

Panamá, 19 de julio de 1999.

Doctora.
REINA ROA
Directora de Desarrollo Integral de
Recursos Humanos, Encargada
Ministerio de Salud.
E. S. D.

Señora Directora:

Por este medio doy contestación a Nota 399/DDIRH de 11 de junio de 1999, recibida en este Despacho el día 17 de junio del mismo año. Dicha nota es contentiva de consulta que tuvo a bien elevarnos, respecto a lo siguiente:

¿1. ¿ Es legal exigir a un servidor público, técnico o administrativo que se someta a evaluaciones de tipo psiquiátrico, cuando se sospecha que un trastorno de esta naturaleza está afectando su desempeño laboral o sus relaciones interpersonales?

2. Si un servidor público, técnico a administrativo acepta someterse a la evaluación psiquiátrica, ¿sería legal exigirle que se someta al tratamiento psiquiátrico correspondiente?

Antes de dar respuesta formal a las interrogantes planteadas, debemos indicarle a Usted que las consultas elevadas a este Despacho llevan inherentes requisitos que deben cumplirse: de un lado, debe venir acompañada del criterio legal del asesor jurídico de la institución, en aquellas instituciones que cuentan con asesores legales y por el otro lado, la consulta deba elevarla la autoridad que aplicará la norma, en este caso la Ministra de Salud; hacemos la observación para que en el futuro se cumpla con lo establecido en este sentido, no obstante en esta ocasión haremos una excepción por tratarse de materia netamente administrativa por lo que es importante en el buen funcionamiento de la entidad consultante.

Al respecto nos remitimos a la Ley 9 de 20 de junio 1994, ¿Por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa¿, por la cual se rigen todos los funcionarios públicos administrativos cuya institución haya ingresado a la misma, y tenemos entendido que el Ministerio de Salud, ingresó a dicha carrera a partir de 1998, a través de Resolución de Gabinete No.129 de 17 de septiembre de 1998, publicada en Gaceta Oficial No.23.635 de septiembre de 1998, razón por lo que sus normas les son legítimamente aplicables.

En este sentido, examinaremos el Capítulo VIII referente a las Evaluaciones de los Servidores de Carrera Administrativa, perteneciente al Título V, ACCIONES DE RECURSOS HUMANOS, artículos 116 hasta el 123 inclusive.

La carrera establece un sistema de evaluación a fin de medir el desempeño y rendimiento del funcionario, la cual servirá de base para los ajustes salariales, incentivos, capacitación y también la destitución si es necesario.

La calificación de esta evaluación se basará únicamente en el desempeño y rendimiento del servidor público, sin perjuicios de ninguna índole.

Estas evaluaciones son de tres tipos: de ingreso, ordinarias y extraordinarias.

Las evaluaciones de ingreso son las que se aplican al servidor público que está en período de prueba.

La evaluación ordinaria, es aquella que controla el rendimiento del servidor público, se realiza una vez al año por el superior inmediato del evaluado y sus resultados se envían a la Carrera Administrativa. También puede efectuarse cada tres meses.

La evaluación extraordinaria es la que permite controlar el desempeño y rendimiento del servidor público de carrera administrativa. Esta evaluación no tiene efecto definitivo y su finalidad es orientar al servidor público para que pueda hacer las correcciones, en caso necesario, antes de la evaluación ordinaria.

Tienen efecto correctivo y motivacional, según sea el caso y deben ser realizadas por el superior inmediato del evaluado, discutidas con éste y enviadas a la Oficina Institucional de Recursos Humanos en la dependencia respectiva, o a la Dirección General de Carrera Administrativa, según corresponda. (Cfr. Artículos 116 a 123 de la Ley No.9 de 1994).

