

República Argentina

RESOLUCIÓN 8/2014 · 2014

RESOLUCIÓN 8/2014

Boletín Oficial, 11 de febrero de 2014 · 213 artículos

Texto actualizado al 21 de noviembre de 2026

ÍNDICE

Resolución 8/2014

TÍTULO I **Ámbito de aplicación** 7

TÍTULO II **De las formas de ingreso y egreso a la defensoría del público** 9

Capítulo I · Del ingreso 10

Capítulo II · Extinción de la relación de empleo 11

Capítulo III · Reingreso 12

TÍTULO III **De la modalidad de prestación de servicios** 13

Capítulo I · De la planta permanente 14

Capítulo II · Situaciones especiales de revista 15

Capítulo III · Personal de planta temporaria 17

TÍTULO IV **Derechos y obligaciones** 20

Capítulo I · Derechos 21

Capítulo II · Deberes y prohibiciones 22

Capítulo III · Régimen de acumulación de cargos - incompatibilidades 24

TÍTULO V **Régimen de licencias. justificaciones y franquicias** 26

Capítulo V franquicias: 27

Capítulo I · Licencia anual ordinaria 28

Capítulo II · Licencias especiales 29

Capítulo III · Licencias extraordinarias 35

Capítulo IV · De las justificaciones 38

Capítulo V · De las franquicias 40

TÍTULO VI **Jornada laboral, régimen horario y descansos** 42

Capítulo I · Jornada laboral 43

Capítulo II · Horario laboral 43

Capítulo III · Servicios extraordinarios 46

TÍTULO VII **Escalafón** 49

Capítulo I · Carrera administrativa 50

Capítulo II · De las categorías y niveles escalafonarios 51

Capítulo III · De los requisitos mínimos para el acceso a cada nivel escalafonario 52

Capítulo IV · De las funciones ejecutivas y de jefatura 53

Capítulo V · De los ascensos en la carrera 54

ÍNDICE

Resolución 8/2014

TÍTULO VIII **Régimen de cobertura de vacantes para la planta permanente** 56

TÍTULO IX **Régimen de evaluación del desempeño laboral** 62

TÍTULO X **Régimen de capacitación** 66

TÍTULO XI **Régimen de remuneraciones** 68

Capítulo I · De las remuneraciones 69

Capítulo II · Régimen de deducción de haberes 72

TÍTULO XII **Igualdad de oportunidades y de trato** 75

TÍTULO XIII **Higiene y seguridad en el ambiente laboral** 79

TÍTULO XIV **Sanciones disciplinarias** 82

TÍTULO XV **Disposiciones generales** 87

TÍTULO XVI **Disposición transitoria** 89

DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL

Resolución Nº 8/2014

Bs. As., 4/2/2014

VISTO el Expediente Nº 245/2013 del Registro de esta DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL, y

CONSIDERANDO:

Que la DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL fue creada mediante el Artículo 19 de la Ley Nº 26.522, con ámbito de actuación y dependencia orgánica ante la COMISION BICAMERAL DE PROMOCION Y SEGUIMIENTO DE LA COMUNICACION AUDIOVISUAL (conforme Artículo 20).

Que entre sus misiones y funciones le corresponden "Recibir y canalizar las consultas, reclamos y denuncias del público de la radio y la televisión y demás servicios regulados por la presente..." (conforme inciso a) del Artículo 19 de la Ley Nº 26.522).

Que a fin de que la aludida Defensoría pueda cumplir con las funciones que le fueron asignadas se aplicó con relación al régimen de personal la Ley Nº 24.600 relativa al Estatuto y Escalafón para el Personal del CONGRESO DE LA NACION, por haber sido incorporado el Programa TREINTA Y CINCO (35) correspondiente a esta DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDlOVISUAL dentro del Servicio Administrativo Financiero TRESCIENTOS TRECE (313) de la HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION.

Que actualmente se encuentra implementado por parte de la SECRETARIA DE HACIENDA el Servicio Administrativo Financiero TRESCIENTOS CUARENTA Y SEIS (346) propio de la DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL y dentro del mismo el Programa TREINTA Y SEIS (36).

Que encontrándose esta Defensoría del Público en proceso de organización administrativa resulta menester aprobar el Escalafón y Reglamento de Personal aplicable a esta DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL.

Que en consecuencia corresponde propiciar el dictado del acto administrativo correspondiente.

Que la DIRECCION LEGAL Y TECNICA de esta DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL ha tomado la intervención que le compete.

Que la presente medida se dicta en uso de las facultades conferidas por el Artículo 20 de la Ley Nº 25.622 y la Resolución Conjunta de la HONORABLE CAMARA DE

SENADORES y la HONORABLE CAMARA DE DIPUTADOS DE LA NACION de fecha 14 de noviembre de 2012, expedientes Nº 3933-S-2012 y Nº 7764-D-2012.

Por ello,

LA DEFENSORA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL

RESUELVE:

ARTÍCULO 1° (NORMA). Apruébase el Reglamento de Personal aplicable al ámbito de esta DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL, que obra como Anexo y forma parte de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2° (NORMA). Regístrese, notifíquese, publíquese, dése a la DIRECCION NACIONAL DEL REGISTRO OFICIAL, y oportunamente archívese. — Lic. CYNTHIA OTTAVIANO, Defensora del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual. _____ NOTA: El/los Anexo/s que integra/n este(a) Resolución se publican en la edición web del BORA —www.boletinoficial.gov.ar— y también podrán ser consultados en la Sede Central de esta Dirección Nacional (Suipacha 767 - Ciudad Autónoma de Buenos Aires).

e. 11/02/2014 Nº 7086/14 v. 11/02/2014

(Nota Infoleg : Los anexos referenciados en la presente norma han sido extraídos de la edición web de Boletín Oficial.)

Anexo



TÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículos 1º a 3º

ARTÍCULO 1°. El presente Estatuto se aplica a todo el personal que en virtud de un acto administrativo emanado por el/la Defensor/a del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual haya sido designado para prestar servicios remunerados bajo su dependencia como planta permanente o temporaria.

ARTÍCULO 2°. Será de aplicación supletoria la Ley 24.600 ESTATUTO Y ESCALAFON PARA EL PERSONAL DEL CONGRESO DE LA NACION y su reglamentación en todo lo que no resulte contradictorio con el presente y al solo efecto de complementarlo o aclararte.

ARTÍCULO 3°. La buena fe, y el respeto reciproco entre el personal y la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL son tos principios esenciales que rigen este reglamento.



TÍTULO II

DE LAS FORMAS DE INGRESO Y EGRESO A LA DEFENSORÍA DEL PÚBLICO

Artículos 4° a 11

CAPÍTULO I
Del ingreso

ARTÍCULO 4°. El ingreso a la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas.

a) Ser argentino/a o contar con permiso de residencia válido en los términos de la Ley Nº 25 871, sus modificatorias y/o complementarias, con presentación de CUIL.

b) Tener 18 años cumplidos.

c) Contar con aptitud psicofísica para la función a desempeñar, la que será comprobada mediante los exámenes que se dispongan a tales efectos.

d) Tener aprobado el ciclo primario de enseñanza o educación general básica.

e) Acreditar idoneidad para la función o cargo, según los criterios de selección que para cada caso se establezca.

Los requisitos indicados deben ser acreditados con anterioridad al acto administrativo de designación, de lo que deberá dejarse expresa constancia como condición de validez de dicho acto.

El ingreso del agente se efectuará por el cargo inferior del nivel que corresponda a la función

ARTÍCULO 5°. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, no podrán ingresar.

a) El/la que haya sido condenado/a en causa criminal por hecho doloso contra el Estado Nacional. Provincial o Municipal.

b) El/la que haya sido condenado/a, en causa criminal por delito que requiera para su configuración la calidad de agente del Estado Nacional. Provincial o Municipal.

c) El/la que hubiera sido inhabilitado/a para el desempeño de la función pública por sentencia judicial firme, como pena principal o accesoria hasta tanto no medie su rehabilitación

d) El/la fallido/a o el/la concursadla, hasta que obtenga su rehabilitación.

e) El/la que hubiera sido exonerado/a o declarado/a cesante por razones disciplinarias en cualquier organismo público mientras no se cumplan los plazos previstos de rehabilitación o haya sido rehabilitado por la misma autoridad que dictó la sanción.

f) El/la que se encuentre con proceso penal pendiente o haya sido condenado/a. por actos violatorios de los Derechos Humanos.

g) El/la quebrado/a judicialmente, cuando la quiebra hubiere sido calificada de fraudulenta.

h) Quienes estén procesados/as o condenados/as por haber cometido infracciones a las disposiciones de la Ley de Defensa de la Democracia y/o delitos de lesa humanidad.

i) El/la que figure como Deudor/a Alimentario/a Moroso/a en el Registro correspondiente

mientras no regularice su situación.

j) ES/la que hubiere sido declarado/a deudor/a moroso del Fisco, mientras no regularice su situación.

k) El/la afectado/a por inhabilidad o incompatibilidad, conforme a lo dispuesto en el presente estatuto.

l) Los/las contratistas o proveedores/as del Estado Nacional, Provincial y/o Municipal.

