

SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO PUBLICO. EVALUACION DE DESEMPEÑO. REQUISITOS.

Atento que la agente en cuestión no prestó como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo, se concluye que no resultó evaluable en el período 2011.

BUENOS AIRES, 05 de noviembre de 2013.

SEÑOR SUBSECRETARIO:

I.-Ingresan las presentes actuaciones por las que el titular del Organismo consignado en el epígrafe consulta a esta dependencia en relación a la presentación efectuada por la agente ... (Nivel B Grado 5) relativa a su evaluación de desempeño (fs. 1/2).

Al respecto, refiere que *"Con fecha 05 de junio de 2013, la mencionada presentó una Nota en la cual reclamó por no haber sido efectuada la Evaluación de Desempeño correspondiente al año 2011.*

Por Memorando Interno N° 3012 de fecha 31 de julio de 2013, la Subgerencia de Recursos Humanos señala que la agente no fue evaluada ya que usufructuó durante el período 2011 las licencias que a continuación se detallan:

- 180 días de Licencia sin goce de haberes desde el 01/07/2011 hasta el 31/12/2011.
- 15 días de Licencia por Enfermedad Común.
- 10 días de Licencia Anual Ordinaria.
- 5 días de Ausente con Aviso con Sueldo."

Y agrega, que *"El Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION homologado por el Decreto N° 1714 de fecha 19 de noviembre de 2010, establece en su artículo 51 que el personal evaluado por su desempeño laboral desplegado en el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en el mismo hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses.*

En atención de ello, el Area de Personal consideró que prestó servicios efectivos por un lapso menor a seis meses durante el período 2011, por lo que no correspondía su Evaluación de Desempeño.

Solicitada la intervención al Servicio Jurídico permanente de esta Sindicatura el mismo se expide indicando que no existe una norma específica que defina el concepto de servicio efectivo a los fines de la evaluación de desempeño.

En virtud de lo expuesto, el Organo Asesor recomienda efectuar a esa Oficina a su digno cargo una consulta en el sentido de si los días usufructuados en concepto de Licencia por Enfermedad Común y Licencia de Ausente con Aviso con Sueldo deben considerarse días comprendidos en el concepto de Servicios Efectivos, y por lo tanto considerar evaluable a la agente ... por el período 2011."

A fojas 3, la causante refiere que tomó conocimiento *"que en el mes de mayo de 2013 se otorgó un grado adicional a aquellos agentes que reunieron los requisitos establecidos en el Convenio Colectivo de Trabajo aprobado por el Decreto N° 214/2006, que homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la Sindicatura General de la Nación, aprobado por el Decreto N° 1714/2010, Sistema de Evaluación de desempeño, aprobado por Resolución*

SGN N° 102/2007, encuentro en esta instancia que no fui notificada de la evaluación realizada en el año 2012, correspondiente al período 2011.

Dado que la falta de esta evaluación me impide acceder al grado adicional mencionado en el primer párrafo y ello me genera un perjuicio económico, solicito información sobre los motivos por los cuales no he sido notificada."

La Subgerencia de Recursos Humanos refiere que "En relación al planteo de no haber sido notificada de la evaluación de desempeño correspondiente al período 2011, esta Instancia entiende que no asiste razón a la peticionante, toda vez que la misma no fue evaluada razón por la cual no se encuentra pendiente notificación alguna.

Respecto a los motivos por los cuales la solicitante no fue evaluada, cabe señalar que de los antecedentes obrantes en esta Subgerencia, surge que la agente ..., usufructuó durante el período 2011:

- 180 días de Licencia sin goce de haberes desde el 01/07/2011 hasta 31/12/2011*
- 15 días de Licencia por Enfermedad Común*
- 10 días de Licencia Anual Ordinaria*
- 5 días de Ausente con Aviso con Sueldo.*

El artículo 51 del CCTS establece que "El personal será evaluado por su desempeño laboral desplegado en el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en el mismo hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses.

Habiendo prestado servicios efectivos por un lapso menor a seis meses durante el período 2011 la agente no fue evaluada." (fs. 4/5).

A fojas 6/9, tomó intervención la Gerencia de Asuntos Jurídicos que luego de reseñar las constancias de autos y la normativa que resulta de aplicación señala que "Sobre la cuestión traída a consulta, cabe en primer término señalar, que tomando los períodos de licencia usufructuados por la agente en el año 2011, en meses, el lapso al que se entiende pertinente referirse es a los seis (6) meses en los cuales prestó servicios en el Organismo en forma remunerada.

Ello así, porque lo que se considera necesario dilucidar es qué se entiende por "prestación de servicios efectivos" toda vez que la norma arriba transcrita impone como condición para la evaluación de desempeño del agente, que en el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre, "hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses". En igual sentido, el artículo 68 del Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por Decreto N° 214/2006, dispone que "La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo."

