



Provincia del Neuquén
2024

Número:

Referencia: EX-2024-00540987- -NEU-SGRAL - RECURSO - ANA SONIA SOLÍS

VISTO:

El expediente electrónico EX-2024-00540987- -NEU-SGRAL mediante el cual la señora **ANA SONIA SOLÍS** interpuso recurso administrativo y los expedientes electrónicos asociados EX-2023-02261915- -NEU-DESP#CED y EX-2023-02574581- -NEU-LYT#CED; y

CONSIDERANDO:

Que el 22 de marzo de 2024 la señora Ana Sonia Solís interpuso recurso administrativo ante el Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén contra las Resoluciones N° 1460/23, mediante la que se resolvió darle de baja, y N° 223/24 que rechazó su reclamo administrativo contra la primera norma mencionada, ambas del Consejo Provincial de Educación (en adelante CPE);

Que surge de los antecedentes Resolución N° 1236/22 del 06 de octubre de 2022, mediante la cual el CPE propició la designación, en carácter provisorio, de cargos de auxiliar de servicio. Seguidamente, por Decreto DECTO-2023-60-E-NEU-GPN del 10 de enero de 2023, se convalidó lo actuado por el CPE mediante la Resolución mencionada;

Que asimismo, mediante dicha norma se designó en carácter provisorio por el período de prueba, a partir de la fecha indicada para cada caso, “...en los cargos de Auxiliar de Servicio, Agrupamiento UX, Nivel 1 del Escalafón Único Funcional y Móvil, Título III del Convenio Colectivo de Trabajo, aprobado por Ley 2890, al personal que se nombra en el documento...”, entre los que se encuentra la señora Solís a partir del 29 de agosto de 2022;

Que en los considerandos de ambas normas se destacó que “...vencido el período de prueba, la autoridad competente deberá ratificar la designación efectuada, mediante acto administrativo expreso y previa evaluación de desempeño favorable...”;

Que consta Informe N° 2 del mes de noviembre del 2022 suscripto por la Sub Regente del Instituto de Formación Docente N° 12 (IFD N° 12), con notificación al pie de la señora Solís, sobre llegadas tarde y faltas de puntualidad, recomendándole regularizar la situación ya que cuatro (4) llegadas tarde corresponden a un día de descuento de haberes;

Que obra Informe N° 3 del mes de diciembre de 2022, con notificación al pie de la presentante, en el que se indica: “s/ Desempeño de sus funciones y acuerdos. A partir de la circular (...) enmarcada en la Ley 2890 (CCT), se realizó entrevista para la evaluación de desempeño visualizando fortalezas, debilidades y

aspectos a mejorar (...) su trabajo en la institución fue satisfactorio, consideramos que es una auxiliar de servicio con muchas aptitudes positivas que se ven influidas por sus constantes llegadas tarde y faltas de aviso con antelación a fin de poder organizar o reorganizar las tareas cuando esto sucede, se puede revertir esta situación y sabemos que puede lograrlo... ”;

Que consta Acta N° 3 del 16 de febrero de 2023, suscripta por la Regente y la Secretaria del establecimiento educativo referido así como por la señora Solís y dos de sus compañeras; y Acta N° 143/23 del 20 de septiembre de 2023, suscripta por la Sub Regente, la Secretaria, la señora Solís y otra compañera del turno tarde. Ambas actas manifiestan diferentes situaciones conflictivas entre las auxiliares de servicio respecto al trato entre ellas, tareas y horarios. En la última de las mencionadas, se les solicita que ante algún inconveniente eleven nota por escrito al equipo directivo. A su vez, en el Acta del mes de septiembre se expresó que la señora Solís “...*presenta una constancia de concurrencia a terapia que está muy mal y ya no quiere venir a trabajar...*”;

Que asimismo, luce Nota del 27 de septiembre de 2023, mediante la cual la Regente del IFD N° 12 solicitó intervención a la Dirección General de Auxiliares de Servicio del CPE por conflictos con la señora Solís, expresando: “...*solicitar asesoramiento para proceder ante reiteradas situaciones conflictivas que presenta la Auxiliar de Servicio de esta institución en el turno tarde, Sonia Solís (...) Esta regencia solicita, si es viable el cambio de esta agente a otra institución (...) Ya que su desempeño en esta escuela no es cómodo, desde que comenzó a trabajar, evidenciado en las constantes situaciones conflictivas que mantiene con sus compañeros y directivos, faltas de puntualidad constantes, falta de respeto a las normas generales, falta de responsabilidad para mantener los sectores asignados limpios...*”;

