



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

Expediente N° 66/2018

Ref.: Evaluaciones de Desempeño  
2017 - 2019

DICTAMEN N° 63

Buenos Aires, 19/05/2020

**POR LA DIVISIÓN DE ASISTENCIA TÉCNICA Y SUMARIOS  
A TITULAR INTERINO, SR RODRIGO RODRIGUEZ**

Se solicita la intervención de esta Subdirección a los fines de emitir dictamen con relación al proyecto de Resolución de fs. 79/84 mediante el cual se propicia tener por aprobada, con una calificación equivalente a "bueno", la evaluación de desempeño establecida en el artículo 116° del Estatuto del Personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, aprobado mediante Resolución DPSCA N° 8/2014, para los períodos 2017, 2018 y 2019, de todo el personal que revista en la planta permanente y que cumpla con los requisitos establecidos en la medida, conforme lo detallado en el Anexo I (Art. 1).

A través del artículo 2° se tiene por aprobada la evaluación de desempeño anual, con una calificación de "bueno", correspondiente al período 2017, del personal que hubiera resultado evaluado por la Resolución DPSCA N° 63 de fecha 20 de diciembre de 2017, en los términos de los artículos 17° y 103° del Estatuto del Personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, aprobado mediante Resolución DPSCA N° 8/2014, de conformidad con lo establecido en el artículo 151° del Estatuto del Personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, aprobado mediante Resolución DPSCA N° 8/2014 y lo detallado en el Anexo I del proyecto.

Por el artículo 3 se otorgan al personal de planta permanente los créditos de capacitación proporcionales a los requeridos en el artículo 116° del Estatuto de Personal correspondientes a los años 2017 y 2019 según su nivel escalafonario y cuyas evaluaciones fueran

aprobadas por los artículos 1° y 2°, conforme se detalla en el Anexo I.

A través de los artículos 4° y 5° se determina un mecanismo de valoración de capacitaciones realizadas por el personal y los requisitos para la viabilidad de lo resuelto en los artículos 1°, 2° y 3° del acto proyectado.

Con respecto al resto del articulado corresponde remitirse al texto del proyecto en honor a la brevedad.

- I -

#### ANTECEDENTES

1. Corresponde en este apartado referir los antecedentes que justifican la impulsión del proyecto de marras.

A fs. 1 y en fecha 24 de abril de 2018, el Departamento de Gestión del Empleo de la Dirección de Administración inició las presentes actuaciones para reconocer las evaluaciones de desempeño 2017 y los créditos de capacitación correspondientes, a solicitud de los/as Directores de área y el cuerpo de Delegados ATE DPSCA, *"... con el fin de garantizar las condiciones necesarias para que el personal pueda cubrir los requisitos obligatorios para el ascenso por progresión en la carrera administrativa, en acuerdo con el Estatuto de Personal y en los mismos términos que lo realizado por las Resoluciones DPSCA N° 166/2016 y N° 63/2017..."*.

A fs. 2/11 obran copia fiel de Acta de reunión del Cuerpo de Delegados de ATE DPSCA y notas presentadas por los titulares de las distintas Direcciones de este organismo, en las cuales requieren dar por aprobadas las distintas evaluaciones de desempeño correspondientes al año 2017 de los agentes a su cargo y el otorgamiento de los créditos de capacitación necesarios para el desarrollo de la carrera administrativa.

A fs. 13 vuelve a tomar intervención el Departamento de Gestión del Empleo, dejando constancia que con fecha 16 de mayo de 2018 se suspendió la tramitación de las presentes con motivo de la solicitud de modificación de la dotación de cargos vigentes, por parte de la



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

otrora Titular Interina de esta Defensoría (fs.12), modificación que fue aprobada por Resolución DPSCA N° 35 de fecha 11 de junio de 2018; y que los mismos se reanudan a partir del 18 de junio de 2018.

Fundamenta dicha suspensión destacando que *"... en ascenso por progresión se efectiviza siempre que exista un cargo vacante en la categoría subsiguiente en la unidad orgánica donde reviste. Por lo cual resultaba necesario contar con la dotación final aprobada para poder informar la disponibilidad de cargos a efectos del ascenso por progresión..."*; acompaña proyecto de Resolución a fs.14/31 relativo a la evaluación de desempeño correspondiente al año 2017.

A fs. 32/50 obra informe emitido por dicho Departamento a cuyas consideraciones corresponde remitirse *breviatis causae*, dejándose constancia a fs.51, en fecha 23 de noviembre de 2018, que se reservan las actuaciones con motivo de la asunción del Dr. Emilio Alonso como encargado de esta Defensoría.

A fs.52 se adjunta nota del ex Encargado de esta Defensoría, mediante la cual solicita a la Dirección de Administración, entre otros informes, que *"...Describa el Procedimiento para la Evaluación de desempeño, detallando si existen desvíos en la práctica entre la norma y la aplicación de la misma..."* .

A fs. 53 obra constancia de la remisión al ex Encargado y al ex Secretario General, por parte de la Dirección de Administración, de los expedientes correspondientes a las evaluaciones de desempeño de los años 2013 a 2015 y del informe de situación elaborado por el Departamento de Gestión del Empleo obrante a fs.54/61, relativo a las pendientes de 2017 y 2018.

Seguidamente, fs.62/68, se agrega nuevo proyecto de Resolución relativo a la aprobación de las evaluaciones de desempeño correspondientes a los años 2017 y 2018, acompañado del correspondiente Informe de Evaluación efectuado por el Departamento de Gestión del Empleo en fecha 27 de febrero d 2019 (fs.69/73).

En la referida intervención de informa que: *"... con fecha 26 de abril de 2018, se iniciaron actuaciones para elaborar un proyecto de*

reconocimiento de evaluaciones de desempeño y de créditos de capacitación para el período 2017, ante la titular interina de la Defensoría del Público, Dra. María José Gumbre en virtud de las funciones conservatorias autorizadas por el Acta N°15/2016 de 29/11/2016 de la Comisión Bicameral de Promoción y Seguimiento de la Comunicación Audiovisual, las Tecnologías de las Comunicaciones y la Digitalización...".

"...Cabe destacar que, tal como figura en fs. 2 a fs. 11, en esa oportunidad tanto el Cuerpo de Delegados Sindicales (ATE-Capital) con representación en este organismo, como el conjunto de Directores y Directoras a cargo de cada unidad orgánicas, presentaron solicitudes para que se den por aprobada las evaluaciones de desempeño del año 2017 y que se den por reconocidos los créditos de capacitación, en reconocimiento a la labor desempeñada por todo el personal durante ese período. Y para que cuenten con las condiciones necesarias para el desarrollo de la carrera administrativa...".

"...Dichas actuaciones fueron retenidas, con motivo de la asunción de nuevas autoridades, en tanto la Dra. Gumbre fue reemplazada de sus funciones por el actual Encargado de la Defensoría en el mes de septiembre de 2018. Se deja constanciaa fs. 52 a 61 de los informes de situación remitidos al Dr. Alonso, Encargado de la Defensoría...".

"...Asimismo, este Departamento considera oportuno, debido al tiempo transcurrido, incluir el período 2018, para el caso del reconocimiento de las Evaluaciones de Desempeño. Se deja constancia de que la implementación del Plan Anual de Capacitación 2018, permitió que el conjunto de trabajadores y trabajadoras de Planta permanente pudieran obtener, a cambio de las capacitaciones realizadas, los créditos de capacitación necesarios para el ascenso por progresión en la carrera administrativa...".



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

"...Asimismo, obran como antecedentes las Resoluciones DPSCA N° 166 y N° 63 de fechas 10 de noviembre de 2016 y 20 de diciembre de 2017 respectivamente, que dieron por aprobadas las evaluaciones de desempeño y créditos de capacitación de los períodos 2013 a 2016, según correspondiere...".

"...El Estatuto de Personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, aprobado por Resolución DPSCA N° 8/2014, en los ARTÍCULO 12°, 40°, 100° y 101° a 105°, describe el derecho del personal a desarrollar una carrera administrativa y sus condiciones...".

"...En el ARTÍCULO 116° define el mecanismo de ascenso por Progresión y determina que es condición contar con a) evaluaciones de desempeño anuales y, b) créditos mínimos por actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral según cada nivel escalafonario y categoría, especificando para cada nivel escalafonario la cantidad de calificaciones "buenas" o "destacadas", así como la cantidad de créditos de capacitación necesarios para el ascenso...".

"...Por otro lado, en el ARTÍCULO 147° se establece que el personal de Planta Permanente será evaluado anualmente, y en los artículos sucesorios establece el RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL. En el TÍTULO X del mismo Estatuto, establece que la Administración deberá implementar un RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN...".

"...A la fecha, por diferentes motivos operativos e institucionales, no se encuentra vigente un reglamento del RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL del personal que permita implementar la evaluación anual correspondiente...".

"...Respecto del RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN, si bien el conjunto de las y los trabajadores de esta Defensoría viene realizando diversas

capacitaciones desde su ingreso al organismo, recién para el período 2018 se formalizó una PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN...".

"...Dicho plan de capacitación fue elaborado por el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO, sobre la base de las propuestas elevadas por los/as titulares de cada unidad organizativa, y aprobado por Resolución DPSCA N° 33 de fecha 29 de mayo de 2018. En el mismo se contemplan como mínimo las actividades de capacitación necesarias para que el personal cumpla con los créditos requeridos para su ascenso por progresión, en cumplimiento de lo propuesto por el ARTÍCULO 165° el Estatuto de Personal...".

"...Por este motivo, y teniendo en cuenta que la falta de reglamentación del RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL y de un PLAN DE CAPACITACIÓN para el período 2017, no resulta imputable a los/las trabajadores/as y no debería afectar el derecho a la progresión en la carrera administrativa garantizada por el Estatuto de Personal, es que se propicia el presente proyecto, a efectos de dar por aprobadas las evaluaciones de desempeño 2017 y 2018, y reconocer los créditos de capacitación correspondientes al período 2017...".

"...En ese sentido se propone que, como la antigüedad de cada trabajador/a en el organismo no se corresponde exactamente con el año calendario evaluado, el/la trabajador/a sea beneficiado con el reconocimiento de aprobación de la evaluación de desempeño anual, si al 31 de diciembre del año correspondiente pertenecía a la planta permanente y contaba con una antigüedad mínima de 10 meses de servicio efectivo en el organismo, independientemente de la planta en la que revestía...".

"...Cabe aclarar que no serán considerados los períodos en que el/la agente no haya prestado servicios por hallarse en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y las licencias sin goce de



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

sueldo; todas ellas situaciones que tampoco generan derecho a licencia anual ordinaria por ARTÍCULO 55 de Estatuto de Personal...".

"...Por el contrario, son considerados los períodos de licencias por maternidad conforme a las leyes vigentes destinadas a la protección de la maternidad, que se extiende a los casos en que la agente esté incapacitada de prestar servicios durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto...".

"...Por otra parte, el ARTÍCULO 151 del Estatuto de Personal refiere que cuando la primera evaluación de desempeño a los efectos de la obtención de la estabilidad en la planta permanente se hubiere realizado dentro de los últimos SEIS (6) meses, la evaluación anual se tendrá por cumplida. De manera que a los/as agentes que por Resolución N° 63 de fechas 20 de diciembre de 2017, se les dieron por aprobadas las evaluaciones de desempeño correspondientes a la adquisición de la estabilidad, ya obtuvieron la evaluación correspondiente al período 2017, y serán consignadas como Art. 151 a efectos de describir la situación...".

"...Respecto de la cantidad de créditos de capacitación correspondientes al año 2017, para cubrir las exigencias estatutarias para el ascenso, deberían considerarse en la siguiente proporción:

	<b>Créditos de Capacitación Proporcional anual 2017</b>
<b>NIVEL A</b>	<b>12</b>
<b>NIVEL B</b>	<b>12,8</b>
<b>NIVEL C</b>	<b>14</b>
<b>NIVEL D</b>	<b>16</b>
<b>NIVEL E</b>	<b>40</b>

*"...Asimismo, el personal que hubiera realizado capacitaciones durante el año 2017 podrá presentar la solicitud de reconocimiento y cómputo ante este Departamento, que analizará su viabilidad teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:*

- Las capacitaciones que cuenten con apoyo financiero de la Defensoría y/o las que hayan sido autorizadas por superior a realizar en horario laboral sin requerir compensación, serán deducidas del crédito aprobado en el Anexo I y su excedente será adicionado al mismo.*
- Las capacitaciones que no cuenten con apoyo financiero y que se realicen fuera del horario laboral y/o cuyo permiso haya sido otorgado sujeto a compensación horaria, computarán adicionalmente a los créditos aprobados.*
- Se establece que UN (1) crédito de capacitación equivale a UNA (1) hora de capacitación presencial, y de media hora cuando la misma se haya realizado bajo la modalidad virtual, especifica complementaria a la mínima requerida para el nivel según artículo 109 a aquellos que presenten al 31 de diciembre créditos necesarios para ascender por progresión.*
- Sólo se considerarán aquellas capacitaciones que sean atinentes a la función o puesto que ocupen, avaladas en forma fundada por el/la Director/a del área.*

*"...Para el período 2018, a efectos de la carrera administrativa, se reconocerán los créditos, según la modalidad establecida en la Resolución DPSCA N°33/18, correspondientes a las actividades de capacitación comprendidas en el PLAN DE CAPACITACIÓN 2018, que cuenten con la autorización del/a Director/a responsables de cada unidad organizativa..."*





*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

*"...La aplicación de la medida que se propicia, según el Artículo 116° del Estatuto, le otorga el derecho al ascenso por progresión dentro del nivel escalafonario, al personal que cumpla con los requisitos, a partir del 1° de enero del año 2020, siempre que exista un cargo vacante en la categoría subsiguiente a la que reviste, en los términos Artículo 117° del Estatuto de Personal..."*

A fs. 74 obra constancia de remisión de las actuaciones a Secretaría General en fecha 11 de marzo de 2019.

Luego, se agrega a fs.75 requerimiento efectuado en fecha 16 de abril de 2020 por la Dirección de Administración al Departamento de Gestión del Empleo, mediante el cual solicita, en virtud de la RCPPN° 24/2020 por la cual se designó como titular interino a Rodrigo Rodriguez, *"... la actualización de los informes de su competencia, incluyendo el período 2019 y su correspondiente proyecto de acto administrativo de aprobación excepcional de las evaluaciones de desempeño de los períodos 2017, 2018 y 2019 y el reconocimiento de los créditos mínimos de capacitación proporcionales del período 2017 y 2019 a todo el personal de Planta Permanente de la Defensoría del Público, con el fin de generar las condiciones requeridas para el ascenso por progresión, dentro de cada nivel escalafonario, en la carrera administrativa..."*.

A fs.79/84 luce proyecto de Resolución en los términos peticionados por la Dirección de Administración y a fs. 85 el área requerida destaca que, *"... en los diferentes informes elaborados por este Departamento (que constan a fs. 25 a 50, e informe de situación agregado a fs. 54 a 61) que se resumen en el último informe de fecha 27 de febrero de 2019, que consta de fs. 69 a 73, se detallan los antecedentes y criterios utilizados para la elaboración del presente proyecto..."*.