Así, se observa prima facie, que durante los aludidos seis (6) meses, la agente no habría prestado servicios efectivos durante 30 días —sumando 15 días de Licencia por enfermedad común, 10 por Licencia anual ordinaria y 5 días por Ausencia con aviso con goce de sueldo."

Y agrega, que "A fin a de analizar qué debe considerarse servicio efectivo, resulta necesario aludir al artículo 17 del Decreto N° 1421/02 reglamentario de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164, que establece "...Se considera cumplido el plazo del período de prueba generándose el derecho a estabilidad por parte, del agente, al vencimiento de los DOCE (12) meses de prestación de servicios efectivos ... Se entiende por mes de servicio efectivo el período en el cual el agente hubiera cumplido estrictamente con las jornadas de labor que le corresponda, conforme con la naturaleza de su prestación, incorporándose al mismo

exclusivamente, el término de licencia anual ordinaria usufructuada ...'. Es decir, a los efectos del cómputo de la estabilidad del agente, se considera servicio efectivo las jornadas de labor y la licencia anual ordinaria...

Así las cosas, cabe señalar en primer término que no hay una norma específica que defina el concepto de servicio efectivo a los fines de la evaluación de desempeño...

Si bien no se desconoce que la Oficina Nacional de Empleo Público se ha pronunciado reiteradamente en el sentido que un agente para ser evaluado debe poseer estabilidad y haber prestado servicios efectivos durante seis (6) meses (Dictamen N° 2747/08), no es menos cierto que ha sostenido que "La imposibilidad de evaluar al reclamante por los períodos durante los cuales no prestó servicios se deriva del texto expreso de las normas ... que impone un requisito que no se cumple en la especie" (cfr. Dict. ONEP N° 2885/04 y N° 512/05).

De esta última opinión, es dable inferir, que dada la cantidad de días trabajados, ya sea que se adopte uno u otro criterio, no se advierte que hubiera existido una 'imposibilidad' fáctica que hubiese inhibido a los superiores de la agente de conocer su desempeño."

A fs. 10/11, obra la Resolución SIGEN N° 45/11 por la que se le otorgó a la causante licencia sin goce de haberes con encuadre en el Capítulo IV, artículo 13, Apartado II, inciso b) del Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias aprobado por el Decreto N° 34713/79 (Razones Particulares), desde el 1° de julio de 2011 y por el término de SEIS (6) meses.

II.- Sobre el particular, es dable señalar que el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, homologado por el Decreto N° 214/06, en su artículo 68 dispone que *"La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo. ..."*

De igual modo, el artículo 51 del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial para el personal de la SINDICATURA GENERAL DE LA NACION (SIGEN), homologado por el Decreto N° 1714/10 prevé que *"El personal será evaluado por su desempeño laboral desplegado en el lapso comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de cada año, siempre que en el mismo hubiera prestado servicios efectivos por no menos de SEIS (6) meses."*

Las normas precedentemente reseñadas establecen cuáles son las condiciones que deben reunirse para que un agente sea evaluado, es decir, debe tratarse de un agente con estabilidad y haber prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo (conf. Dictamen ONEP N° 2747/08, B.O. 18-03-09).

Asimismo, se recuerda que conforme al artículo 17 de la Reglamentación a la Ley N° 25.164, aprobada por el Decreto N° 1421/02, *"Se entiende por mes de servicio efectivo el período en el cual el agente hubiera cumplido estrictamente con las jornadas de labor que le corresponda, conforme con la naturaleza de su prestación, incorporándose al mismo exclusivamente, el término de licencia anual ordinaria usufructuada."*

Vale decir, sólo se considerará mes de servicio efectivo el período en que el agente cumplió su jornada de trabajo, incluyéndose exclusivamente en el mismo el término en que usufructuó su licencia anual ordinaria.

Conforme lo informado en autos durante el año 2011 la causante usufructuó:

- 180 días de Licencia sin goce de haberes desde el 01/07/2011 hasta 31/12/2011.
- 15 días de Licencia por Enfermedad Común.
- 10 días de Licencia Anual Ordinaria.

- 5 días de Ausente con Aviso con Sueldo.

Atento lo previsto por las citadas normas y que la agente en cuestión no prestó como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo, se concluye que la causante no resultó evaluable en el período 2011.

Al respecto, se recuerda que esta dependencia ha sostenido que *"La imposibilidad de evaluar a la reclamante por los períodos durante los cuales no prestó servicios se deriva del texto expreso de las normas reseñadas que imponen un requisito que no se cumple en la especie."* (conf. Dictámenes ONEP N° 2855/04 y N° 512/05).

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN Y EMPLEO PÚBLICO

EXPEDIENTE JGM N° 41139/13. SINDICATURA GENERAL DE LA NACION.

DICTAMEN DE LA OFICINA NACIONAL DE EMPLEO PÚBLICO N° 3333/13

