

DECRETO N° **1450**
NEUQUÉN, 20 DIC 2002

VISTO:

El Expediente SGC N° 2288-R-02 y el reclamo administrativo interpuesto por la agente RANGUIMAN OBERLINDA SUSANA, L.P. N° 5841, contra la Disposición N° 0111/02 de la Subsecretaría de Recursos Humanos y Política Laboral; y

CONSIDERANDO:

Que por dicha Disposición se rechazó el reclamo administrativo efectuado por la nombrada, solicitando su recategorización;

Que interviene la Dirección Municipal de Asuntos Jurídicos (Dictamen N° 744/02) manifestando que la Disposición atacada establece que la agente nombrada se encuentra dentro del agrupamiento administrativo y forma parte del personal de ejecución, cuya promoción se producirá automáticamente entre la Categoría 9 y 18, cada tres años, siempre que medien evaluaciones favorables en los términos de los Artículos 13º) y 8º) del Escalafón Municipal -Ordenanza N° 7694-;

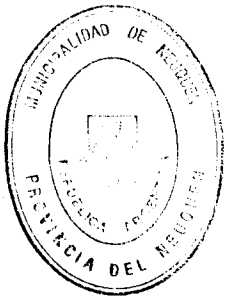
Que desde su ingreso al Municipio en el año 1990, con la Categoría 9, a la fecha, conforme la promoción automática, le cabrían cuatro promociones, es decir la 13, categoría que posee actualmente;

Que en relación a las promociones dentro del tramo que comprende al Personal de Ejecución, el Artículo 13º) del Escalafón Municipal expresamente prescribe que el pase de una categoría a una inmediata superior se producirá cuando se cumplan las condiciones establecidas en el Artículo 8º) del mismo cuerpo normativo y, en su Inciso a), el Artículo 13º) dispone que en el tramo de ejecución, la promoción se producirá automáticamente entre las Categorías 9 a 18, cada tres años, siempre que se cumplan las condiciones establecidas en el Artículo 8º);

Que asimismo, el Artículo 8º) del Escalafón Municipal expresamente prescribe que las promociones de carácter (automático) previstas en los diferentes agrupamientos se concretarán en todos los casos y para todo el personal comprendido, el día 1º de enero siguiente a aquel que cumplan los requisitos establecidos en cada caso, excepto, que medien evaluaciones anuales desfavorables. El Órgano Ejecutivo reglamentará la metodología a aplicar para la realización de las evaluaciones anuales a los agentes;

Que por su parte, el Artículo 30º), Inciso 1), del Estatuto del Personal Municipal establece que el personal de planta tendrá derecho a ser calificado anualmente por dos instancias jerárquicas superiores. La calificación será el único elemento válido para determinar las promociones


MARÍA ELENA HERRERA
Directora Municipal de Despacho
Seo. Gen. y de Coordinación
Municipalidad de Neuquén



dentro de cada agrupamiento;

Que mediante una interpretación armónica y sistemática de las normas del Estatuto Municipal se desprende que la falta de evaluaciones anuales desfavorables por sí solas no resultan suficientes a los fines de la procedencia de la promoción automática, por lo que resulta requisito excluyente el procedimiento de calificación anual para la promoción de las categorías;

Que además, esa Asesoría Legal advierte que no existe norma estatutaria alguna que haga suponer que la falta de evaluación del agente sea óbice para considerarla como evaluación no desfavorable, al contrario, según lo dispuesto en el Artículo 30º) del Estatuto Municipal, se exige una acción material concreta de evaluación, aclarando que la misma se presenta como una insoslayable condición a los fines de la promoción;

Que asimismo, se advierte que tampoco existe norma estatutaria que haga suponer que el Municipio tenga la obligación de proceder de oficio y anualmente a un procedimiento calificador de la totalidad del personal de planta;

Que muy por lo contrario y conforme a lo establecido en el Artículo 30º), la calificación anual está regulada como un derecho de los agentes municipales que, como tales, debe ser ejercido o hacerlo valer en modo individual y en el momento que lo considere conveniente a sus intereses, conforme a la normativa del propio Estatuto y supletoria del Procedimiento Administrativo;

Que por lo tanto corresponde al propio agente que aspire a una promoción de categoría, requerir de las instancias jerárquicas superiores y por la vía administrativa pertinente, procedan a su evaluación individual, para así, una vez cumplida la totalidad de los requisitos estatutarios, solicitar su promoción;

Que la agente reclamante no ha requerido su evaluación y le estaría faltando este requisito sine qua non para su promoción;

Que esa Dirección Municipal entiende que debe rechazarse el reclamo efectuado por la agente RANGUIMAN;

Que la Subsecretaría de Recursos Humanos y Política Laboral (Informe N° 703/02) remite los actuados a la Dirección Municipal de Despacho solicitando la confección de la norma legal por la cual se rechace el reclamo administrativo interpuesto por la agente **RANGUIMAN OBERLINDA SUSANA, L.P. N° 5841**, atento a lo dictaminado por la


MARÍA LUISA HERRERA
Directora Municipal de Despacho
Sec. Int. y de Coordinación
Municipalidad de Neuquén

Dirección Municipal de Asuntos Jurídicos en Dictamen N° 744/02;

Por ello:

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE NEUQUÉN

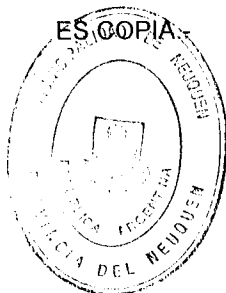
DECRETA:

Artículo 1º) **RECHAZAR** el reclamo administrativo interpuesto por la agente
----- **RANGUIMAN OBERLINDA SUSANA, L.P. N° 5841**, contra la
Disposición N° 111/02 de la Subsecretaría de Recursos Humanos y Política
Laboral, por los motivos expuestos en los considerandos del presente
Decreto.-

Artículo 2º) **TOME** conocimiento la Subsecretaría de Recursos Humanos y
----- Política Laboral para los fines que estime correspondan.-

Artículo 3º) El presente Decreto será refrendado por el señor Secretario
----- General y de Coordinación.-

Artículo 4º) **Regístrese**, publíquese, cúmplase de conformidad, dese a la
----- Dirección Centro de Documentación e Información y, oportu-
namente, **ARCHÍVESE**.-
MEE.-



FDO) QUIROGA
GALLO.-

Maria Luisa Herrera
MARIA LUISA HERRERA
Directora Municipal de Despacho,
Sec. Gral. y de Coordinación
Municipalidad de Neuquén