Asimismo, *"...considera oportuno, debido al tiempo transcurrido, incluir el período 2019 para el reconocimiento de las Evaluaciones de Desempeño, así como los créditos de capacitación mínimos necesarios para el ascenso por progresión en la carrera*

administrativa, en tanto el Plan Anual de Capacitación 2019, que se tramitó por Expediente N° 52/2019, quedó pendiente de aprobación...".

Refiere a su vez que "...La aplicación de la medida que se propicia, según el Artículo 116° del Estatuto, le otorga el derecho al ascenso por progresión dentro del nivel escalafonario, al personal que cumpla con los requisitos, a partir del 1° de enero del año 2021, siempre que exista un cargo vacante, en los términos Artículo 117° del Estatuto de Personal..."

A fs. 86 la Dirección de Administración visa las actuaciones, en un todo de acuerdo y remite el expediente a esta instancia.

A fa. 87/89 se adjuntan copias de la RCPP 24/20 y de la Resolución de LA COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE DE PROMOCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, LAS TECNOLOGÍAS DE LAS TELECOMUNICACIONES Y LA DIGITALIZACIÓN de fecha 13 de marzo de 2020.

Efectuada la reseña que antecede, la intervención de este servicio jurídico corresponde en virtud de las previsiones del artículo 7 inciso d) del Decreto Ley N° 19.549.

- II -

#### ANÁLISIS JURÍDICO

2. Expuesto ello, corresponde hacer una mención de las cuestiones involucradas en el dictado de la medida en análisis.

En este orden se destaca que el Estatuto de Personal aplicable en el ámbito de ésta DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, aprobado mediante Resolución N° 8/14, establece en su artículo 40° los derechos del personal, entre los cuales resulta menester mencionar:

**inciso b)** Desarrollo de la Carrera Administrativa dentro de la Planta Permanente;

**inciso 1)** Capacitación y Perfeccionamiento acorde a las tareas que realiza.

2.1. Comenzando con dos derechos involucrados cabe destacar que los mismos se encuentran relacionados entre sí, ya que para la



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

determinación de los ascensos por progresión, la normativa toma en cuenta la realización (y aprobación) de cierto número de evaluaciones de desempeño anuales así como la acreditación de cierta cantidad de créditos de capacitación.

Sobre tal base es menester destacar que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, instrumento ratificado por nuestro país e integrante del llamado bloque de constitucionalidad federal, dispone en su artículo 7 lo siguiente: *"los Estados Partes reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: [...] c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad"*

Por su parte MARIENHOFF sostuvo que: *"Un derecho fundamental del agente público es el "derecho a la carrera", que desde luego, comprende el de estar constantemente bien encasillado o ubicado en el escalafón, el de "ascender" -que incluso puede comprender el de ser trasladado-, para llegar, finalmente a la "jubilación" en condiciones satisfactorias. Es fundamental hallarse bien encasillado dentro del escalafón, pues ello constituye la base para que el "derecho a la carrera" siga su curso debido. De lo dicho desprende que el "derecho a la carrera" consiste en la posibilidad de progresar dentro de las clases, grupos y categorías..."* (MARIENHOFF, Miguel S.; *Tratado de Derecho Administrativo, Tomo III-B, pag. 237, Abeledo Perrot, Buenos Aires, 2011*).

Tal postura fue sostenida por la Sala I de la Cámara Nacional en la Contencioso Administrativo Federal en el fallo "Aguado" esgrimiendo que el "derecho a la carrera" constituye un derecho fundamental del agente público, y comprende el de estar constantemente bien "encasillado". Ello, por cuanto el correcto encasillamiento comporta la base para que el derecho a la carrera siga el curso debido. La ilegítima o indebida ubicación de un agente en el escalafón, de cuyo acto el funcionario reciba perjuicios,

puede ser objeto de revisión por parte de la justicia. (Cfr. Cámara Nacional de Apelaciones en lo Contencioso Administrativo Federal, Sala I, 13-9-1990, "Aguado, Alberto P. c/ Estado Nacional (Ministerio de Obras y Servicios Públicos)", LL 1991-C, 255 - DJ1991-2, 319, Cita online: AR/JUR/399/1990).

