

Buenos Aires, 22 de mayo de 2020

VISTO el Expediente N° 66 /2018 del Registro de esta DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, la Resolución DPSCA N° 8 de fecha 4 de febrero de 2014, la Resolución DPSCA N° 166 de fecha 10 de noviembre de 2016, la Resolución DPSCA N° 63 de fecha 20 de diciembre de 2017, la Resolución DPSCA N° 33 de fecha 29 de mayo de 2018 y,

CONSIDERANDO

Que mediante Resolución N° 8 de fecha 4 de febrero de 2014 de esta DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL se aprobó el Estatuto del Personal, aplicable al ámbito del Organismo.

Que de acuerdo al artículo 40° inciso b) de dicho Estatuto el personal tiene derecho al desarrollo de la carrera administrativa dentro de la planta permanente.

Que de conformidad con el artículo 147° del mismo Estatuto, el personal de Planta Permanente dependiente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL será evaluado anualmente.

Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 165° de dicho cuerpo normativo, el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO elaborará un Plan Estratégico de Capacitación que deberá contemplar como mínimo la realización a cargo del Organismo de las actividades de capacitación necesarias para que el personal cumpla con los créditos mínimos requeridos para su ascenso según el artículo 116.

Que el citado artículo 116° establece que: “... *el ascenso por progresión dentro de cada nivel se realizará sobre la base de: a) evaluaciones de desempeño anuales con calificación “bueno” o “destacado” establecidos para cada nivel escalafonario y categoría en el*



*Defensoría del Público de Servicios de
Comunicación Audiovisual*

Resolución N° 27

cuadro siguiente siempre y cuando la última evaluación anual tenga calificación como mínimo “bueno” y, b) los créditos mínimos por actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral establecidos para cada nivel escalafonario y categoría...”, conforme el cuadro detallado en el artículo.

Que por diversas razones operativas e institucionales, durante los períodos 2017, 2018 y 2019 no se implementó el RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN ni el REGIMEN DE EVALUACION DE DESEMPEÑO LABORAL tal como establece el citado Estatuto de Personal.

Que sin perjuicio de lo expuesto, por Resolución DPSCA N° 33/2018 se aprobó el Plan de Capacitación Anual correspondiente al año 2018 para todo el personal de ésta Defensoría del Público.

Que en tanto las razones de la demora en la confección de ambos regímenes no resultan imputables a los/las trabajadores/as, no deben afectar su derecho a la progresión en la carrera administrativa garantizado por el Estatuto de Personal.

Que obra de antecedente el dictado de la Resolución N°166 de fecha 10 de noviembre de 2016 a través de la cual se dieron por aprobadas las evaluaciones de desempeño de los años 2013, 2014 y 2015 del personal que al 31 de diciembre de cada año revistiera en la planta permanente y las evaluaciones correspondientes a la adquisición de la estabilidad en los términos de los artículos 17º y 103º. Asimismo, se otorgaron los créditos de capacitación proporcionales a la cantidad de evaluaciones de desempeño aprobadas, todo ello a fin de *“...salvaguardar de forma mínima e indispensable los derechos de los trabajadores consagrados en el Estatuto de Personal...”* (conf. Considerando de la Resolución 166/2016).

Que posteriormente, por Resolución N° 63 de fecha 20 de diciembre de 2017 se dieron por aprobadas las evaluaciones de desempeño del año 2016 del personal que al 31 de diciembre de ese año revistiera en la planta permanente y las evaluaciones correspondientes



a la adquisición de la estabilidad en los términos de los artículos 17º y 103º, y se otorgaron los créditos de capacitación proporcionales para el mismo periodo.

Que la Defensoría concluyó en noviembre de 2016 el primer mandato de su máxima autoridad quien consideró prioritario que el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO dependiente de la DIRECCION DE ADMINISTRACION durante dicho período estuviera abocado a tareas propias de la constitución orgánica-funcional, a los procesos de selección de personal, descripción de puestos y conformación de los diferentes equipos de trabajo, al tiempo que elaboró y puso en práctica el Estatuto de Personal, con la mayoría de los procedimientos allí contemplados, demorando la elaboración el RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN y el RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL tal como lo establece el citado Estatuto de Personal.

Que la elaboración de la reglamentación de un RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL demanda un proceso participativo de discusión y elaboración con los/as trabajadores/as y sus representantes sindicales.

Que por otra parte, metodológicamente tampoco sería posible implementar un procedimiento de evaluaciones de desempeño para el período 2017, 2018 y 2019 ya que el artículo 156 del citado Estatuto dispone que *“...se deberá establecer y comunicar por escrito al inicio del período de evaluación, los objetivos, metas y/o resultados así como los estándares de cantidad, calidad, oportunidad y/o excelencia a obtener durante tal período por cada empleado/a, grupo o equipo de trabajo o unidad organizativa según se establezca, los que servirán como parte de los parámetros de evaluación...”*.

Que sin perjuicio de lo expuesto, la evaluación de desempeño del personal de planta permanente resulta relevante para garantizar el desarrollo de la carrera administrativa en tanto condición necesaria para los ascensos por progresión o para el pago de la bonificación por permanencia (conf. Artículo 168 I.C Resolución DPSCA N° 8/2014).



Resolución N° 27

Que deberá tenerse presente que cuando la primera evaluación de desempeño a los efectos de la obtención de la estabilidad en la planta permanente, contemplada en el artículo 17° del Estatuto de Personal, se hubiera realizado dentro de los últimos SEIS (6) meses del período a evaluar a través de la evaluación anual, la misma se tendrá por cumplida, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 151° del mencionado cuerpo normativo.