ARTÍCULO 6°. El personal que ingrese a la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, bajo cualquier modalidad, deberá tomar posesión del cargo dentro de los CINCO (5) días hábiles, contados a partir de la notificación de la designación, bajo apercibimiento de dejar sin efecto el nombramiento.

ARTÍCULO 7°. El personal puede ingresar o reingresar como personal permanente o temporario al iniciarse los trámites de ingreso, los/las postulantes deberán presentar declaración jurada sobre la inexistencia de impedimentos para el mismo.

CAPÍTULO II

Extinción de la relación de empleo

ARTÍCULO 8°. La relación de empleo del personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL concluye por las siguientes causas:

a) Renuncia aceptada

b) Jubilación

c) Cesantía

d) Exoneración

e) Razones de salud que lo incapaciten de manera absoluta y permanente

f) Fallecimiento

g) Cancelación de la designación en el supuesto de primer evaluación de desempeño deficiente según el Artículo 103.

h) Baja automática por vencimiento de la situación de disponibilidad contemplada en el Artículo 27.

ARTÍCULO 9°. La causa determinada en el inciso e) del artículo precedente, se refiere a los/las agentes que hubieren cumplido el plazo máximo de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo o enfermedad profesional, conforme a lo establecido en el Titulo correspondiente al Régimen de Licencias. Justificaciones y Franquicias.

ARTÍCULO 10. La renuncia como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico o carta-documento cursada personalmente La aceptación o rechazo deberá efectuarse dentro de los treinta (30) días corridos de su presentación. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiere notificado decisión al respecto, la renuncia se tendrá por aceptada.

Facultase a la DIRECCION DE ADMINISTRACION a aceptar dichas renuncias. (Párrafo incorporado por art. 1° de la Resolución Sintetizada N° 37/2024

CAPÍTULO III

Reingreso

ARTÍCULO 11. Para el reingreso a la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL se exigirán los mismos requisitos previstos para el ingreso.



TÍTULO III

DE LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Artículos 12 a 39

CAPÍTULO I

De la planta permanente

ARTÍCULO 12. Se considera personal de planta permanente a la persona designada para satisfacer necesidades permanentes de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL que en virtud de ello, goza de los derechos a la estabilidad en el empleo y al progreso en la carrera.

ARTÍCULO 13. El ingreso como personal permanente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL tendrá lugar mediante el procedimiento de selección correspondiente conforme al Régimen de Cobertura de Vacantes de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL. La inclusión en la planta permanente debe ser expresamente indicada en el acto administrativo de designación

ARTÍCULO 14. PREFERENCIA. Dentro de tos criterios de selección, a fin de determinar la idoneidad para el ingreso a la planta permanente, establécese la preferencia de la condición del/la postulante de trabajador/a de planta temporaria de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

ARTÍCULO 15. APORTES PREVISIONALES Para ingresar en la planta permanente el/la empleado/a deberá contar con aportes provisionales a los efectos de la ley 24.241, incluidos en el Sistema de Reciprocidad Previsional de acuerdo a lo siguiente: A partir de los TREINTA Y SEIS (36) años se exigirá como mínimo UN (1) año de aportes previsionales, el que aumentará en uno por cada año de edad en más, hasta llegar a los SESENTA Y CUATRO (64) años en que se le exigirá VEINTINUEVE (29) años de aportes.

ARTÍCULO 16. DE LA ESTABILIDAD. El personal de planta permanente gozará del derecho a la estabilidad en su categoría de revista aunque no en sus funciones, y conservará su empleo, hasta que se encuentre en condiciones ce jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Régimen para su reconocimiento y conservación del empleo y no se verifique ninguna de las causales de cese que establece el presente Estatuto.

ARTÍCULO 17. La estabilidad se adquirirá luego de haber cumplido UN (1) año de servicio efectivo y haber aprobado satisfactoriamente la primera evaluación de desempeño, la que deberá realizarse dentro de los TREINTA (30) días corridos anteriores a cumplirse el año de ingreso al Organismo.

ARTÍCULO 18. TRASLADO DE SECTOR. Cuando las necesidades del servicio lo permitan, el personal de planta permanente podrá solicitar traslado de sector, siempre que no implique un cambio de funciones. Si el traslado es solicitado por motivos de salud, so

deberá dar intervención al Servicio de Medicina Laboral de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL. El traslado deberá ser autorizado por el/la Defensor/a del Público o a quién éste/a haya delegado tal facultad.

ARTÍCULO 19. DISMINUCIÓN EN LA APTITUD LABORATIVA. Si vigente la relación de empleo, sobreviniera una disminución definitiva y/o temporal en la capacidad laboral del/la trabajador/a y éste/a no estuviera en condiciones de realizar sus tareas habituales deberá asignársele otras que sean adecuadas a su aptitud laborativa de acuerdo con lo dictaminado por el Servicio de Medicina Laboral de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, sin disminución de su remuneración.

ARTÍCULO 20. El/la agente que, por razones de invalidez y para acceder a un beneficio provisional debiera cesar en sus funciones, tiene derecho a ser reincorporado/a cuando aquella haya desaparecido o se haya reducido y el beneficio fuere suspendido o cancelado. En este caso deberá aplicarse la regla del artículo anterior.

CAPÍTULO II

Situaciones especiales de revista

ARTÍCULO 21. El personal permanente podrá revistar transitoriamente, con las modalidades que se especifican en este Capítulo, en alguna de las siguientes situaciones de excepción:

a) Ejercicio de cargo superior por subrogancia en los términos de los Artículos 22, 23 y 24.

b) En comisión de servicio.

c) Adscripto.

ARTÍCULO 22. SUBROGANCIA: Se considera que existe ejercido de un cargo superior por subrogancia cuando un/a trabajador/a asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, correspondientes a una Jefatura de División. Departamento. Dirección o Autoridad Superior dentro de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, siempre que el plazo previsto para el desempeño en subrogancia sea superior a CUARENTA Y CINCO (45) días corridos El ejercicio del cargo superior será determinado por disposición de el/la Defensor/a del Público con expresa mención a la retención de la situación de revista del subrogante. La subrogareis caducará indefectiblemente con el reintegro del titular del cargo que ha subrogado o con la cobertura permanente del mismo.

ARTÍCULO 23. Es requisito para que se configure el ejercicio de un cargo superior por subrogancia la ocurrencia de las siguientes circunstancias:

a) Que el cargo se halle vacante o que su titular se encuentre en alguna de las siguientes

situaciones.

I. Cumpliendo una comisión de servicio, o en adscripción o una misión en el país o en el exterior que le impida desempeñar en forma directa y personal las tareas inherentes a su cargo

II. Designado/a en otro cargo con retención del propio.

III. Cumpliendo una función superior por subroganca o cargo de Autoridad Superior.

IV. En uso de licencia extraordinaria o especial.

V. Suspendido/a o separado/a del cargo con motivo de una actuación disciplinaria.

VI. Sin prestar servicios estando su renuncia pendiente de aceptación

b) Que el periodo de interinato sea superior a CUARENTA Y CINCO (45) días corridos.

ARTÍCULO 24. El/la agente permanente al que se le hayan asignado funciones transitorias tendrá derecho a percibir, durante su interinato, la retribución correspondiente al cargo que subroga con los adicionales del mismo incluido el correspondiente a la función ejecutiva o de jefatura, sin computar los adicionales propios de su situación de revista en el régimen de estabilidad

ARTÍCULO 25. COMISIÓN DE SERVICIOS. Considérase en comisión de servicio al/la agente afectado/a a otra dependencia dentro del Organismo, con el fin de cumplir una misión específica, concreta y temporaria que responda a las necesidades de la Institución.

ARTÍCULO 26. ADSCRIPCIÓN. Entiéndese por adscripción a la situación del/la agente de planta permanente que es desafectado/a de las tareas inherentes al cargo en que revista para pasar a desempeñar, con carácter transitorio y a requerimiento de otro organismo, funciones tendientes a satisfacer necesidades excepcionales propias de algún Organismo del Estado Nacional. Provincial o Municipal. Las adscripciones no podrán superar el término de UN (1) año, pudiendo prorrogarse por única vez por el término de CIENTO OCHENTA (180) días corridos Vencido el plazo correspondiente se podrá requerir el traslado o transferencia definitiva del agente.