Que continuó: “...*No respeta los acuerdos establecidos entre los ocho auxiliares de la institución en reuniones de personal, y acuerdos preestablecidos con los cuales se viene trabajando desde hace tiempo. Se dialogó con ella, se la llamó a la reflexión en varias ocasiones, pero continúa generando situaciones de conflictos con sus compañeros de turno, no cumple con lo que se le solicita desde esta regencia para que ejecute dentro de sus funciones, lo que ocasiona que esta agente esté en constante incomodidad en su trabajo...*”;

Que luce informe de Evaluación de Desempeño de la señora Solís, suscripto por la Regente del IFD N° 12, emitido el 03 de octubre de 2023, indicando “Período Evaluado: 2023”, el que arroja como resultado final ochocientos cincuenta (850) puntos y cuarenta y siete con veintidós por ciento (47.22%) de calificación final;

Que por Resolución N° 1460/23 del 31 de octubre de 2023, el CPE resolvió dar de baja a la recurrente de la planta provisoria del IFD N° 12;

Que contra dicha Resolución, la señora Solís interpuso reclamo administrativo, formalizado mediante telegrama Ley N° 23.789 del 09 de noviembre de 2023. En dicha oportunidad, refirió que aquella era nula al contradecir cuestiones fácticas y jurídicas de su legajo y carecer de causa legítima. Argumentó que había vencido su período de prueba cuando se dictó la norma legal y que había adquirido derecho a la estabilidad y planta permanente, según Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) del CPE. Del mismo modo, destacó que no existía ninguna evaluación negativa sobre su desempeño. Solicitó que se deje sin efecto dicha norma, se la reincorpore al puesto de trabajo y se le abonen los salarios caídos;

Que la Dirección Provincial de Recursos Humanos del CPE informó que “...*la persona se encontraba en periodo de prueba, que de acuerdo a lo estipulado en el título II, Capítulo 2, Inciso 2.1 del Convenio Colectivo de Trabajo, el postulante que haya aprobado el Concurso de Ingreso será designado con carácter provisorio por el período de prueba, el que será extensivo a doce (12) meses*”;

Que luce reclamo administrativo interpuesto por la señora Solís el 05 de febrero de 2024, mediante el que reforzó los argumentos de impugnación contra la Resolución N° 1460/23 vertidos en el referido telegrama;

Que previo Dictamen Legal DICTA-2024-77-E-NEU-LYT#CED de la Coordinación de Legal y Técnica

del CPE, por Resolución N° 223/24 de fecha 07 de marzo de 2024, se rechazó el reclamo administrativo interpuesto, siendo ello notificado en fecha 14 de marzo de 2024;

Que el 22 de marzo de 2024 la señora Solís interpuso recurso administrativo ante el Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén contra las Resoluciones N° 1460/23 y N° 223/24, ambas del CPE, lo que originó el caso bajo análisis;

Que en su presentación exigió la revocación de ambas resoluciones, su reinstalación en el puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos con intereses. Del mismo modo, solicitó la reparación de los daños y perjuicios sufridos y la suspensión de la ejecución de la Resolución N° 1460/23 del CPE;

Que expuso los antecedentes de su ingreso al CPE como auxiliar de servicios. Mencionó que por Resolución N° 1236/22 del CPE fue designada en planta permanente y asignada, para cumplir tareas, al IFD N° 12. En todo el relato, la recurrente destacó su buena calificación y conformidad en cuanto a su desempeño en el trabajo asignado;

Que luego, manifestó que por Resolución N° 1460/23 del CPE se ordenó su baja, de manera intempestiva, inesperada e ilegal. Detalló que contestó la notificación de baja, con una carta documento impugnando la decisión del CPE a la que consideró ilegal porque, vencido el período de prueba, jamás se le notificó una evaluación negativa;

Que, con posterioridad a la misiva, afirmó que ante la falta de respuesta del CPE, interpuso reclamo administrativo exigiendo la nulidad de la Resolución N° 1460/23 del CPE y la reinserción laboral. Continuó mencionando que el reclamo fue rechazado por Resolución N° 223/24 del CPE sin hacer mención a su principal argumento sobre que había superado el período de prueba por lo que no podía ser dada de baja sin sumario previo;