Que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha reconocido que el derecho a la carrera administrativa del empleado público integra el derecho a la estabilidad efectiva consagrado en el artículo 14° bis de nuestra Carta Magna, debiendo las leyes que lo reglamenten asegurar el necesario desarrollo de dicho principio (conf. Fallo CSJN "Madorran, Marta Cristina c/ Administración Nacional de Aduanas s/ reincorporación" de fecha 3 de mayo de 2007 considerando 5° cita voto disidente de los jueces Aberastury y Zavala Rodriguez en el caso "Enrique v. Provincia de Santa Fe")

Asimismo, todas las normas que regulan las relaciones de empleo de las diferentes administraciones en los distintos órganos del Estado, son contestes en reconocer a la carrera administrativa como un verdadero derecho subjetivo de los agentes constitutivo del orden público administrativo respecto del cual el Estado está sometido y obligado.

Así las cosas, la Ley Marco de Empleo Público aprobada por la Ley N° 25.164 prescribe entre los derechos de las personas vinculadas laboralmente con la Administración: a) la estabilidad, c) la igualdad de oportunidades en la carrera, d) la capacitación permanente, en lo que a este análisis resulta pertinente.

Similares previsiones contiene el Estatuto y Escalafón para el Personal del Congreso de la Nación, aprobado por la Ley 24.600, cuando al referirse al personal permanente alude a que goza de los derechos a la estabilidad en el empleo y al progreso en la carrera administrativa.

Es dable notar entonces que la carrera administrativa como comprensiva del núcleo duro de los derechos previstos en las distintas regulaciones resulta uniforme, en tanto tiene como causa fuente la Constitución Nacional.



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

En tal sentido, la Procuración del Tesoro de la Nación tiene dicho que: *"El derecho a la carrera del agente público se relaciona con el artículo 16 de la CN, en el cual se establece la idoneidad como único requisito del acceso al empleo público e importa una equivalencia entre quienes aspiran a progresar en la Administración, resguardando así al dependiente de no sufrir postergaciones o retrogradaciones como consecuencia de la modificación de escalafones o estructuras..."* (Dictámenes 2034:137).

Sentado el marco general es dable señalar que el Estatuto de Personal, aplicable en el ámbito de esta Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, establece en su artículo 100° que *"El personal de planta permanente dependiente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL tendrá derecho al progreso en la carrera administrativa basada en los principios de transparencia e igualdad de oportunidades; idoneidad, mérito, profesionalización y antigüedad"*

A los fines de dar cumplimiento a lo citado precedentemente, dicho Estatuto dispone un sistema mixto para la determinación de los ascensos por progresión dentro de cualquiera de los niveles. Esto implica que a través de las evaluaciones de desempeño se evaluará no solo las competencias y aptitudes laborales como trabajador, el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados a las finalidades de las unidades organizativas donde presta servicios (art. 148°), así como también la capacitación y profesionalización (art. 149°), todo ello constitutivo de la idoneidad del personal.

En virtud de lo expuesto, y a los fines de un mejor entendimiento, corresponde remitirse a las prescripciones del artículo 116° en donde se especifica la cantidad de evaluaciones de desempeño y de créditos de capacitación necesarios para la producción del ascenso.

Tales previsiones deben ser complementadas con el régimen de evaluaciones de desempeño y el régimen de capacitación establecidos en el Título IX (arts. 147° a 163°) y en el Título X (arts. 164° y

165°) respectivamente, los cuales aún no han sido implementados de conformidad con las constancias obrantes en autos.