ARTÍCULO 27. SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD. El personal de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual que goce de estabilidad y se vea afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de unidades, reducción de funciones o de dotación, será automáticamente puesto en situación de disponibilidad por un período máximo de hasta doce (12) meses. Cumplido el plazo de disponibilidad sin que el agente hubiera sido reubicado en el servicio de acuerdo a su perfil, quedará automáticamente desvinculado de la Defensoría del Público, generándose el derecho a percibir una indemnización igual a un (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si este fuera menor. A los fines del cálculo del período de servicio se computarán

únicamente los servicios prestados desde el ingreso en calidad de personal permanente en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL hasta el momento de la puesta en disponibilidad.

(Artículo sustituido por art. 1° de la Resolución Sintetizada N° 98/2024 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 10/12/2024. Vigencia: a partir de su publicación en el Boletín Oficial.)

CAPÍTULO III

Personal de planta temporaria

ARTÍCULO 28. AUTORIDADES SUPERIORES. Las personas que el/la Defensor/a del Público designe para cumplir funciones extraescalafonarias como Secretaria/o General y Director/a/s General/es serán designados en los cargos mediante resolución suscripta por el/la Defensor/a del Público, no gozarán de ¡a estabilidad en el cargo y cesarán automáticamente al término de la gestión del/la Defensor/a que solicitó su nombramiento, o por la ^cancelación de su designación por la autoridad aludida

ARTÍCULO 29. En caso que un/a agente de Planta Permanente sea designado/a para cubrir alguno de estos cargos, deberá solicitar licencia por cargo de mayor jerarquía, designándose en el mencionado cargo a un/a agente bajo la modalidad de subrogancia.

ARTÍCULO 30. PERSONAL DE GABINETE. EI/la Defensor/a del Público podrá designar personas para cumplir funciones como personal de gabinete de una Autoridad Superior para la realización de tareas de asistencia directa o atesoramiento. Dicho personal ingresará el Organismo como Planta Temporaria-de Gabinete mediante resolución suscripta por el/la Defensor/a del Público y cesará en el cargo cuando éste/a lo disponga. El personal de gabinete no podrá cumplir funciones propias del personal permanente.

ARTÍCULO 31. El personal de gabinete se regirá por las siguientes disposiciones:

a) Integrará un plantel incluido en la dotación de personal el que no podrá superar el DIEZ POR CIENTO (10%) del total de cargos de la planta permanente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

b) Percibirá todas las remuneraciones que correspondan a su categoría de revista

c) No podrá ser adscripto/a ni trasladado/a.

d) No podrá cumplir funciones de jefatura o ejecutivas de una unidad orgánica.

ARTÍCULO 32. En el acto administrativo de designación de Personal de gabinete deberá constar, entre otros, los siguientes datos:

a) Categoría escalafonaria a la cual se equipara al/la agente.

b) Función.

c) Carga horaria.

ARTÍCULO 33. PERSONAL DE PLANTA TRANSITORIA El régimen de designación de trabajadores/as por tiempo determinado comprende exclusivamente la prestación de servicios que, por su naturaleza y transitoriedad así como por la especificidad de conocimientos necesarios, no puedan ser cumplidos por personal permanente, no debiendo desempeñar funciones distintas a las establecidas en su designación

El periodo de la designación bajo esta modalidad contractual no podrá superar el año, pudiendo renovarse per causas justificadas.

ARTÍCULO 34. Se podrá designar personal en planta transitoria en los siguientes casos para cubrir en forma interina cargos vacantes por renuncia o cese de su titular o cargos nuevos del plantel básico, hasta que se realice el pertinente proceso de selección, o cuando éste hubiere resultado desierto, para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del/la titular del cargo en uso de licencia especial o extraordinaria, para realizar tareas de carácter eventual o estacional que no puedan ser realizadas con personal permanente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

ARTÍCULO 35. El personal transitorio se regirá por las siguientes disposiciones:

a) Integrará un plantel incluido en la dotación de personal el que no podrá superar el DIEZ POR iCIENTO (10%) del total de cargos de la planta permanente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL

b) Percibirá todas las remuneraciones que correspondan a su categoría de revista.

c) No podrá ser adscripto/a ni trasladado/a.

d) No podrá cumplir funciones de jefatura o ejecutivas de una unidad orgánica

ARTÍCULO 36. En el acto administrativo de designación de Planta Transitoria deberá constar, entre otros, los siguientes datos:

a) Categoría escalafonaria a la cual se equipara al agente.

b) Función

c) Carga horaria.

d) Periodo

e) La renovación de la designación deberá ser expresa.

ARTÍCULO 37. El personal transitorio tendrá derecho a conservar el empleo hasta tanto se produzca alguna de las circunstancias mencionadas en el Artículo 8 o alguna de las siguientes:

a) Cumplimiento del período por el que fue designado/a.

b) Finalización de la tarea para la que fue designado/a.

c) Una evaluación de desempeño deficiente.

d) Cancelación de la designación.

ARTÍCULO 38. El personal de planta temporaria que cesara en su cargo por bs razones indicadas en los Artículos 8º y 37, según el caso no tendrá derecho a indemnización alguna por la extinción de su vinculación.

ARTÍCULO 39. El personal temporario gozará de los derechos previstos en el Artículo 40, con excepción de los contemplados en los incisos a) y b) y con las salvedades que en cada caso correspondan.



TÍTULO IV

DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículos 40 a 46

CAPÍTULO I

Derechos

ARTÍCULO 40. El personal tiene derecho a:

a) Estabilidad en el empleo al ser designado/a en la planta permanente

b) Desarrollo de correrá administrativa dentro de la planta permanente.

c) Percibir la retribución correspondiente a la categoría escalafonaria alcanzada, más los complementos y adicionales originados en las modalidades particulares de su prestación.

d) Igualdad de oportunidades y de trato.

e) No discriminación con pretexto de género, etnia, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

f) Licencias, justificaciones y franquicias

g) Compensaciones y subsidios

h) Asistencia social para sí, para sus familias, su cónyuge y/o su pareja conviviente

i) Interposición de recursos y derecho de defensa.

j) Jubilación.

k) Renuncia.

I) Capacitación y perfeccionamiento, acorde a las tareas que realiza m) Condiciones y ambiente de trabajo digno y no hostil.

n) Libertad política, sindical, religiosa y de tedas aquellas cuestiones que queden reservadas a su ámbito privado o de conciencia.

o) Participar por intermedio de las organizaciones sindicales en el establecimiento de las condiciones de trabajo, salariales y sistemas de can-era administrativa.

p) Acceso a la información y consulta.

q) La provisión sin cargo de útiles, herramientas y uniformes de trabajo, requeridos por la naturaleza y necesidades del servicio. La provisión de ropas se efectuará exclusivamente en aquellos casos en que la índole de las tareas exija determinada indumentaria o sea obligatorio el uso de equipo especial de trabajo por razones de segundad e higiene, asignándose al/la trabajador/a DOS (2) juegos de uniformes de acuerdo a la estación del año.

r) La presente enumeración no tiene carácter taxativo.

CAPÍTULO II
Deberes y prohibiciones

ARTÍCULO 41. DEBERES. Sin perjuicio de los que particularmente establezcan otras normas, el personal tiene los siguientes deberes:

a) Prestar servicio en forma personal con eficacia, lealtad, eficiencia, dedicación y responsabilidad en el lugar, horario y condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones pertinentes, y desempeñar cualquier puesto o tarea compatible con su categoría de revista que le sea encomendado.

b) Conducirse con cortesía en sus relaciones con el público, con sus superiores, iguales y subordinados/as

c) Obedecer y ejecutar todas las resoluciones, disposiciones y órdenes legítimas y legalmente impartidas emanadas de los superiores jerárquicos competentes, que tengan por objeto la ejecución de las tareas que corresponden a su función

d) Cumplir las evaluaciones de desempeño que se determinen.

e) Cumplimentar los exámenes psicofísicos pertinentes

f) Responder por el correcto rendimiento y disciplina del personal a sus órdenes

g) Velar por la conservación y uso debido de los bienes que integran el patrimonio de la Institución y poner en conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pudiera causar perjuicio a aquélla.

h) Guardar confidencialidad y reserva respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento con motivo del ejercicio de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones que se dicten en materia de secreto o reserva administrativa, con excepción de aquellos en los que las normas jurídicas releven la observancia de dicha obligación.

i) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, de acuerdo con la normativa y vigente.

j) Declarar bajo juramento la nómina de familiares a su cargo y comunicar, dentro de los TREINTA (30) días corridos de producido, el cambio de estado civil o variaciones de carácter familiar, acompañando la documentación correspondiente

k) Mantener actualizada permanentemente la información referente a su domicilio, comunicando cualquier cambio dentro del plazo de CINCO (5) días hábiles de producido, y comunicar su residencia en el caso de comisiones especiales en el interior o exterior del país. Suministrar toda información que le sea requerida por ser necesaria para los registros de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DÉ SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL El domicilio denunciado producirá todos los efectos jurídicos respectivos y subsistirá para sus efectos, mientras no denuncie otro nuevo.

