

FUNCIONES EJECUTIVAS – ESTABILIDAD FUNCIONES – EVALUACION DE DESEMPEÑO

— El período de estabilidad en el cargo con funciones ejecutivas es de cinco años aniversario.

— Para la prolongación de la estabilidad deberá considerarse las dos últimas evaluaciones de desempeño concluidas en ese período.

— Si la Administración no ha evaluado, o siendo la penúltima calificación muy destacado no se hubiera asignado la calificación de la última, el agente no podrá ser removido de sus funciones hasta tanto las mismas se notifiquen.

BUENOS AIRES, 5 de julio de 1997

SEÑORA SECRETARIA:

I. — El Director General de Recursos Humanos y Organización del Ministerio consignado en el epígrafe requiere la intervención de esta dependencia a fin de determinar, en el caso de la agente ... del Servicio Nacional de Rehabilitación y Promoción de la Persona con Discapacidad, cuáles son las dos (2) últimas evaluaciones de desempeño a considerar para que un funcionario pueda mantener su función ejecutiva por un único período adicional de dos años, conforme lo dispuesto por el artículo 54 del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995).

De las actuaciones se desprende que la mencionada agente concluyó los cinco años de ejercicio de la función ejecutiva en la Dirección Nacional de Promoción de la Persona con Discapacidad el 22 de noviembre de 1996, y que a la fecha cuenta —según lo expone la propia interesada (v. fs. 38)— con dos evaluaciones de desempeño notificadas, éstas son las correspondientes a los períodos comprendidos entre el 1° de septiembre de 1992 y el 31 de marzo de 1993 (fs. 17) y la del 1° de enero de 1993 y el 31 de agosto de 1993 (fs. 24).

II. — A todo evento, es dable señalar que por vía de principio esta dependencia se expide “sobre casos concretos ya que las especiales características y circunstancias de cada situación particular —no siempre previsibles— pueden determinar variantes en las soluciones jurídicas a adoptar”. (Cfr. Dictámenes Procuración del Tesoro de la Nación 148:73; 151:395; 153:154; 157:166; entre otros).

En virtud de lo expuesto, las conclusiones a que se arriben deberán circunscribirse al sub exámine.

III. — Acerca de las constancias obrantes en el expediente, se señala que la información de las, en principio, únicas evaluaciones de desempeño notificadas, responde a lo aportado por la propia interesada (v. fs. 1/33 y 38); por lo que deberá requerirse la intervención del propio organismo.

IV. — En consecuencia, se abordará la cuestión de fondo —a fin de no dilatar su trámite— para el caso de que resulten corroboradas las circunstancias de hecho aludidas en el acápite precedente.

El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por Decreto N° 993/91 (T.O. 1995), ha previsto el ejercicio de cargos con Funciones Ejecutivas, en los que el agente —proceso de selección mediante— percibe el suplemento respectivo y cuenta con un período de estabilidad funcional que puede cesar por alguna de las tres causales que enumera el artículo 54, a saber: razones disciplinarias, una calificación deficiente y disolución de la unidad.

La estabilidad en dicha función se prolonga por cinco años aniversario, y a su finalización el funcionario que haya merecido la calificación de "Sobresaliente" (equivalente a "Muy Destacado", cfr. art. 25 del Anexo I de la Res. S.F.P. N° 21/93) en las dos últimas evaluaciones de ese período podrá mantener su función ejecutiva por un único período adicional de dos años más, es decir totalizando siete años.

Así, el día en que se cumplen los cinco años, el agente, según el tenor de las dos últimas evaluaciones de desempeño del período, sabrá si está en condiciones de mantener su función ejecutiva.

Lo expuesto plantea, en lo atinente a la consulta formulada, dos interrogantes. El primero referido a cuáles son las evaluaciones a considerar a dicho fin. Y el otro: qué ocurrirá en el supuesto de que al cumplirse los cinco años la Administración aún no las hubiere concluido.

1. A fin de que el agente pueda mantener su función ejecutiva, en caso de haber obtenido las máximas calificaciones, el citado artículo remite a las "DOS (2) últimas evaluaciones del período".

Estamos, entonces, ante un lapso de cinco años aniversario durante el cual deben tener lugar las evaluaciones de desempeño que correspondan, de acuerdo con la legislación respectiva. Y, precisamente, las dos últimas de esas evaluaciones son las que deben ser consideradas a los fines enunciados precedentemente.