Que seguidamente, invocó legislación en su defensa y reiteró el argumento sobre la conclusión del período de prueba, afirmó que habían transcurrido más de doce (12) meses sin ser evaluada negativamente. Por todo ello, manifestó que la Resolución N° 1460/23 del CPE resultó extemporánea porque se dictó una vez superado el período de prueba y encontrándose ratificada su designación;

Que a su vez, afirmó que dicha norma es nula por contener fundamentación falsa al sostener que tenía evaluaciones desfavorables. Sostuvo que no constan en su legajo dichas valoraciones. Del mismo modo, manifestó que la norma legal fue dictada vulnerando su derecho de defensa. Entendió que había adquirido la estabilidad laboral dos (2) meses antes de su baja. También, manifestó que si bien la estabilidad no obstaba a que fuera despedida, dicha medida debía tomarse previo sumario administrativo;

Que afirmó que la Resolución N° 223/24 del CPE es nula por ratificar la Resolución N° 1460/23 del CPE y por omitir resolver el planteo de extemporaneidad. Solicitó la suspensión de la ejecución de la Resolución N° 1460/23 del CPE durante la tramitación del recurso, afirmando que sufría un perjuicio de imposible reparación ulterior. Finalmente, hizo reserva de accionar judicialmente;

Que a fin de brindar tratamiento al presente cabe advertir que el objeto se circunscribe al control de legalidad de la actuación efectuada hasta esta instancia, de conformidad a lo dispuesto por los artículos 28° y 29° de la Ley 1284, en tal sentido se procederá a analizar si las Resoluciones N° 1460/23 y N° 223/24 del CPE resultan ajustadas a derecho;

Que el marco legal aplicable es la Ley 1284 de Procedimiento Administrativo; el CCT - Ley 2890 aplicable al personal dependiente del CPE, homologado por Resolución N° 021/13 de la Subsecretaría de Trabajo (posteriormente, mediante Resolución N° 34/23 la Subsecretaría de Trabajo homologó el nuevo Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Consejo Provincial de Educación, cuyo Título III fue aprobado por la Ley 3400 e integró esta norma como Anexo Único, modificando el artículo 1° de la mencionada Ley 2890); y la Resolución N° 2572/87 del CPE, Proyecto de Reglamentación Personal Auxiliar de Servicios que revista en establecimientos escolares;

Que respecto a esta última, se destaca que se hace mención a la misma en el artículo de Articulación Convencional del CCT, cuando indica *“En lo que respecta al agrupamiento auxiliares de servicio es de aplicación complementaria lo establecido en la Resolución del Consejo Provincial de Educación N° 2572/87...”*;

Que asimismo, resulta de aplicación el Decreto N° 1853/58 - Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén (EPCAPP);

Que los argumentos centrales de la recurrente radican en que el período de prueba se encontraba cumplido, por lo que el CPE debía instar sumario administrativo en su contra para darla de baja, ya que había adquirido estabilidad plena y planta permanente; que carecía de evaluaciones de desempeño desfavorables; y se había vulnerado su derecho de defensa. Así, solicitó su reincorporación, la percepción de los salarios caídos y daños y perjuicios derivados del presunto obrar ilícito estatal. A su vez, peticionó suspensión de la ejecución de la Resolución N° 1460/23 del CPE, afirmando que sufría un perjuicio de imposible reparación ulterior;

Que ante ello, corresponde mencionar que del CCT citado, aplicable en el caso traído a análisis, en el Título II, Capítulo 2, apartado II) 2.1 surge: *“Todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial, con las siguientes adecuaciones: La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario. El derecho a la adquisición de la Estabilidad se producirá cuando se de cumplimiento a las siguientes condiciones: - La prestación efectiva de los servicios durante el periodo de prueba, el que será extensivo a doce (12) meses de cumplimiento de tareas efectivas y continuas desde su ingreso por concurso a El Consejo. A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al periodo en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de la licencia anual usufructuada...”*;

Que dicho apartado continúa: *“...- El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba. – En el caso en que durante el periodo de prueba la evaluación de desempeño, resultare desfavorable el agente será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna. – La acreditación de idoneidad durante el periodo de prueba a través de la evaluación satisfactoria según lo informado por la Comisión de Evaluación de Concursos y la Comisión de Evaluación de Desempeño. Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior, la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificadorio, la designación se considerará efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto. Quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal respectiva con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador”*;