I) Observar en el servicio y fuero tío él una conducta decorosa digna de la consideración y la

confianza que su función exigiere.

m) Excusarse de intervenir en todo aquello que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o se incurra en incompatibilidad ética.

n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

o) Cumplir con las actividades de capacitación que se determinen.

p) Denunciar ante su superior jerárquico toco acto del que tuviere conocimiento y que pudiere causar un perjuicio a la DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

q) Prestar conformidad escrita a las disposiciones del presente Régimen.

r) Prestar declaración en carácter de testigo en las actuaciones administrativas dispuestas por autoridad competente, cuando fuera citado per la instrucción de un sumario o información sumaria,

s) Comunicar inmediatamente los delitos, faltas o irregularidades que lleguen a su conocimiento y que afecten al servicio o intereses de la Institución.

t) Cumplir la jornada laboral asignada a la función.

u) Conocer y cumplir las normas del presente Régimen y las que se dicten en su consecuencia.

v) Respetar los principios consagrados en la CONSTITUCIÓN NACIONAL.

w) Abstenerse de realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero: bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

ARTÍCULO 42. PROHIBICIONES El personal está sujeto a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de lo que establezcan al respecto normas especiales:

a) Ser mandatario/a. representar, patrocinar a litigantes o participar directa o indirectamente en gestiones judiciales o administrativas y extrajudiciales contra Organismos del Estado Nacional. Provincial o Municipal, excepto cuantío se trate de la defensa de sus propios intereses personales, de los de su cónyuge, concubino/a, o de sus parientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.

b) Patrocinar o representar gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, vinculadas a la Defensoría del Público.

c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones en tos que intervenga o sea parte la institución.

d) Recibir dádivas, obsequios u otras ventajas con motivo del desempeño de sus funciones.

e) Utilizar para beneficio particular los servicios de personal a sus órdenes, el patrimonio institucional y los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio de la Institución.

f) Realizar gestiones por intermedio de personas diferentes a las que jerárquicamente corresponda, en toco to relacionado con los derechos y obligaciones establecidos en este Estatuto.

g) Realizar propaganda, proselitismo o coacción política o de otra naturaleza con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, valiéndose directo o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a las mismas Esta prohibición no obsta al ejercicio regular de la acción política o gremial que el agente efectúe de acuerdo con sus convicciones.

h) Divulgar con cualquier finalidad y por cualquier medio, datos de personas respecto de (as cuales rija la protección establecida por la Ley Nº 25.326.

i) Difundir, por cualquier medio, sin haber sido autorizado/a para ello, información relativa al servicio.

j) Registrar la entrada o salida suplantando a otro agente u obtener beneficios por tal ardid

k) Alterar sin autorización las configuraciones del equipamiento informático (software y hardware).

l) Aprovechar eventuales vulnerabilidades de seguridad para acceder a información y/o divulgarla.

m) Realizar actos de discriminación por razón de religión, etnia, nacionalidad, condición física o intelectual, opinión, sexo o cualquier otra circunstancia personal, social o cultural.

n) Fumar en lugares de trabajo y/o pasillos y/o que no se encuentren habilitados o tal efecto.

CAPÍTULO III

Régimen de acumulación de cargos - incompatibilidades

ARTÍCULO 43. Es incompatible el desempeño de funciones bajo cualquier modalidad en la DEFENSORIA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL con:

a) el ejercicio de otro cargo en organismos del Estado Nocional. Provincial o Municipal, entes autárquicos o descentralizados: empresas y sociedades del Estado Nacional incluyendo los cargos electivos.

b) el patrocinio o gestión de intereses o negocios en provecho propio o cíe terceros, de asuntos, temas o casos que conciernan a la institución, así como el uso de influencias para cuestiones de índole personal.

c) la percepción de un beneficio provisional, jubilaciones, pensiones y/o retiros civiles y/o militares provenientes de cualquier régimen de previsión nacional, provincial y/o

municipal.

A los efectos del presente estatuto entiéndase por 'cargo' a toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre del Estado o al servicio del Estado o cíe sus entidades, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.

Las incompatibilidades que aquí se establecen son de aplicación a las situaciones existentes.

ARTÍCULO 44. Se exceptúa de la limitación impuesta en el artículo anterior a:

a) el desempeño de la actividad docente, en todos sus niveles y modalidades. A tal efecto se considera actividad docente la tarea de impartir, dirigir, supervisor u orientar la educación general y la enseñanza, así como también la de colaborar directamente en esas funciones, con sujeción a normas pedagógicas y conforme reglamentación prevista en los estatutos docentes.

b) el ejercicio profesional de la salud

c) la contratación para el ejercicio de actividades artísticas o culturales. En todos estos supuestos deberán darse las siguientes condiciones:

I. Que se cumpla íntegramente el horario de trabajo, debiendo exigirse el que tenga oficialmente asignado.

II. Que no haya superposición horaria

III Que entre el termino y comienzo de una y otra tarea exista un margen de tiempo suficiente para permitir el normal desplazamiento del agente de uno a otro lugar de trabajo Asimismo se exceptúa de la limitación dispuesta en el artículo anterior la percepción de la pensión de guerra para ex Combatientes de Malvinas y la pensión que perciben los/las agentes por fallecimiento de su esposo/a o concubino/a, así como los beneficios previsionales que perciban los/as discapacitados/as por dicho carácter conforme la Ley N° 22.431.

ARTÍCULO 45. El personal deberá declarar bajo juramento los cargos oficiales, su condición de jubilado/a o retirado/a y las actividades privadas que desempeñe.

ARTÍCULO 46. El/la empleado/a que se encuentre en situación de incompatibilidad deberá optar por uno de los cargos dentro de los CINCO (5) días hábiles de ser notificado/a. bajo apercibimiento de ser declarado/a cesante.



TÍTULO V

RÉGIMEN DE LICENCIAS. JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Artículos 47 a 66

ARTÍCULO 47. El Régimen de licencias, justificaciones y franquicias para el personal de la DEFENSORiA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACION AUDIOVISUAL es de aplicación para todo el personal permanente y temporario desde la fecha de su incorporación y mientras se encuentre vigente la relación laboral, con arreglo a las normas y excepciones que para cada caso se establecen en los siguientes capítulos:

Capítulo V franquicias:

ARTÍCULO 48. VENCIMIENTO POR CESE. Las licencias, justificaciones y franquicias a que tiene derecho el personal caducarán automáticamente al cesar en sus funciones. La caducidad comprende las licencias no utilizadas o las que se estuvieran utilizando al momento de producirse el referido supuesto La licencia anual ordinaria no utilizada deberá serie abonada.

ARTÍCULO 49. PERSONAL ADSCRlPTO. Al personal adscripto se le aplicarán en materia de licencias, justificaciones y franquicias las disposiciones vigentes en el Organismo de origen. Las siguientes licencias anual ordinaria, afecciones o lesiones de corto tratamiento, enfermedad en horas de labor, asistencia del grupo familiar, para rendir exámenes y por matrimonio del/la agente o de sus hijos, como así también la justificación de inasistencias y las franquicias horarias, serán acordadas por las autoridades competentes del Organismo en el que dicho personal se desempeñe y comunicadas oportunamente a la jurisdicción de procedencia. Las licencias por otros conceptos le serán concedidas por el Organismo del cual dependa presupuestariamente.

ARTÍCULO 50. DERECHO A LICENCIA. El/la agente que cuente con el respectivo certificado de aptitud definitivo tendrá derecho, desde la fecha de su incorporación, a utilizar las licencias regladas en el presente régimen, salvo aquéllas para las cuales se requiera una determinada antigüedad. En el caso de que el certificado de aptitud sea de carácter provisorio, no tendrá derecho a la prevista en el Artículo 57 inciso b) 'afecciones o lesiones de largo tratamiento'.