De lo expuesto, es dable advertir con meridiana claridad que el derecho de los agentes a progresar en su nivel escalafonario demostrando su idoneidad a través de las evaluaciones de desempeño y la capacitación, impone a la Administración una conducta positiva, un deber hacer (evaluar) y de inquirir oficiosamente sobre tal extremo mediante los instrumentos y mecanismos que a tales fines se ha autoimpuesto, ello a fin de no incurrir en omisiones antijurídicas.

Debe tenerse presente, que una omisión se representa como antijurídica cuando se verifica la inobservancia de un deber normativo de actuación expreso y determinado.

De los considerandos de la Resolución DPSCA N° 166/2016, a través de la cual se tuvieron por aprobadas las evaluaciones de desempeño correspondientes a los años 2013, 2014 y 2015, surge que fue dictada con carácter de excepción a las disposiciones del Estatuto y a fin de no afectar derechos tan básicos y esenciales como la estabilidad y la progresión, emergen las razones por las cuales dichos regímenes no pudieron ser implementados, resultando destacables las siguientes: *"Que por encontrarse la Defensoría en su etapa fundacional, aún no han sido reglamentados los TÍTULOS IX REGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL y X RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN"* y *"Que por la dinámica de trabajo que se ha dado esta Defensoría respecto de la construcción y participación colectiva en la elaboración de sus procedimientos internos, la elaboración de regímenes de capacitación, evaluación de desempeño y promoción, demanda un proceso de discusión de y con los/as trabajadores/as y sus representantes sindicales..."*.

Asimismo, de los Considerandos de la Resolución DPSCA N° 63/2017 se desprende que: *"... si bien la presente medida resulta un procedimiento de excepción, la misma tiene como fin salvaguardar de forma mínima e indispensable los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Nacional y el Estatuto del Personal,*



*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

*en concordancia con el criterio establecido oportunamente por la Resolución DPSCA N° 166/2016 y a fin de complementar las evaluaciones de desempeño del año 2016 para la totalidad del personal...".*

Similares fundamentos surgen de los Considerandos de la medida en análisis.

Sin embargo, tal como se indicó en dicha oportunidad, tales omisiones de la administración no pueden significar la obstrucción de los derechos hasta aquí analizados.

En este orden corresponde subrayar que la carrera administrativa no es sólo un derecho para el agente, sino también un deber para la Administración, ya que tiene dos caras: el progreso personal del agente y la creciente profesionalización de la Administración. (Cfr. EIZAGUIRRE, Sandra, "Luces y sombras de la carrera administrativa", El Estado Constitucional de Derecho y el Derecho Administrativo, Jornadas Organizadas por la Universidad Austral, Facultad de Derecho, Buenos Aires, Ediciones Rap, 2017, p. 264).

2.2. Retomando lo resuelto por la Resolución DPSCA N° 166/2016 y Resolución DPSCA N° 63/2017 es posible señalar que, de acuerdo a las constancias obrantes en autos, actualmente se presentan las mismas circunstancias fácticas que motivaron dichos decisorios.

Sentado ello, corresponde señalar que la aprobación de las evaluaciones efectuada por dicha norma importa una conducta jurídicamente relevante y plenamente eficaz que se impone con la fuerza de la doctrina de los actos propios, lo cual exige un comportamiento coherente con base en el principio de buena fe.

3. Por su parte se pondera que para el período 2018 se instrumentó un PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN, aprobado por Resolución DPSCA N° 33 de fecha 29 de mayo de 2018, que permitió al personal realizar las capacitaciones necesarias para obtener los créditos proporcionales requeridos por el artículo 116° del Estatuto del Personal para el desarrollo de la carrera administrativa, de acuerdo a lo informado por el Departamento de Gestión del Empleo.