Toda esta normativa tiene su reglamentación como lo señala la Ley 9, a través del Decreto Ejecutivo No.222 de 12 de septiembre de 1997, publicado en Gaceta Oficial No.23.379 de 17 de septiembre de 1997, cuyos artículos 143 hasta el 147 inclusive se ocupa de esta materia; destacando en el artículo 143 que, la evaluación del desempeño es un instrumento técnico de administración de personal cuyo resultado fundamentará las políticas y acciones de recursos humanos así como el aprovechamiento de las potencialidades, aspiraciones y desarrollo de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa.

Tal como hemos visto la evaluación que se aplica al servidor Público es un instrumento constituido por un conjunto de normas y procedimientos para calificar el rendimiento del servidor, pero en ningún lado la Ley precisa que esta evaluación involucre otro instrumento de tipo psiquiátrico o de naturaleza análoga, por lo que no es legal exigirle a un funcionario que se someta a este tipo de evaluación aún cuando se sospeche que trastornos de esta índole le están afectando tanto su desempeño laboral como sus relaciones interpersonales con sus compañeros o con los usuarios del servicio médico-hospitalario.

Ahora bien, si el criterio de la entidad es ayudar al servidor público, nos parece que los superiores deben dialogar con él y recomendarle una entrevista o evaluación con un Psicólogo o con un Psiquiatra, con la finalidad que mejore su desempeño laboral y sus relaciones interpersonales.

Sin embargo, es necesario advertirle al servidor público que en su calidad de tal, la Ley le otorga derechos, pero también le impone deberes y prohibiciones que en el desempeño de sus labores debe cumplir. Así por ejemplo, el artículo 137 de la Ley 9 contempla entre los deberes y obligaciones del servidor público, en sus numerales 3 y 9,

que dice lo siguiente: 3. ¿Asistir puntualmente al puesto de trabajo en condiciones psíquicas y físicas apropiadas para cumplir su labor¿, 9. ¿tratar con cortesía y amabilidad al público, superiores, compañeros y subalternos, empleando un vocabulario exento de expresiones despectivas o soeces. ¿¿. En este mismo sentido, el artículo 138 que se refiere a las prohibiciones, en su numeral 12, dice: ¿Atentar de palabra o de hecho, contra la dignidad de los superiores, subalternos o compañeros. ¿¿. Por su parte, el artículo 151 que se refiere a la destitución, en su última parte dice: ¿Son causales de destitución, la reincidencia en el incumplimiento de los deberes, en la violación de los derechos o en las prohibiciones contempladas en esta Ley¿. Finalmente, el artículo 152 de la misma Ley, al referirse a las conductas que admiten destitución directa, en su numeral 16, claramente dispone: ¿Obtener en dos (2) evaluaciones ordinarias consecutivas un puntaje no satisfactorio¿.

Lo anterior no significa que estemos indicándole las justificaciones para un despido, pues al igual que nosotros, estamos seguros que ustedes conocen las normas pre-insertas, el propósito de enunciarles las mismas va dirigido, más bien a orientarles que pueden sentarse a dialogar con este servidor, o si él está muy afectado conversar con sus familiares y señalarles que existen en la ley de Carrera Administrativa suficientes normas que fundamenten las medidas que hayan de adoptarse en razón de su comportamiento, dado que su actitud laboral no es cónsona con la que debe guardar en su puesto de trabajo. (Darle copias de la normativa). De este modo, él tendría pleno conocimiento que como servidor público tiene deberes y obligaciones que debe respetar y por ende cumplir, de lo contrario entonces debe enfrentar las consecuencias de sus infracciones.

En resumen, no es legal exigirle a un servidor público, técnico o administrativo que se sometan ni a evaluaciones, ni a tratamientos de tipo psiquiátrico, pero puede el superior inmediato sugerirle al mismo la conveniencia de esta práctica por su salud y por su estabilidad laboral, pues de lo contrario puede llegar a perder su empleo por causas plenamente justificables.

De este modo, esperamos haberle servido, me suscribo con mis respetuosos saludos, atentamente,

Alma Montenegro de Fletcher
Procuradora de la Administración.

AMdeF/16/hf.

¿1999: Año de la Reversión del Canal a Panamá¿