ARTÍCULO 51. DELEGACIÓN DE FACULTADES Facúltase al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN a conceder las licencias ordinarias y especiales, justificaciones y franquicias del presente régimen. Las licencias extraordinarias serán otorgadas por el/la Defensor/a del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual a excepción de las mencionadas en el Artículo 62° inciso e) y f), las que podrán ser concedidas por acto administrativo de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN.

(Artículo sustituido por art. 3° de la Resolución Sintetizada N° 37/2024

CAPÍTULO I
Licencia anual ordinaria

ARTÍCULO 52. REQUISITOS PARA SU CONCESIÓN. La licencia anual ordinaria se acordará por año vencido. El periodo de licencia se otorgará con goce integro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización de acuerdo a las siguientes normas:

a) TÉRMINOS: El término de esta licencia será fijado en relación con la antigüedad que registro el/la agente al 31 de diciembre del año al que corresponda el beneficia y de acuerdo a la siguiente escala:

-Hasta CINCO (5) años de antigüedad. QUINCE (15) días hábiles.

-Hasta DIEZ (10) años de antigüedad. VEINTE (20) días hábiles.

-Hasta QUINCE (15) años de antigüedad. VEINTICINCO (25) días hábiles.

-Hasta VEINTE (20) años de antigüedad. TREINTA (30) días hábiles.

-Más de VEINTE (20) años de antigüedad, TREINTA Y CINCO (35) días hábiles.

b) CÓMPUTO DE ANTIGÜEDAD: para establecer la antigüedad se computarán los años de servicios efectivos prestados en cualquier Organismo del Estado Nacional. Provincial y Municipal y en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sin perjuicio de la modalidad de contratación y de su remuneración.

c) ANTIGÜEDAD MÍNIMA PARA SU USUFRUCTO- el personal ingresante o reingresante deberá haber prestado servicio por un lapso no inferior a TRES (3) meses para usufructuar la licencia correspondiente, la que será proporcional al tiempo trabajado. De registrar una prestación menor, el derecho a licencia le alcanzará en el periodo subsiguiente, oportunidad en que se sumará la parte proporcional a la licencia anual ordinaria que les corresponda.

A esos efectos, se computará una doceava (1/12) parte de la licencia anual que corresponda por cada mes o fracción mayor de QUINCE (15) días corridos trabajados Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras de días, desechándose las fracciones inferiores a CINCUENTA (50) centésimos y computándose como UN (1) día las que excedan esa proporción.

d) FECHA DE UTILIZACIÓN-A los efectos del otorgamiento de esta licencia se considerará el periodo comprendido entre el 1º de diciembre del año al que corresponde y el 30 de noviembre del año siguiente. Esta licencia deberá usufructuarse dentro del lapso antedicho, y se concederá en todos los casos conforme a las necesidades del servicio. El uso y otorgamiento de esta licencia será obligatorio. Las solicitudes de licencia deberán ser solicitadas ante el superior inmediato con QUINCE (15) días corridos de antelación y deberán ser resueltas dentro de los DIEZ (10) días corridos de interpuestas. En ningún caso podrá postergarse, aun por razones de servicio, por más de un periodo anual.

e) FRACCIONAMIENTO: La licencia ordinaria podrá ser fraccionada hasta en TRES (3)

periodos de CINCO (5) días hábiles cada uno como mínimo, a pedido del/la interesado/a, salvo que razones de servicio lo/a imposibilitasen.

f) TRANSFERENCIA. Podrá ser transferida integra o parcialmente al año siguiente, por la autoridad facultada a acordarla, cuando concurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, no pudiendo, por esta causal, aplazarse por más de UN (1) año

ARTÍCULO 53. INTERRUPCIÓN La licencia anual del/la agente se interrumpirá en los siguientes casos:

a) Por enfermedad profesional o accidente de trabajo.

b) Por afecciones o lesiones de largo tratamiento.

c) Por maternidad, paternidad o adopción.

d) Por razones imperiosas de servicio.

ARTÍCULO 54. LICENCIA SIMULTÁNEA. Cuando un matrimonio o personas convivientes se desempeñen en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL. Su licencia deberá otorgarse en forma conjunta y simultánea si así lo solicitaren, siempre que ello no altere el normal funcionamiento de los servicios.

ARTÍCULO 55. PERIODOS QUE NO GENERAN DERECHO A LICENCIA- Los periodos en que el/la agente no preste 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 sueldo no generan derecho a licencia anual ordinaria.

ARTÍCULO 56. POSTERGACIÓN DE LICENCIAS PENDIENTES. El/la agente que no hubiere podido gozar de la licencia anual ordinaria dentro del período correspondiente por iniciar licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales mantendrá el derecho a ¡a licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufructuarla dentro de los SEIS (6) meses a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio.

CAPÍTULO II

Licencias especiales

ARTÍCULO 57. Se otorgarán las siguientes licencias especiales, conforme las siguientes disposiciones.

a) POR AFECCIONES O LESIONES DE CORTO TRATAMIENTO. En los casos de afecciones que inhabiliten para el desempeño laboral, o su tratamiento sea incompatible

con éstas, o cuando su evolución signifique un peligro para el enfermo o para los demás, se concederá hasta CUARENTA Y CINCO (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso de¡ año por las causales enunciadas, será sin goce de haberes La afección deberá acreditarse mediante certificado médico emitido con el servicio que establezca la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

Si por enfermedad, el/la agente debiera retirarse del servicio se considerará el día como licencia por afección o lesión de corto tratamiento si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor, concediéndose permiso de salida, sin reposición horaria, cuantío hubiere trabajado más de media jornada

b) POR AFECCIONES O LESIONES DE LARGO TRATAMIENTO. Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten al/la agente para el desempeño del trabajo y para tos casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en el inciso a) 'afecciones o lesiones de corto tratamiento', se concederá hasta DOS (2) años con goce íntegro de haberes. UN (1) año con el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) y. sí fuera requerido por el/la agente, UN (1) año sin goce de haberes.

Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente LOS CUARENTA Y CINCO (45) días a que se refiere el inciso a) 'afecciones o lesiones de cono tratamiento'.

Cuando el/la agente se reintegre al servicio agotado el término máximo de esta licencia, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos TRES (3) años de servicio. Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de TRES (3) arios sin haber hecho uso de licencias de este tipo. De darse este supuesto aquéllos no serán considerados y el/la agente tendrá derecho a la licencia total a que se refiere dicho inciso.

c) POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO El otorgamiento de esta licencia se ajustará a lo previsto en la legislación vigente en la materia.

Los sueldos percibidos en virtud del presente inciso, no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales corresponda abonar en concepto de indemnización por dichas causales.

d) POR MATERNIDAD. Las licencias por maternidad, se acordarán conforme a las leyes vigentes, sin perjuicio de lo cual el personal femenino de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL gozará de un total de DOSCIENTOS VEINTICINCO (225) días corridos con goce integro de haberes. A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. El periodo anterior al parto no podrá ser inferior a TREINTA (30) días corridos ni mayor a CUARENTA Y CINCO (45). La trabajadora,

cumplidos los CIENTO VEINTE (120) días, podrá solicitar reintegrarse a sus labores con jornada completa o parcial de mínimo CUATRO (4) horas diarias.

En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en DIEZ (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en el presente artículo incisos a) 'afecciones o lesiones de cono tratamiento' o b) 'afecciones o lesiones de largo tratamiento'.

e) INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO. En este supuesto la agente tendrá derecho a una licencia de TREINTA (30) días corridos con percepción íntegra de haberes.

f) NACIMIENTO SIN VIDA. En este supuesto, la agente tendrá derecho a una licencia de SESENTA (60) días corridos con percepción íntegra de haberes.

g) NACIMIENTO O TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN DE HIJO/HIJA CON DISCAPACIDAD EN LOS TÉRMINOS DE LA LEY N° 22.431 O PORTADOR DEL VIRUS DE INMUNODEFICIENCIA HUMANO (VIH). En estos supuestos se podrá duplicar las licencias dispuestas en los incisos d), h) e i) del presente artículo con goce íntegro de haberes, la que se computará a partir del vencimiento de las licencias citadas. Este beneficio deberá ser solicitado con DIEZ (10) días de anticipación al vencimiento de la licencia por maternidad y la acreditación respectiva se efectuará según lo previsto por el inciso a) precedente. Si la discapacidad o la presencia del Virus de Inmuriodeficiencia Humano se manifestaren y comprobaren después del vencimiento de la licencia por maternidad, siempre y cuando el/la niño/a tuviera menos de DOS (2) artos de edad, la agente podrá solicitar esta licencia, la que será otorgada a partir de la fecha que se acredite la patología conforme el inciso a).

h) POR TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN. A la agente mujer que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños de hasta doce (12) años con líneas de adopción, se le concederá licencia por un término de CIENTO OCHENTA (180) días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma. La trabajadora, cumplidos los CIENTO VEINTE (120) días, podrá solicitar reintegrarse a sus labores con jornada completa o parcial de mínimo CUATRO (4) horas dianas. El agente adoptante varón, gozará de igual beneficio pero limitado a TREINTA (30) días corridos que se ampliará en igual período de ser padre o adoptante de otro u otros hijos de hasta DOCE (12) años de edad. Los TREINTA (30) días podrán extenderse con goce de sueldo a TREINTA (30) días más a pedido del agente.