Que por último, el Convenio citado, en el Título II, Capítulo 3, apartado II) 3.5 expresa: *“La relación de empleo concluye por las siguientes causas: 1. Cancelación de la designación del personal sin estabilidad...”*;

Que detallado el vínculo laboral de la señora Solís en el CPE, cabe destacar que mediante Resolución N° 1236/22 el Cuerpo Colegiado propició la designación de auxiliares de servicio en carácter provisorio, entre los que se encontraba la presentante. Luego, por Decreto DECTO-2023-60-E-NEU-GPN, del 10 de enero de 2023, el Poder Ejecutivo Provincial convalidó lo actuado por el CPE y designó a los agentes como auxiliares de servicio, *“...en carácter provisorio por el período de prueba, a partir de la fecha que en cada caso se indica...”*;

Que conforme el Anexo que integra el mencionado Decreto, particularmente la señora Solís, fue designada en el Distrito Escolar I, Instituto de Formación Docente N° 12 Nivel Primario de Neuquén, con efectividad al día 29 de agosto de 2022;

Que no obstante ello, la referida norma en sus considerandos destacó que “...vencido el período de prueba, la autoridad competente deberá ratificar la designación efectuada, mediante acto administrativo expreso y previa evaluación de desempeño favorable...”, y en su artículo 3° expresó: “Establézcase que será responsabilidad de la Dirección Provincial de Recursos Humanos, previo a dar el alta al personal designado en el Artículo 2°, corroborar que los/as mismos/as cuenten con la documentación correspondiente”;

Que en dicho marco, y de acuerdo con lo establecido por el CCT - Ley 2890 (aplicable al momento de la baja) en cuanto al cumplimiento de las condiciones para el derecho a la adquisición de la estabilidad, corresponde indicar que respecto a la prestación efectiva de los servicios -cumplimiento de tareas efectivas y continuas desde su ingreso por concurso, desempeñando las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación- durante el período de prueba -doce meses-, surge de los antecedentes que la señora Solís se ha desempeñado como auxiliar de servicio en el IFD N° 12. A su vez, quedó plasmada la sugerencia de regularizar la situación respecto a las llegadas tarde y faltas de aviso, de acuerdo a los Informes N° 2 y N° 3, en los meses de noviembre y diciembre de 2022;

Que por su parte, respecto a que el postulante haya aprobado el concurso de ingreso, cabe precisar que ello se desprende de la Resolución N° 1236/22 del CPE, del 06 de octubre de 2022, en cuanto indica que “...la Comisión de Evaluación de Concursos, por Acta N° 090/22, convalida las designaciones del personal detallado en la presente norma”;

Que la mayor discrepancia se da en el próximo requisito mencionado en el CCT – Ley 2890, que dice: “...En el caso en que durante el período de prueba la evaluación de desempeño, resultare desfavorable el agente será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna...”;

Que la presentante manifiesta que transcurrieron más de doce (12) meses sin ser evaluada negativamente y que jamás se le notificó evaluación negativa. No obstante, de la Resolución de baja cuestionada surge que “...la señora Solís incurrió en inasistencias injustificadas, desconocimiento de la autoridad, incumplimiento de sus tareas, permanente conflicto con sus pares, entre otras diversas situaciones que derivaron en una evaluación de desempeño desfavorable...”;

Que de los antecedentes administrativos se observa la Nota del 27 de septiembre de 2023, mediante la cual la Regente del IFD N° 12 informó diferentes situaciones conflictivas con la señora Solís y solicitó la intervención de la Dirección General de Auxiliares de Servicio del CPE, acompañando Informes y Actas realizadas en el establecimiento educativo, elaborados durante el período de prueba, de los que surge que había llamados de atención por llegadas tarde y falta de aviso, en los que se encuentra la firma al pie de la señora Solís, por lo que mal puede alegar su desconocimiento y más aún, afectación a su derecho de defensa;

Que sobre los mencionados hechos se destaca que no realizó mención alguna, ni obra en las actuaciones acreditación con certificados médicos o justificación pertinente. A su vez, en su presentación la señora Solís, se limitó a mencionar antecedentes de evaluaciones de desempeño de otro establecimiento escolar, que no está involucrado en el período de prueba en cuestión, y nada acreditó respecto a las diferentes situaciones conflictivas mencionadas en las resoluciones impugnadas;

