

SISTEMA NACIONAL DE LA PROFESIÓN ADMINISTRATIVA. SUPLEMENTO POR JEFATURA: REQUISITOS. SUPLEMENTO POR CAMBIO DE SITUACIÓN ESCALAFONARIA. IMPROCEDENCIA.

Atento que la función desempeñada por el agente de Jefe del Departamento de Capacitación no se encuentra alcanzada por la estabilidad (cfr. Ley N° 25.164 y Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por el Decreto N° 214/06), y además dicho cargo fue suprimido de la estructura organizativa, no resulta factible hacer lugar a lo solicitado.

El "Suplemento por cambio de situación escalafonaria" tiene por finalidad evitar que la remuneración de los agentes se vea disminuída cuando se configure alguno de los supuestos a los que expresamente alude la norma y que son el cambio de escalafón, de nivel o de categoría dentro de un mismo escalafón, que claramente no es la situación configurada en autos, por lo que no resulta factible reconocerle dicho Suplemento.

BUENOS AIRES, 03 de abril de 2007

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.— Ingresan las presentes actuaciones por las que tramita la presentación efectuada por el agente ..., en la que pone en conocimiento del Señor Ministro de la Jurisdicción consignada en el epígrafe que no presta consentimiento a la rebaja efectuada a sus haberes a partir del mes de mayo del año 2006 —fs. 1/2—.

Al respecto, señala que "hasta ese mes, y una fracción del mes de mayo del corriente año, mis haberes incluían a esa fecha un monto de \$ 448.— en concepto de Suplemento por Jefatura (concepto N° 4603), como Jefe del Departamento de Capacitación (dependiente de la Dirección de Administración de Recursos Humanos), concepto que percibí durante más de 8 (ocho) años a partir de la designación realizada por la Resolución MTSS N° 845/97, previo concurso ad-hoc en los términos previstos por el Decreto N° 993/91 y la Res. SFP N° 481/94. A partir de mayo de 2006 dicho Suplemento me fue quitado, y no se compensó tal afectación patrimonial ni económicamente ni a través de modificaciones laborales.

No hubo por parte de funcionario alguno de este Ministerio ninguna explicación al respecto. Tomé cuenta de la diferencia cuando ésta se evidenció en el recibo de sueldo del mes de mayo. Sólo se me envió con fecha 05 de mayo pasado, una cédula para notificarme del nuevo organigrama de la Dirección de Administración de Recursos Humanos (Res. MTEySS N° 311/06)."

En virtud de ello, "elevo formal reclamo a fin de que se me restituya a una condición laboral compatible con la jefatura que ejercí hasta mayo de 2006, así como a recomponer mi salario que no puede verse afectado por decisiones jerárquicas.

Fundo mi reclamo en los arts. 9, 11, 12, 66 y concordantes de la LCT, art. 14 bis de la Constitución Nacional, principios generales de derecho y Convenios Internacionales de los Derechos del Trabajador incorporados a nuestra Constitución a través del art. 75, inc. 22)".

A fojas 5/29, obran agregadas las Resoluciones MTEySS N° 311/06 y MTySS N° 520/97.

La Dirección de Administración de Recursos Humanos refiere que, "por Resolución del ex MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 520 del 13 de agosto de 1997, agregada a los presentes obrados, se aprobó la estructura departamental de la Dirección de Administración de Recursos Humanos quedando conformada por el Departamento de Administración de Recursos Humanos, el Departamento de Desarrollo de Carrera y el Departamento de Capacitación.

Debe señalarse que el Sr. ... obtuvo por concurso abierto la jefatura de este último.

Por Resolución MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL N° 785 del 1° de noviembre de 2004, se crea la Coordinación de Capacitación en el ámbito de la Dirección de Administración de Recursos Humanos dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION." (fs. 30/32).

Señala asimismo que, por Resolución MTEySS N° 311/06 se suprimió el Departamento de Capacitación y se creó el Departamento de Medicina del Trabajo.

Por otra parte, refiere que el artículo 16 del Anexo a la Ley N° 25.164, consagra como uno de los derechos de los agentes, según el régimen al que hubieren ingresado, a la estabilidad y que el artículo 17 del Anexo a la precitada Ley dispone que, el personal comprendido en el régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, el nivel y grado de la carrera alcanzado.

En tal sentido, "y concordante con lo dispuesto, el Convenio Colectivo de Trabajo General para la ADMINISTRACION PUBLICA NACIONAL, homologado por el Decreto N° 214/06, estableció textualmente en su artículo 20: "La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende: a) el empleo, b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario".

Por otra parte, atento lo previsto por el artículo 1° del Decreto N° 5592/68, solicita que la Dirección General de Asuntos Jurídicos se expida "sobre la pertinencia de aplicar el suplemento por cambio de situación escalafonaria aprobado por Decreto N° 5.592/68, a los efectos de compensar la disminución de la remuneración original que el agente percibía antes de la supresión del entonces Departamento de Capacitación dependiente de esta Dirección".

La Dirección General de Asuntos Jurídicos luego de reseñar los antecedentes de hecho y la normativa de aplicación señala que, "el suplemento por jefatura es propio del cargo y también responde a las características personales del agente titular del puesto a bonificar.", y agrega que, "Asimismo, se advierte que para que proceda la asignación del mencionado suplemento deberán concurrir los extremos exigidos por el artículo 74 del Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), los que no concurren al caso.