En caso del agente varón cuyo cónyuge o conviviente fuera del mismo sexo se le permitirá gozar de una licencia por un término de CIENTO OCHENTA (180) días corridos a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la tenencia con fines de adopción.

En el caso de que ambos fueran agentes de este Organismo, podrán elegir y/o alternarse en el uso de estas licencias.

í) POR PATERNIDAD. Por nacimiento de hijo, el agente tendrá derecho a una licencia de TREINTA (30) días corridos con goce de sueldo que se ampliará en CINCO (5) días en caso de parto múltiple por cada nacimiento posterior al primero, o de ser padre de otro u otros hijos de hasta DOCE (12) anos de edad. Los TREINTA (30) días podrán extenderse con goce de sueldo a TREINTA (30) días más a pedido del agente. V tendrá derecho a VEINTE (20) días corridos con goce de sueldo, para el supuesto de nacimiento sin vida. En caso del agente varón cuyo cónyuge o conviviente fuera del mismo sexo se le permitirá gozar de una licencia por un término de CIENTO OCHENTA (180) días corridos a partir del día hábil siguiente al nacimiento. En el caso de que ambos fueran agentes de este Organismo, podrán elegir y/o alternarse en el uso de estas licencias.

j) POR ATENCIÓN DEL GRUPO FAMILIAR A CARGO. Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo/a o accidentado/a y requiera la atención personal del/la agente, hasta VEINTE (20) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes. Este plazo podrá prorrogarse sin goce de sueldo hasta un máximo de NOVENTA (90) días más. El plazo de VEINTE (20) días podrá ser ampliado en las siguientes situaciones:

- Cuando la atención fuere con relación a una persona discapacitada, esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de TREINTA (30) días anuales continuos o discontinuos.

- Los/las agentes que tengan a su cargo más de TRES (3) hijos/as menores o al menos UN (1) hijo/a discapacitado/a. podrán solicitar una prórroga de hasta DIEZ (10) días por año calendario para la atención de afección o lesión de largo tratamiento o evolución de los mismos, los que se adicionarán ai plazo de VEINTE (20) días establecido en el primer párrafo de este artículo

- Los agentes cuyo familiar enfermo tuviere enfermedad terminal agravada gozarán de hasta DIEZ (10) días corridos por año calendario para su atención y hasta DIEZ (10) días más si ésta fuera de hijos/as menores o personas discapacitadas a cargo, los que se adicionaran al plazo de VEINTE (20) días establecido en el primer párrafo de este artículo.

La afección que origine la licencia deberá acreditarse según lo previsto en el

ARTÍCULO 60. Se considerará grupo familiar aquellas personas que dependan del cuidado y la atención del agente y que hayan sido declarados previamente. Podrán declararse:

- Hijos/as propios/as o de pareja conviviente menores de DIECIOCHO (18) años de edad,
- Cónyuge o Conviviente.
- Padre y/o madre mayor de SETENTA (70) años de edad.
- Hermanos/as menores a cargo.
- Nietos/as a cargo.

k) POR MATRIMONIO PROPIO DIEZ (10) días hábiles. Los términos previstos en este inciso comenzarán a contarse a partir del día del matrimonio ante el registro civil o de la ceremonia religiosa si hubiere, a opción dolía agente.

ARTÍCULO 58. PROHIBICIÓN DE AUSENTARSE. Los/las agentes en uso de las licencias previstas en los incisos a) 'afecciones o lesiones de corto tratamiento', b) 'afecciones o lesiones de largo tratamiento', c) 'enfermedad profesional o accidente de trabajo' y i) 'atención del grupo familiar a cargo', del Articulo 57, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o. en su caso, de la del familiar enfermo. Sin autorización del servicio médico que hubiera acordado la respectiva licencia. De no cumplir con ese requisito, la misma le será considerada sin goce de sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

ARTÍCULO 59. CANCELACIÓN POR RESTABLECIMIENTO. Las licencias concedidas por causas de afecciones o accidentes podrán ser canceladas si las autoridades médicas respectivas estimaren que se ha operado el restablecimiento total antes de lo previsto. El/la agente que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar su reincorporación.

ARTÍCULO 60. PROCEDIMIENTOS PARA LAS LICENCIAS ESPECIALES. En los casos de los incisos a), b), c) y j) del Artículo 57 se aplicará el siguiente procedimiento:

1. El DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES deberá tener por cada agente un legajo de antecedentes que se denomina 'carpeta médica'. En ésta se registran los datos relativos al examen preocupacional, las licencias acordadas por razones de salud propias o del grupo familiar, maternidad o accidente de trabajo.

2. En todos los casos el servicio de medicina laboral de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL podrá solicitar tos antecedentes y exámenes que crea necesario para emitir dictamen.

3. Los/las agentes que se ausentaran por razones de enfermedad propia o de familiar o accidente de trabajo deberán dar aviso al lugar donde prestan servicios, hasta después de DOS (2) horas de comenzada su jornada laboral habitual. En el caso de accidente de trabajo deberá contactar a la Aseguradora de Riesgos de Trabajo que corresponda.

4. Las áreas deberán comunicar dicha circunstancia al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES hasta después de DOS (2) horas de comenzada la jornada laboral habitual del/la agente o. si eso fuera después de las DIECISÉIS (16) horas, antes de las DIEZ (10) horas del día hábil siguiente, procediéndose a dejar constancia en el Parte Diario de Asistencia

5. En los casos de afecciones o lesiones propias y/o del grupo familiar el Servicio de Medicina Laboral de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL deberá acudir al domicilio declarado por el/la agente dentro del transcurso del día del aviso para efectuar el control médico laboral correspondiente.

6. El profesional perteneciente al Servicio de Medicina Laboral de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL emitirá el Certificado de Control Médico Laboral oficial, por triplicado:

- Uno para que quede en poder del/la agente.

- Uno para que el/la agente entregue al área donde se desempeña dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de reincorporado/a al servicio.

- Uno para el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES.

7. Los certificados médicos particulares que expidan profesionales que no sean los designados por la Defensoría del Público serán tenidos como antecedentes, no resultando suficientes para determinar las licencias por afecciones o lesiones. Los mismos deberán contar con la siguiente información.

- Nombre del/la paciente.

- Membrete de la institución de salud o profesional tratante con domicilio y teléfono de contacto (o manuscrito por el profesional tratante).

- Diagnóstico.

- Cantidad de días de reposo recomendados.

- Fecha de atención.

-- Firma, sello aclaratorio y matrícula.

8. No se justificarán los días de licencias requeridos precediéndose al correspondiente descuento salarial proporcional, sin perjuicio de las sanciones que por cualquier otro concepto pudieran corresponderle, en los siguientes casos.

- Si el profesional comprueba que no tiene una patología invalidante, a criterio exclusivo del profesional informante, o que, en caso de grupo familiar, no requiere atención personal del/la agente.

- Si no se encontrara en el último domicilio declarado, salvo en caso de internación imprevista o de información previa de asistencia a consultorio o tratamiento médico.

9. Si el/la agente estuviere internado/a deberá indicar la denominación y el domicilio del sanatorio u hospital, y la sala, habitación y número de cama. Cuantío no exista coincidencia entre el informe de estos tres últimos datos y los registros del establecimiento, el médico deberá averiguarlos

10. Si el Servicio Médico Laboral no concurriera dentro de las VEINTICUATRO (24) horas del aviso, el/la agente reiterará el pedido dentro de las DOS (2) primeras horas hábiles del día siguiente ante el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES en caso de persistir la causa que lo/a inhabilite a prestar servicios. Verificada la no concurrencia del profesional dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES podrá justificar los días de inasistencias que registren pedido de médico o reiteración del mismo, con la presentación por parte del/la agente de una constancia médica específica y/o ríe los antecedentes que permitan inferir su estado de salud.