4. En otro orden, es dable señalar que las medidas proyectadas se enmarcan en razones de oportunidad, mérito y conveniencia que atañen a la máxima autoridad de un organismo, no expidiéndose éste servicio jurídico sobre tales cuestiones, circunscribiéndose únicamente al análisis de los aspectos estrictamente jurídicos de los temas que se someten a su consideración.

En efecto, el control de legalidad que se efectúa lo es en los términos descritos en el párrafo que antecede, sin abrir juicio (respecto de la medida) de sus contenidos técnicos o económicos, ni sobre cuestiones de oportunidad, mérito y conveniencia involucrados, por ser ajenos a su competencia funcional (conf. Dictámenes PTN 213:105, 115 y 367).

5. Por otra parte se pone de relieve que los informes técnicos merecen plena fe, siempre que sean suficientemente serios, precisos y razonables, no adolezcan de arbitrariedad aparente y no aparezcan elementos de juicio que destruyan su valor (conf. Dictamen de esta Dirección N° 102/13 y Dictámenes PTN 207:343; 252:349; 253:167; 272:102), y que los mismos, al igual que los dictámenes, son opiniones sobre los temas concretos sometidos a consulta, no vinculantes y por lo tanto no obligatorios para las autoridades que los solicitan.

6. Se recuerda que los dictámenes emitidos no tienen carácter obligatorio para las autoridades con competencia para resolver, ya que sólo poseen la fuerza dimanante de su propia fundamentación jurídica (conf. Dictamen PTN 200:133).

7. En cuanto al elemento competencial se destaca que el titular interino de esta Defensoría del Público se encuentra facultado para la suscripción de la Resolución en ciernes, por ser la máxima autoridad del organismo.

En efecto, a fs. 87 luce copia de la RCPP - 24, de fecha 4 de marzo de 2020, mediante la cual la Presidenta del Honorable Senado de la Nación y el Presidente de la Honorable cámara de Diputados de la Nación resuelven designar -interinamente- ad-honorem al ciudadano D. Rodrigo RODRIGUEZ (DNI 26.663.404) como Titular de la Defensoría





*Defensoría del Público de Servicios de  
Comunicación Audiovisual*

del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual.

Seguidamente a fs.88/89 se acompaña copia de Resolución de la COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE DE PROMOCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN ADUIOVISUAL, LAS TECNOLOGÍAS DE LAS TELECOMUNICACIONES Y LA DIGITALIZACIÓN, de fecha 13 de marzo de 2020, por la que se ratifica la resolución Conjunta referida en el párrafo que antecede.

Debe tenerse presente que el proyecto tiene por objeto la realización de una evaluación de desempeño global de los distintos equipos de la Defensoría, a fines de garantizar la calificación mínima y necesaria para continuar con el ascenso por progresión. Así las cosas la medida, aún de carácter excepcional, resulta ser garantía de los derechos de los agentes de la Defensoría y por lo tanto conservatoria del normal funcionamiento del organismo.

En virtud de lo expuesto resulta notorio apreciar que una acción positiva que busca garantizar tal derecho debería considerarse comprendida dentro de la designación interina efectuada por Resolución Conjunta N° 24 y su posterior ratificación por la COMISIÓN BICAMERAL PERMANENTE DE PROMOCIÓN Y SEGUIMIENTO DE LA COMUNICACIÓN ADUIOVISUAL, LAS TECNOLOGÍAS DE LAS TELECOMUNICACIONES Y LA DIGITALIZACIÓN

8. Sentado todo lo anterior, y al encontrarse en juego derechos esenciales del personal de esta Defensoría del Público, este servicio jurídico opina que lo resuelto, con carácter de excepción a lo establecido por el Anexo de la Resolución DPSCA N° 8/2014, se encontraría fundamentado.

Con lo expuesto, cabe tener por cumplida la intervención solicitada.

Fdo - Dra. María Elena Rogan Subdirectora de Dictámenes y Asesoramiento de la Dirección Legal y Técnica. Conformado por la Dra. Cecilia Bermúdez Directora Legal y Técnica.