En cuanto a la "restitución de la condición laboral de jefatura" también peticionada en origen, la supresión de la unidad organizativa (v. Resolución MTEySS N° 311/06) la torna de imposible cumplimiento.

Finalmente, en lo atinente a la aplicación del artículo 1° del Decreto N° 5592/68, no se advierte tampoco en el caso la concurrencia de los presupuestos de aplicación, toda vez que no medió cambio de situación escalafonaria".

La Dirección de Administración de Recursos Humanos remite los presentes obrados para la intervención de esta dependencia (fs. 36/39)

II.— 1. Respecto a lo solicitado por el agente ..., en punto a que se lo restituya a una condición laboral compatible con la jefatura que ejerció hasta mayo del año 2006, se señala que el artículo 16 del Anexo a la Ley N° 25.164 prevé que las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública Nacional, según el régimen al que hubieren ingresado, tendrán, entre otros, derecho a la estabilidad.

Por su parte, el artículo 19 del precitado cuerpo normativo dispone que, "El personal comprendido en el régimen de estabilidad tendrá derecho a conservar el empleo, **el nivel y grado** de la carrera alcanzado. **La estabilidad en la función, será materia de regulación convencional.**" (el destacado no es del original).

En ese sentido, la reglamentación a la Ley N° 25.164, aprobada por el Decreto N° 1421/02, prevé que "El derecho a la estabilidad comprende la conservación del empleo, la situación

escalafonaria alcanzada en la progresión vertical y horizontal de la carrera administrativa y la retribución asignada a la misma,..."

En ese orden de ideas, el artículo 20 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, dispone que "La estabilidad del personal alcanzado por la Ley N° 25.164 comprende:

- a) el empleo,
- b) el nivel y el grado escalafonario alcanzado, y
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario.

En ese sentido, el artículo 21 del precitado Convenio establece que "**La estabilidad en la función prevista en los términos del artículo 17 del Anexo de la Ley N° 25.164, es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine el Estado Empleador**, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistemas de carrera de los convenios sectoriales.

Asimismo podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, puede tener la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente artículo la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en los convenios sectoriales.

A este efecto, no podrá pactarse períodos de duración superiores a los CINCO (5) años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente." (el destacado nos pertenece).

Ahora bien, de las normas precedentemente reseñadas se colige que, la Ley N° 25.164 ha establecido que **la estabilidad comprende al empleo, al nivel y grado escalafonario alcanzado y a la remuneración asignados a los mismos y que la estabilidad en la función será materia de regulación convencional.**

En ese orden de ideas, es dable señalar que el mentado Convenio en materia de **estabilidad ha previsto que comprende al empleo, al nivel y grado escalafonario alcanzado y a la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario y a la función o cargo, cuando se trate de funciones de nivel gerencial o las que han sido calificadas como críticas por el Estado Empleador.**

Asimismo, ha previsto que **podrá convenirse** que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, puedan tener la estabilidad funcional a la que alude el artículo 21 del Convenio de marras, sin embargo **aún no ha sido consagrada la estabilidad para dichas funciones.**

En igual sentido, la Procuración del Tesoro de la Nación ha sostenido que "**La regla para el personal permanente en el contrato de empleo público es la estabilidad en el empleo, pero no en la función** y la excepción estaría dada por las funciones ejecutivas, a las que las normas le otorgan un tratamiento particular (conf. Dict. 242:345)." —Dictamen 244:807— (el destacado nos pertenece).

En otro orden, aún en los casos en los que medie estabilidad en la función, se destaca que la reformulación de la estructura orgánica con la consiguiente eliminación de la unidad organizativa de que se trate, provoca la pérdida de tal función y de su correspondiente retribución.

Por lo expuesto, y atento que la función desempeñada por el agente ..., Jefe del Departamento de Capacitación, no se encuentra alcanzada por la estabilidad (cfr. Ley N° 25.164 y Convenio Colectivo de Trabajo General, homologado por el Decreto N° 214/06), y además dicho cargo fue suprimido de la estructura organizativa, no resulta factible hacer lugar a lo solicitado por el citado agente.

2. Respecto a la consulta efectuada por la Dirección de Administración de Recursos Humanos en punto a si resulta factible aplicar "el suplemento por cambio de situación escalafonaria aprobado por Decreto N° 5.592/68, a los efectos de compensar la disminución de la remuneración original que el agente percibía antes de la supresión del entonces Departamento de Capacitación dependiente de esta Dirección." se recuerda que, el artículo 1° del precitado Decreto prevé "El personal que pase de un escalafón a otro de los que actualmente rigen en la administración pública nacional centralizada y descentralizada, será escalafonado de conformidad al siguiente procedimiento:

a)...

b) Las remuneraciones de este personal así como del que varía de categoría dentro de un mismo escalafón, no serán nunca disminuidas, aunque la retribución que perciba sea superior a la del cargo en el cual se lo reubica. En este supuesto la parte que exceda de la remuneración fijada por el escalafón por todo concepto, subsistirá como "Suplemento por cambio de situación escalafonaria".

De la citada norma surge que el "Suplemento por cambio de situación escalafonaria" tiene por finalidad evitar que la remuneración de los agentes se vea disminuída cuando se configure alguno de los supuestos a los que expresamente alude la norma y que son el cambio de escalafón, de nivel o de categoría dentro de un mismo escalafón, que claramente no es la situación configurada respecto del agente ..., por lo que no resulta factible reconocerle dicho Suplemento.

SUBSECRETARÍA DE LA GESTIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE N° 1197608/06. MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO N° 556/07