11. Excepcionalmente, cuando el domicilio del/la agente sea fuera del ámbito del Área Metropolitana de Buenos Aires el/la agente deberá comunicarse con el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES a fin de determinar el modo de justificación.

12. Si el examen no puede cumplirse por encontrarse ausente el/la empleado/a. el médico lo hará constar y le dejará en el domicilio un aviso de visita. En este caso, el/la agente deberá informar al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES el motivo de la ausencia bajo apercibimiento de no justificar la causa de la licencia. El Servicio Médico Laboral deberá comunicar al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES dicha circunstancia en el mismo día de solicitado el servicio.

CAPÍTULO III

Licencias extraordinarias

ARTÍCULO 61. Los términos de licencias no utilizadas no pueden ser acumulados a los períodos subsiguientes.

ARTÍCULO 62. El/la Defensor/a del Público podrá otorgar al personal de Planta Permanente, mediante resolución expresa, las siguientes licencias extraordinarias con o sin goce de haberes, conforme a las siguientes normas:

a) POR RAZONES DE ESTUDIO O INVESTIGACIONES: Podrá otorgarse al personal de planta permanente, licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato. Al término de esta licencia, el/la agente deberá presentar un informe sobre el cumplimiento de su cometido

Para tener derecho a esta licencia con goce de haberes deberá tratarse de actividades no remuneradas, siendo privativo de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL concederla, según la importancia o interés de la misión a cumplir. En tales casos, se tendrán en cuenta la antigüedad, condiciones, títulos y aptitudes del/la agente y se determinarán sus obligaciones a favor de la Institución en el cumplimiento de su cometido. Para tener derecho al goce de esta licencia, el/la agente deberá registrar una antigüedad ininterrumpida mayor de CUATRO (4) años en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de DOS (2) años sin goce de haberes y TRES (3) meses con goce de haberes renovable por igual periodo. El/la agente a

quien se conceda este beneficio con goce de haberes quedará obligado a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado.

Asimismo, al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior de su área un informe relativo a las investigaciones o estudios realizados.

El/la agente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria, deberá reintegrar el impone de los sueldos correspondientes al periodo de licencia usufructuado En caso de que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se realizarán en forma proporcional.

b) LICENCIA POR PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DEPORTIVAS: El/la agente de planta permanente que sea deportista y que como consecuencia de su actividad fuere designado/a para intervenir en campeonatos selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte en representación oficial de la REPÚBLICA ARGENTINA, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en los mismos. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato. Podrá ser concedido con o sin goce de haberes hasta un máximo de TREINTA (30) días del año. Para tener derecho al goce de estas licencias, el/la agente deberá registrar una antigüedad en la planta permanente ininterrumpida mayor de CUATRO (4) años en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

Para tener derecho a esta licencia con goce de haberes deberá tratarse de actividades no remuneradas. También podrá acordarse licencia con goce de haberes y por un máximo de hasta DIEZ (10) días al año. a / dirigentes y/o representantes que integren necesariamente las delegaciones a que se refiere la primer parte de este inciso y asimismo, en los casos previstos en dicho apartado, a jueces, árbitros/as, jurados/as, técnicos/as, entrenadores/as y todos/as aquellos/as que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo.

c) LICENCIA POR PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES ARTÍSTICAS: Podrá otorgarse, con o sin goce de haberes un máximo de TREINTA (30) días al año el/la agente que deba participar en actividades artísticas, en representación de la REPÚBLICA ARGENTINA, sin distinción de especialidad, organizadas por entes oficiales o instituciones de bien público. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato. Para tener derecho al goce de esta licencia, el/la agente deberá registrar una antigüedad en la planta permanente ininterrumpida mayor de CUATRO (4) años en la DEFENSORÍA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en el periodo inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Para tener derecho a licencia con goce de haberes deberá tratarse de actividades no remuneradas.

d) LICENCIAS POR ACTIVIDADES POLÍTICAS: El/la agente de planta permanente

que fuera designado por agrupaciones o partidos políticos como candidato a cargo electivo en el orden nacional, provincial o municipal, podrá hacer uso de licencia sin goce de haberes, hasta el día del comicio y durante la campaña electoral, debiendo reintegrarse a sus funciones el segundo día hábil posterior al comicio. Para tener derecho al goce de estas licencias, el agente deberá registrar una antigüedad en la planta permanente ininterrumpida mayor de CUATRO (4) años en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato.

e) PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O FUNCIONES DE GOBIERNO: En cualquiera de los Poderes del Estado, de carácter político, gremial, técnico o de asesoramiento, sea en el orden nacional, provincial o municipal. El/la agente, en estos casos, tendrá derecho a usar licencia sin goce de haberes por el término que dure su mandato o que ejerza el cargo, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los TREINTA (30) días subsiguientes al cese en el cargo para el que fuera designado/a. Para tener derecho al goce de esta licencia. el/la agente deberá registrar una antigüedad en la planta permanente ininterrumpida mayor de DOS (2) años en la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato.

f) POR CARGO DE MAYOR JERARQUÍA. Al personal, amparado por estabilidad, que fuera designado/a para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía, sin estabilidad, incluidos los de carácter docente, y que por tal circunstancia quedare en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia sin goce de sueldo, por el término que dure esa situación. Cuando el orden jerárquico no pueda determinarse deberá tratarse de un puesto de mayor remuneración. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato.

g) POR ASUNTOS PARTICULARES. Se podrá solicitar licencia sin goce de haberes por el término máximo de SEIS (G) meses, debiendo indicarse las causales que motivan el pedido y proporcionar la documentación que se requiera, siendo privativo de la autoridad competente acordar o denegar lo solicitado. Para solicitar esta licencia, el/la agente deberá contar con una antigüedad en el Organismo no inferior a DOS (2) años. Esta licencia sólo podrá repetirse con un intervalo no menor de CINCO (5) años. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato

h) PARA ACOMPAÑAR AL CÓNYUGE. Se podrá otorgar licencia sin goce de haberes el/la agente cuyo cónyuge fuera designado/a para cumplir una misión laboral en el extranjero o en el país a más de TRESCIENTOS (300) kilómetros del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, siempre que tal misión tenga una duración prevista o previsible de más de NOVENTA (90) días corridos. Para solicitar esta licencia, el/la agente deberá contar con una antigüedad en el Organismo no inferior a DOS

(2) años. Esta licencia sólo podrá repetirse con un intervalo no menor de TRES (3) años. Deberá ser solicitada con una antelación de TREINTA (30) días corridos como mínimo ante el superior inmediato.

CAPÍTULO IV
De las justificaciones

ARTÍCULO 63. Los/as agentes tienen derecho a la justificación de inasistencias con goce de haberes en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

a) FALLECIMIENTO: Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero, con arreglo a la siguiente escala:

I. Del cónyuge o conviviente: DIEZ (10) días laborables. El/la agente que tenga hijos de hasta DIECIOCHO (18) años de edad tendrá derecho a VEINTE (20) días laborables de licencia.

II. Hijos/as propios/as, del cónyuge o conviviente: VEINTE (20) días laborables. El/la agente que tenga otros hijos/as de hasta DIECIOCHO (18) años de edad, tendrá derecho a TREINTA (30) días laborables de licencia.

III. De otros parientes consanguíneos en primer grado: CINCO (5) días laborables.

IV. De parientes consanguíneos de segundo grado y otros afines de primero y segundo grado: TRES (3) días laborables.

En el caso de que el familiar fallecido residiese a más de QUINIENTOS (500) kilómetros del domicilio declarado, el/la agente tendrá derecho a que se le justifiquen DOS (2) días hábiles más.

Los términos previstos en este inciso comenzarán a contarse a partir del día de producido el fallecimiento, del de la toma de conocimiento del mismo, o del de las exequias, a opción del/la agente.