Que a su vez, conviene destacar que en ningún momento del período de prueba dejó plasmada su opinión o asentado su cumplimiento en relación con los temas en conflicto, ni en los correspondientes informes, ni en las actas referenciadas, recordando en este punto que las cuestiones fácticas que dan sustento a la evaluación eran por ella conocidas;

Que asimismo, en los antecedentes obra evaluación de desempeño del 03 de octubre de 2023, cuyo resultado ascendió al cuarenta y siete con veintidós por ciento (47.22%) de calificación, encuadrado en la clasificación “poco satisfactorio”. Por ello, si bien la misma data de fecha posterior al plazo del período de

prueba (29 de agosto de 2023) y al indicado en el CCT – Ley 2890 para ratificar la designación (30 de septiembre de 2023), corresponde destacar que en dicha evaluación se indica como “Período Evaluado: 2023”, es decir, que ha sido contemplada la situación dentro del período de prueba;

Que a su vez, corresponde señalar que si bien no consta firma al pie de la señora Solís en la evaluación de desempeño realizada en el año 2023, luego de anoticiarse de la misma, tuvo la posibilidad de refutarla y de ofrecer prueba en todas las presentaciones realizadas, pero no lo hizo;

Que a mayor abundamiento, de la Resolución N° 2572/87 del CPE -Proyecto de Reglamentación Personal Auxiliar de Servicios que revista en establecimientos escolares-, surge: *“Calificación Anual: La calificación periódica anual será el resultado de la evaluación conjunta entre el Director del Establecimiento y el agente. En caso de disconformidad con el concepto asignado, el agente podrá interponer reclamo fundado de acuerdo a lo previsto en el artículo 31° del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial -EPCAPP-. En ningún caso el uso de licencias, justificaciones y franquicias contempladas en el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial u otras normas vigentes influirán en el concepto anual, a excepción del rubro Asistencia...”*. Sin embargo, no se advierte prueba alguna que intente revertir el porcentaje otorgado, sino simplemente una argumentación temporal;

Que el Máximo Tribunal provincial sostuvo que dichos informes revisten el carácter de “simples actos de la administración”, y como tales: *“...más allá que no puede afirmarse que exista la obligación del empleador de anoticiar al agente del informe desfavorable como condición previa al dictado del acto, lo determinante –de cara al derecho de defensa que se esgrime conculcado- es que una vez dictado el acto, se tenga la posibilidad de impugnarlo en sede administrativa y obtener así la revisión de lo decidido. Es allí, donde aplica la “oportunidad” del ejercicio de su derecho de defensa (...) Por ende, el hecho de no haber sido notificada con anterioridad del informe desfavorable, no acarrea vicio alguno; más cuando, de la prueba aportada a la causa, no surge que hubiera sido distinta la solución de haberse adoptado otro temperamento...”* (TSJ Neuquén, “CALDERERO TAMARA MICHELLE C/ ENTE PROVINCIAL DE ENERGIA DEL NEUQUEN Y OTRO S/ ACCIÓN PROCESAL ADMINISTRATIVA”, Expte. OPANQ1 N° 6243/2015, Acuerdo N° 131 del 02 de noviembre de 2018);

Que al mismo tiempo, debe reiterarse que las situaciones que describen las actas, informes y documentos mencionados en forma precedente -los que fueron emitidos dentro del período de prueba- son los que dan fundamento a la evaluación de desempeño, por lo que resulta a todas luces errado lo que afirma la recurrente en relación a la carencia de elementos fácticos; por ende, no se advierte dicho vicio en la norma que decide dar de baja a la señora Solís;

Que doctrinariamente se ha dicho: *“...finalmente, hacerse eco de la postura conforme la cual “el mero transcurso del tiempo y el hecho de prestar servicios por un plazo aún superior al fijado para adquirir la estabilidad, no puede trastocar por sí la situación de revista de quien ha ingresado como agente transitorio y no ha sido transferido a otra categoría por acto expreso de la Administración, agregando que la aceptación de vinculaciones presididas por el régimen de inestabilidad, aún para cumplir tareas de carácter permanente, impide el reclamo de derechos emergentes de la estabilidad del empleo (...) se desprendería que hasta tanto no exista nombramiento expreso en Planta Permanente el agente no ingresa a la Administración Pública...”*;