Que, por otra parte, el personal de esta Defensoría ha participado de diferentes capacitaciones específicas, en algunos casos organizadas por la Defensoría, o con aval institucional, con apoyo económico y/o con justificación de franquicia horaria, o incluso por su propia cuenta, lo cual debe ser reconocido para los posibles futuros ascensos por progresión.

Que el Departamento de Gestión del Empleo dependiente de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN recomienda dar por aprobadas con calificación “bueno” las evaluaciones de desempeño anuales del personal de planta permanente para el período correspondiente al año 2017, 2018 y 2019, conforme lo dispuesto en los artículos 147° del Estatuto de Personal de ésta Defensoría.

Que recomienda también otorgar a todo el personal de planta permanente la cantidad de créditos de capacitación proporcionales correspondientes a los requeridos en el artículo 116° del Estatuto de Personal que le hubiera correspondido a cada persona según su nivel escalafonario para el período 2017 y 2019, en tanto que para el período 2018 se instrumentó un PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2018, aprobado por Resolución DPSCA N° 33 de fecha 29 de mayo de 2018, que permitió al personal realizar la capacitaciones necesarias para obtener los créditos requeridos para el desarrollo en la carrera administrativa.

Que debe tenerse presente que con el dictado de la Resolución DPSCA N° 63/2017, conforme a lo dispuesto en el artículo 151° del Anexo de la Resolución 8/2014, el personal que fue evaluado en el período 2017 a los efectos de la adquisición de la estabilidad (conforme artículo 17° y 103° de la citada Resolución), tiene también por aprobada la evaluación de desempeño anual, generando una situación de inequidad dentro de la Planta



*Defensoría del Público de Servicios de
Comunicación Audiovisual*

Resolución N° 27

de Personal, por lo que corresponde dar por aprobados las evaluaciones de desempeño para el resto del personal.

Que al respecto, cabe aclarar 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 de Personal, en concordancia con el criterio establecido oportunamente por la Resolución DPSCA N° 166/2016 y la Resolución DPSCA N° 63/2017 a fin de completar las evaluaciones de desempeño del año 2017 para la totalidad del personal.

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 Rodríguez en el caso “Enrique v. Provincia de Santa Fe”)

Que cabe tener presente que el Estatuto de Personal de ésta Defensoría define como “bueno” el desempeño que alcance razonablemente los estándares de rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como también el logro de los objetivos, metas y resultados. (conf. artículo 161° del Estatuto aprobado por la Resolución DPSCA N° 8/2014), siendo dicha calificación la pauta mínima a obtener para aprobar la evaluación.

Que por lo expuesto la aprobación de las evaluaciones de desempeño del personal y el reconocimiento de los créditos de capacitación a efectos del ascenso por progresión resulta necesaria y razonable.

Que la DIRECCIÓN LEGAL Y TÉCNICA ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta conforme lo dispuesto por la RCPP N°24 de la Presidenta del Honorable Senado de la Nación y del Presidente de la Honorable Cámara de Diputados de fecha 4 de marzo de 2020, ratificada por 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.

Por ello,

EL TITULAR INTERINO DE LA DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE
COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1º: Téngase por aprobada, con una calificación equivalente a "bueno", la evaluación anual de desempeño establecida en el artículo 116º del Estatuto del Personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, aprobado mediante Resolución DPSCA N° 8 de fecha 4 de febrero de 2014, para los períodos 2017, 2018 y 2019 de todo el personal que revista en la planta permanente y cumpla con los requisitos establecidos en la presente, conforme lo detallado en el Anexo I.

ARTÍCULO 2º: Téngase por aprobada la evaluación de desempeño anual, con una calificación equivalente a "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 17º y 103º 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 151º del Estatuto del Personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, y lo detallado en el Anexo I de la presente.



ARTÍCULO 3º: Otórgase al personal de planta permanente los créditos de capacitación proporcionales a los requeridos en el artículo 116º del Estatuto de Personal correspondientes al año 2017 y 2019 según su nivel escalafonario cuyas evaluaciones fueran aprobadas por artículos 1º y 2º, conforme se detalla en el Anexo I de la presente.

ARTICULO 4º: El personal que hubiera realizado capacitaciones durante el año 2017 y 2019, podrá presentar la solicitud de reconocimiento y cómputo complementario a la presente ante el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO, el que analizará su viabilidad teniendo en cuenta las siguientes consideraciones:

- a) Se establece UN (1) crédito de capacitación equivalente a una (1) hora de capacitación presencial, y de CERO CON CINCO (0,5) créditos por hora cuando la misma se haya realizado bajo la modalidad virtual.
- b) Las capacitaciones que cuenten con apoyo financiero de la Defensoría y/o las que hayan sido autorizadas por el superior a ser realizadas en horario laboral sin requerir compensación, serán deducidas del crédito aprobado en el Anexo I y su excedente será adicionado al mismo.
- c) 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.
- d) Las capacitaciones que no cuenten con apoyo económico 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 en el Anexo II.

ARTICULO 5º: A fin de dar por aprobada la evaluación establecida en los artículos 1º y 2º, y el crédito de capacitación del artículo 3º, se considera:

- a) El personal evaluado deberá revistar en la Planta de Personal Permanente al 31 de diciembre de cada año a evaluar.
- b) Deberán haber prestado servicios efectivos, sin distinción de planta, durante al menos DIEZ (10) meses a la fecha dispuesta en el inciso a) a fin de considerar el período



*Defensoría del Público de Servicios de
Comunicación Audiovisual*

Resolución N° 27

anual aprobado. No se considerarán servicios efectivos las licencias por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y licencias sin goce de haberes contempladas en el Estatuto del Personal de la Defensoría del Público aprobado por Resolución N°8/2014.

ARTICULO 6°: Regístrese, notifíquese y oportunamente archívese.

RESOLUCIÓN N° 27

Fdo: D Rodrigo Rodríguez
Titular Interino
Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual