

Legislación Nacional

.DECRETO 1826/1990POLICÍA Federal Argentina. Evaluación y calificación del personal. Régimen del 12/9/1990; publ. 18/9/1990 Visto el expte. letra I 10-0-000187/90 originado por la Policía Federal Argentina, en la necesidad de modificar el régimen de evaluación y calificación del personal, establecido por la Reglamentación de la Ley para el Personal de la Policía Federal Argentina, aprobada por decreto 1866/1983. Considerando: Que el régimen vigente establece pautas minuciosas y rígidas en materia de evaluación y calificación del personal. Que dicho sistema no se adecua a los requisitos dinámicos de una institución en continuo curso de adaptación a la realidad conformante del marco legal, político y social de referencia, caracterizado por una notable aceleración de los procesos de cambio y transformación. Que para un eficaz y eficiente ejercicio de las tareas de conducción en los aspectos vinculados a la administración del personal, es imperativo contar con un mecanismo flexible y ágil para el conocimiento certero de las aptitudes ético-profesionales de los recursos humanos de la institución. Que, a tal fin, tórnase necesario facultar al jefe de la Policía Federal Argentina para que, sobre bases técnicas efectivas y en función de la consideración de razones de oportunidad, mérito y conveniencia institucional, establezca los lineamientos de evaluación y calificación del personal a su mando. Que, paralelamente, la reforma tiende a plasmar objetivos de racionalización administrativa, evitando la ejecución de tareas gravosas sin sustento real o práctico. Que la medida se encuadra dentro de las atribuciones conferidas por el art. 86, inc. 2 de la Constitución Nacional. Por ello, El presidente de la Nación Argentina decreta: **Art. 1.**— Sustitúyense los arts. 272, 275, 277, 278, 279, 287, 322, inc. a), 325, inc. c) y 640, inc. a), ap. 2 del decreto 1866/1983, los que quedarán redactados de la siguiente manera: **Art. 272.**— El informe de calificación es el juicio en detalle y en conjunto sobre las aptitudes del calificado, formulado por escrito, por los superiores a quienes corresponda calificar. Dicho informe se denomina “foja de concepto”, será “confidencial” y se confeccionará por duplicado al personal superior comprendido en las categorías de oficiales jefes y subalternos y al personal subalterno, según las directivas que a tal fin imparta el jefe de Policía. El juicio de los superiores debe fundarse en la capacidad para desempeñar las funciones policiales, comprobada en las tareas que haya desarrollado el personal y tendiendo sólo al bien del servicio. Deberán calificar inspirándose en el más elevado sentimiento de justicia teniendo especialmente en cuenta que por calificaciones erróneas, podrá ascender quien no lo merezca, o bien perjudicar a elementos valiosos para la institución. De la incapacidad del calificado y de sus fallas morales, serán directamente responsables los superiores que lo hubiesen calificado apto, sin haber sabido descubrirlas o manifestarlas. Todos los superiores que notaren errores, negligencias u omisiones que puedan favorecer o perjudicar injustificadamente al personal, deberán hacer efectivas las responsabilidades consiguientes. La calificación discernida será notificada al personal por la primera instancia. **Art. 275.**— Las fojas de concepto serán confeccionadas por los superiores directos, exigiéndose la intervención de dos instancias, siendo facultativa una tercera. El personal directamente subordinado a oficiales superiores, será calificado en única instancia por éstos, siempre que no se desempeñen en calidad de jefe de Dependencias, en cuyo caso regirá el principio general señalado por la primera parte del presente artículo. **Art. 277.**— En la calificación de oficiales, jefes, indefectiblemente deberán ser instancia, el o los superiores directos del jefe de la dependencia donde revisten aquéllos. **Art. 278.**— El jefe de la Policía fijará el modo, pautas metodológicas y rangos de evaluación para la confección de las fojas de concepto. **Art. 279.**— Cuando la calificación no alcance el nivel mínimo que se establezca en los lineamientos a fijar por la jefatura, será obligatoria la intervención del jefe de dependencia como instancia. **Art. 287.**— La foja de concepto anual y parcial se confeccionará en los formularios respectivos. **Art. 322.**— Además será tratado el personal de las restantes fracciones que esté comprendido en alguna de las siguientes situaciones: a) Calificación por debajo del nivel mínimo establecido. b) Los que por el tiempo pasado en disponibilidad o servicio pasivo deban ser considerados. c) Separados por los cursos reglamentarios o reprobados en los mismos, y d) Los que a juicio de la jefatura o algún integrante de las Juntas de Calificaciones deban ser analizados. **Art. 325.**— La Superintendencia de Personal remitirá a las juntas la siguiente documentación: a) Legajo del personal que deba ser considerado. b) Planilla en la que se indicará: Situación, antigüedad general, antigüedad en el grado, sanciones disciplinarias, embargos, accidentes, licencias médicas, procesos, sumarios administrativos, calificación de los últimos cinco (5) años, hechos destacados, y todo otro antecedente que sirva para formar concepto; c) Nómina del personal cuya foja de concepto no alcance el nivel mínimo establecido. **Art. 640.**— El instructor deberá solicitar y agregar a las actuaciones, los siguientes antecedentes: a) Del personal superior. 1. Lista de castigos que registre el investigado en la Superintendencia de Personal. 2. La solicitud de antecedentes, que se formulará a la dependencia donde revista el investigado, la que reproducirá por escrito los dos últimos informes anuales de calificación y el concepto del jefe de Dependencia, posterior a dicho informe, hasta la fecha de comisión de la falta. b) Del personal subalterno. 1. La lista de sanciones, que se solicitará a la Superintendencia del Personal, y 2. El concepto merecido con prescindencia de la falta cometida. Se solicitará al jefe de la dependencia donde revista. **Art. 2.**— Comuníquese, etc. Menem – Mera Figueroa