Que continua: *“...En efecto, a la luz de los principios mencionados se considera imprescindible a esta altura el replanteo por parte de todos los actores involucrados de los derechos y obligaciones que les competen (...) el efectivo control por parte del Poder Judicial producirá -en forma armónica con la adecuada gestión de la cosa pública por parte de quienes ejercen la función administrativa- la conciliación de dos necesidades hoy encontradas en Neuquén: por una parte el aseguramiento de las garantías del empleado y a la vez el mantenimiento y reafirmación de la idoneidad como requisito sine quanon para el ingreso y la permanencia en la función pública...”*;

Que finaliza: “...En la trilogía juridicidad (propugnada por el control judicial), idoneidad (exigida por el constituyente local) y omisión administrativa, radica el debate pendiente, ya que si bien se han invocado facultades legales – discrecionalidad administrativa y control judicial suficiente – para la defensa de las distintas posturas, cierto es que ello no ha bastado para dar plena vigencia a la garantía de seguridad jurídica que, consagrada en la Carta Magna local, impone el pleno cumplimiento de la idoneidad como requisito habilitante para la concreción del contrato de empleo público, siendo ésta uno de los medios que dispone el Estado a fin de satisfacer el interés público. Ello en el convencimiento que tal “garantía importa el reconocimiento de un derecho otorgado al empleado público, pero, a la vez, supone la imposición de una pauta organizacional exigible a los poderes constituidos, en tanto, por voluntad expresa del constituyente nacional, éstos deben mantener una planta de personal estable e idóneo, a efectos de abordar eficientemente las necesidades del servicio debido a la comunidad”...” (GUTIÉRREZ COLANTUONO Pablo A., La estabilidad del empleado público y la idoneidad: dos asignaturas pendientes. Publicado en ED, Suplemento DA, EDA, 2005-147. <https://gutierrezcolantuono.com.ar/pdfs/La-estabilidad-2005.pdf>);

Que asimismo, respecto de la última condición mencionada en el artículo del CCT – Ley 2890 enmarcado en el capítulo 2, Estabilidad, referente a la acreditación de la idoneidad en el período de prueba, corresponde decir que la evaluación satisfactoria según lo informado por la Comisión de Evaluación de Concursos y la Comisión de Evaluación de Desempeño, no se visualiza en las actuaciones. Y que en el Informe N° 3 del mes de diciembre de 2022, a poco de iniciado su período de prueba, si bien se indicó que su trabajo era satisfactorio, se dejó claramente mencionado que esas aptitudes positivas se veían influidas por sus constantes llegadas tarde y faltas de aviso, por lo que la instaban a revertir esa situación;

Que a ello corresponde agregar que, si bien por una cuestión temporal no resulta de aplicación al presente caso el actual CCT - Ley 3400, no es menos importante mencionar que en el mismo se ha incorporado un marco aún de mayor rigidez, a efectos de verificar la idoneidad de los trabajadores previo a su ingreso a planta permanente;

Que aquel, en el artículo 24° agregó: “...La acreditación de idoneidad durante el período de prueba será a través de la evaluación satisfactoria. d) El “Consejo” deberá realizar un examen psicotécnico dentro del período de prueba. En caso de no estar apto el trabajador/a, se le dará la baja correspondiente. La aptitud psicotécnica óptima, será requisito esencial para el ingreso a planta permanente y estabilidad del trabajador/a...”;

Que a lo dicho, cabe aclarar a su vez, que por aplicación de los principios que rigen la competencia en razón de la materia, los artículos 4° y 42° de la Ley 1284, la evaluación de desempeño debe ser realizada por el superior jerárquico del agente quien debe elevarlo al Cuerpo Colegiado para que éste, por los mismos principios más las facultades que surgen del CCT, sea quien emita la norma legal;

Que también debe mencionarse que en la evaluación de desempeño de la recurrente, por el período 2023, se tuvo en cuenta tanto su desempeño de la función como así también su desempeño individual, obteniendo la señora Solís una calificación final de “Poco Satisfactorio (47,22 %)”. Es decir, que la sugerencia brindada por su superior en el mes de diciembre del año 2022 (informe de desempeño en la cual consta la firma de la presentante) referente a regularizar la situación respecto a las llegadas tarde, faltas de aviso y demás situaciones conflictivas, no fue subsanada en el tiempo por la señora Solís;