En la especie, el período de cinco años de la Lic. ... concluyó —según se informa— el 22 de noviembre de 1996, de modo que las evaluaciones que deben ser apreciadas son las correspondientes a las etapas 1/09/93 - 31/07/94 y 1/08/94 - 31/12/95, pues a dicho momento esas eran, o debieron ser, las dos últimas calificaciones notificadas.

No es óbice para ello que el período 1996 estuviera pendiente de evaluación, pues lo que debe tenerse en cuenta —se reitera— son las dos últimas evaluaciones del período que finaliza el día que se cumplen los cinco años, no las que por su propia configuración lo excedan.

Es que la inteligencia de la norma se asienta en una remisión a un subsistema paralelo: las evaluaciones de desempeño que cuentan con sus propios lapsos de desarrollo. Las últimas dos de las que quepan en el período aniversario de cinco años serán objeto de consideración a los fines de la mentada prolongación. Mientras que, en el caso, la evaluación correspondiente al período 1996 no tendrá incidencia a ese efecto, sino a los propios de la materia "evaluación del personal" y, consecuentemente, al desarrollo horizontal de la carrera.

Es que la evaluación de desempeño es un acto administrativo que, a partir de su notificación, genera el derecho subjetivo del agente sobre la calificación obtenida. Asimismo, mientras que el período de evaluación no esté completo existe sólo un derecho en expectativa que "no es un derecho propiamente dicho, sino una esperanza o posibilidad de que pase a serlo cuando se reúnan los presupuestos legales correspondientes, lo que constituye una mera eventualidad" (cfr. PTN, Dict. 220:75).

De tal modo, el agente al finalizar el período de cinco años estará en conocimiento de las calificaciones correspondientes a las dos últimas evaluaciones de dicho lapso.

2. Por su parte, la Administración debe proveer a la oportuna evaluación de sus agentes. Por ello, si al concluirse el aludido período ésta no ha notificado las dos últimas evaluaciones de las que en él cabían, o siendo la penúltima sobresaliente no hubiera asignado la calificación de la última, el agente no podrá ser removido de sus funciones hasta tanto las mismas se practiquen.

De lo contrario, por la vía del incumplimiento administrativo en materia evaluatoria se estaría limitando la estabilidad que el ordenamiento ha conferido al ejercicio de cargos con Funciones Ejecutivas.

Mal podría la disfunción del subsistema remitido por causas ajenas al agente menoscabar su derecho a contar con las evaluaciones de los últimos dos períodos a efecto de mantener su función, en el caso que ello pudiera corresponder.

El criterio que se propicia surge llanamente a poco que se repare en que depende de la propia Administración la notificación de las evaluaciones que adeuda y, de tal modo, la limitación, en su caso, de la estabilidad funcional descripta.

Una vez notificado al agente sus dos últimas calificaciones del período, si ambas no son "Sobresaliente" podrá ser removido en cualquier momento, ya que los recursos que pudiera incoar no tienen efecto suspensivo (cfr. art. 12 Ley 19.549). Si, por el contrario, estuviera en condiciones de mantener su función ejecutiva, el término durante el cual permaneció en su cargo a la espera de las evaluaciones correspondientes se considerará comprendido en el único plazo adicional de dos años aniversario que la norma prevé, pues en ningún caso podrá excederse los siete años de estabilidad en el ejercicio de una Función Ejecutiva.

Va de suyo, que el agente deberá dar cumplimiento, por su lado, a la actividad que le corresponde en el proceso de evaluación (V. arts. 3° y 5° del Anexo I de la Res. S.F.P. N° 393/94).

V. — Por las razones expuestas, se concluye, con la salvedad consignada en el apartado III, que incumbe a la Administración notificar a la agente ... sus calificaciones de los períodos 1/09/93 - 31/07/94 y 1/08/94 - 31/12/95 a fin de determinar, en caso de corresponder, su continuidad en el cargo de Directora Nacional de Promoción de la Persona con Discapacidad, según lo previsto en el primer párrafo del artículo 54 del citado plexo normativo. Mientras ello no suceda, la agente no podrá ser removida de sus funciones por la causal de vencimiento del plazo quinquenal.

De compartir esa Superioridad el criterio expuesto, debería girarse el presente al organismo de origen para que tome conocimiento de las consideraciones formuladas.

SECRETARIA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

EXPEDIENTE N° 2002-4687/97-5 MINISTERIO DE SALUD Y ACCION SOCIAL

DICTAMEN DIRECCIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL N° 1504/97