Que es pertinente puntualizar que la calificación efectuada sobre la impugnante, considera o toma en cuenta una serie de factores y parámetros establecidos que no se basan o anclan únicamente en situaciones reputadas como negativas que recayeron sobre la calificada. La evaluación de desempeño de la señora Solís aparece como una derivación razonada de los hechos y de los antecedentes en que se funda, no advirtiéndose de modo alguno la carencia de elementos fácticos;

Que en aquel marco, la presentante estuvo vinculada temporariamente a la Administración durante un período de tiempo determinado, a prueba, plazo en el cual se evaluaron sus condiciones, aptitudes y actitudes en el desempeño de sus funciones, como así también su adaptabilidad al medio laboral,

determinando la administración una evaluación negativa de aquellas variables y por tal motivo la recurrente no adquirió el derecho anhelado;

Que a su vez, en virtud de lo expuesto, al no adquirir la señora Solís la estabilidad propia consagrada en el CCT – Ley 2890, en tanto obtuvo antecedentes laborales adversos durante el periodo a prueba y una evaluación desfavorable, ello derivó en su desvinculación sin consecuencias resarcitorias. En razón de ello, se debe desestimar el planteo de salarios caídos, intereses y reparación del daño, este último, además, porque la impugnante no acreditó el cumplimiento de los presupuestos de la responsabilidad estatal ni practicó liquidación alguna;

Que finalmente, respecto del pedido de suspensión de los efectos de la Resolución N° 1460/23 del CPE, debe señalarse que uno de los caracteres del acto administrativo es su ejecutoriedad, lo que faculta al órgano emisor a ejecutarlo por sí mismo, excepcionalmente haciendo uso de la fuerza, sin necesidad de acudir previamente a la justicia, excepto en aquellos casos en que lo impide una norma, se hubiere dispuesto la suspensión administrativa o judicial de los efectos del acto administrativo, carezca de presunción de legitimidad o la naturaleza del acto administrativo obste a ello. La ejecutoriedad cede cuando se declara la suspensión administrativa o judicial de los efectos del acto administrativo;

Que en el ordenamiento jurídico local la suspensión de la ejecución se encuentra regulada en el artículo 58° de la Ley 1284, que establece que la autoridad que lo dictó o la que debe resolver la impugnación puede disponer, de oficio o a petición de parte, y en ambos casos mediante resolución fundada, la suspensión en cualquiera de los siguientes casos: a) cuando con la ejecución se cauce un daño de difícil o imposible reparación al impugnante, o un daño proporcionalmente mayor que los perjuicios que la suspensión acarrearía a la entidad pública; b) cuando se alegare fundadamente un vicio en el acto impugnado; c) por razones de interés público;

Que ante ello, en atención al análisis efectuado inicialmente, el planteo de suspensión esgrimido por la recurrente, no resulta procedente, ni se advierten configurados los vicios endilgados, sumado a ello, la señora Solís no ha arrimado prueba alguna, por lo que se impone el rechazo de la pretensión suspensiva;

Que en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, corresponde rechazar en todos sus términos el recurso administrativo interpuesto por la señora Ana Sonia Solís;

Que por último se declara agotada la vía administrativa, dejando expedito el ejercicio de la acción judicial para el supuesto que la solicitante se considere con derecho a promoverla;

Que de conformidad se ha expedido la Asesoría General de Gobierno mediante el Dictamen DICFC-2024-112-E-NEU-AGG;

Por ello;

LA VICEGOBERNADORA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

EN EJERCICIO DEL PODER EJECUTIVO

DECRETA:

Artículo 1°: RECHÁZASE en todos sus términos el recurso administrativo interpuesto por la señora ANA SONIA SOLÍS contra las Resoluciones N° 1460/23 y N° 223/24 del Consejo Provincial de Educación, en virtud de los fundamentos expuestos en los considerandos.

Artículo 2°: Notifíquese a la interesada lo dispuesto en la presente norma.

Artículo 3°: El presente decreto será refrendado por la señora Ministra de Educación.

Artículo 4º: Comuníquese, publíquese, dese intervención al Boletín Oficial y archívese.