La solicitud de justificación de esta licencia, la deberá efectuar el/la agente en formulario especial, debiendo acompañarlo de partida o certificado de defunción o constancia de la empresa fúnebre, dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas de producido su reintegro al servicio.

b) POR MATRIMONIO OE CADA UNO DE SUS HIJOS/AS PROPIOS O DE SU CÓNYUGE O CONVIVIENTE: DOS (2) días laborables. Los términos previstos en este inciso, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del/la agente.

c) PARA RENDIR EXAMEN: Esta licencia se concederá por un lapso de VEINTIÚN (21) días laborables para rendir exámenes de nivel superior o de posgrado: incluidos los de ingreso, y de DIEZ (10) días laborables para los de nivel secundario, en ambos casos por año

calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñan/a oficial o incorporados o en universidades privadas reconocidas por el Gobierno de la Nación. Este beneficio será acordado en plazos de hasta CINCO (5) días consecutivos por cada examen de nivel terciario o posgrado y de hasta TRES (3) días consecutivos para los secundarios. Dentro de los CINCO (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el/la agente deberá presentar el o los comprobantes de que ha rendido examen o. en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional. Si por cualquier causa no imputable al/la agente, los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas, la presentación de los comprobantes o de las constancias respectivas deberá efectuarse dentro de los CINCO (5) días hábiles contados a partir de la fecha de realización de tos exámenes.

d) DONACIÓN DE SANGRE: El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente. Se debe acreditar dentro de tos DOS (2) días subsiguientes mediante la presentación de certificado de servicio de hemoterapia de un establecimiento sanitario público o privado reconocido oficialmente, que acredite la donación. Bajo ningún concepto se admitirán certificados expedidos por médicos particulares.

e) ASISTENCIA A CONGRESOS: Se justificarán hasta SEIS (6) días hábiles al año con goce de haberes por inasistencias con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país con auspicio oficial, o declarados de interés nacional.

f) RAZONES PARTICULARES. Se justificarán por razones particulares hasta SEIS (6) inasistencias en días laborables por año calendario y siempre que no excedan de DOS (2) por mes. El beneficio se acordará siempre que no se apongan razones de servicio. Deberán ser solicitadas con CUARENTA Y OCHO (48) horas tic antelación ante el superior inmediato y su concesión o denegatoria deberá ser comunicada al agente hasta el día hábil anterior al de la ausencia.

g) RAZONES DE FUERZA MAYOR. Se justificarán aquellas inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos extraordinarios graves, u otros casos de fuerza mayor, debidamente comprobados.

h) OTRAS INASISTENCIAS: Las inasistencias que no encuadren en ninguno de los incisos anteriores pero que obedezcan a razones atendibles, se podrán justificar sin goce de sueldo hasta un máximo de TRES (3) días por año calendario y no más de DOS (2) en un mismo mes.

i) Justificación de la inasistencia por violencia de género y/o violencia laboral. En los casos en que la persona sufra violencia laboral y/o violencia de género y deba ausentarse por tal motivo, ya sea en toda la jornada laboral o en parte de ella, podrá justificar su inasistencia hasta un máximo de DIEZ (10) días calendario por año, en forma continua o discontinua, prorrogable por decisión del/de el/la Defensor/a, cuando mediaren circunstancias excepcionales debidamente comprobadas. En el caso de violencia de género fuera del

ámbito laboral, para solicitar la justificación deberá acompañar la correspondiente certificación expedida por instituciones de atención a víctimas con competencia en la materia o la presentación de la denuncia. En ambos casos, si la persona no cuenta con una certificación, bastará la recomendación por Acta de la Comisión de Equidad Laboral o el DEPARTAMENTO DE GESTION DEL EMPLEO según haya ingresado la presentación o denuncia y previa intervención del Equipo Especializado. En el trámite de la solicitud deberá asegurarse la confidencialidad de la información. (Inciso incorpordo por art. 3° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 64. INCOMPATIBILIDAD. Las licencias especiales y extraordinarias con goce de haberes son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencia usufructuado, sin perjuicio de las sanciones que pudieran corresponder.

ARTÍCULO 65. SANCIONES. Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencias. El/la agente incurso en estas faltas o en la de incompatibilidad prevista en artículo anterior, será pasible de ser sancionado conforme al régimen disciplinario vigente.

CAPÍTULO V
De las franquicias

ARTÍCULO 66. Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

a) POR ESTUDIO: Cuando el/la agente acredite su condición de estudiante c-n establecimientos de enseñanza oficial o incorporados, o en universidades reconocidas por el Gobierno Nacional. Provincial o Municipal y documente la necesidad de asistir a los mismos en horas de oficina, podrá solicitar un horario especial o permisos sujetos, a la correspondiente reposición horaria, los que serán otorgados siempre que no se afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

En el supuesto de que por la naturaleza de los servicios no resulte posible acceder a lo solicitado, el/la agente podrá optar por una reducción de DOS (2) horas en su jornada de labor, debiendo efectuarse en ese caso sobre su remuneración regular, total y permanente, una deducción proporcional durante el término en que Cumpla ase horario de excepción.

b) POR LACTANCIA: la agente madre de un/a lactante tendrá derecho a disponer, para la atención de su hijo/a, de DOS (2) períodos de media hora dentro de cada jornada de trabajo o una reducción horaria de UNA (1) hora. Esta franquicia se acordará hasta cumplido el año del niño/a.

c) POR ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJOS/AS: Será de hasta CUATRO (4) horas diarias durante DIEZ (10) días hábiles para la adaptación del/la hijo/a propio o del cónyuge o conviviente en el nivel de jardín maternal y/o de infantes. Esta franquicia se duplicara en los supuestos de adaptación escolar de hijos/as con discapacidad. En caso que ambos padres fueran agentes de este Organismo, serán usufructuadas por uno solo de ellos.

d) POR FUNCIONES GREMIALES: Franquicia relativa al ejercicio de funciones de los/as Delegados/as Gremiales. Los/as agentes elegidos/as como representantes del personal gozarán de las horas que su actividad demande. Para el goce de la mencionada franquicia las asociaciones sindicales con personería gremial y representación efectiva en el ámbito de actuación de la DEFENSORIA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, deberán remitir a la misma, la nómina de delegados/as elegidos/as como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo, lugar de trabajo y fecha de iniciación y cese del mandato. (Inciso incorporado por art. 4° de la Resolución Sintetizada N° 37/2024



TÍTULO VI

JORNADA LABORAL, RÉGIMEN HORARIO Y DESCANSOS

Artículos 67 a 99

CAPÍTULO I

Jornada laboral

ARTÍCULO 67. Se entiende por ¡ornada de trabajo todo el tiempo durante el cual ella trabajador/a este a disposición de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio.

ARTÍCULO 68. La jornada laboral completa será de SIETE (7) horas dianas de cumplimiento efectivo, de lunes a viernes más el descanso correspondiente al almuerzo o cena. Podrá haber horarios y jornadas laborales parciales o especiales debiendo ajustarse proporcionalmente para calcular su valor. La jornada mínima será de CUATRO (4) horas diarias. A los/las jefes y al personal superior incumbirá garantizar que los servicios sean prestados durante todo el horario de funcionamiento del Organismo, disponiendo las dotaciones de personal y demás medidas que fueren necesarias al efecto.

ARTÍCULO 69. El/la agente deberá prestar servicios en el lugar que tenga determinado, de acuerdo con la naturaleza de las tareas propias de su cargo y usar la indumentaria, elementos y útiles que para el caso se establezca.

ARTÍCULO 70. Los/las Directores/as establecerán la jornada laboral de sus dependientes y la comunicarán por escrito al/la agente y al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES. Teniendo en cuenta las necesidades de servicio podrá otorgarse un régimen horario flexible y/o variable, el que deberá encontrarse debidamente justificado y debiendo cumplir el personal en todos los casos la carga horaria semanal obligatoria o promedio mensual y registrando su ingreso y egreso de acuerdo a este reglamento. En el caso de haber trabajado un día de descanso habitual, fin de semana o feriado podrá compensarse dentro de los TREINTA (30) días por el doble de tiempo.

ARTÍCULO 71. VIATICOS. El personal tendrá derecho al Régimen de viáticos para el personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL vigente el que queda incorporado al presente estatuto.

CAPÍTULO II

Horario laboral

ARTÍCULO 72. RÉGIMEN HORARIO. Los/as empleados tienen el deber de concurrir puntualmente al ejercicio de sus tareas. Constituye falta susceptible de sanción, la ausencia del/la agente en días- u horas de servicio, sin estar debidamente autorizado/a o hallarse amparado/a por justa causa.

ARTÍCULO 73. Es obligatorio para tocio el personal el cumplimiento de tareas en el horario determinado para cada puesto o función, el que deberá ser notificado al/la empleadora al momento del ingreso.

ARTÍCULO 74. El mismo podrá ser modificado dependiendo las necesidades de servicio de cada área previa conformidad del/la interesado/a.

ARTÍCULO 75. La modificación de la carga horaria semanal se efectuará mediante dictado del acto administrativo correspondiente y previa conformidad del interesado.

ARTÍCULO 76. ALMUERZO O CENA Los/as agentes gozarán de un descanso de UNA (1) hora para almuerzo o cena no computable dentro de la jornada laboral establecida en el Artículo 68. Dicho descanso diario deberá ser previamente autorizado por el superior jerárquico inmediato y podrá ser asignado en forma rotativa por equipos a fin de garantizar el normal funcionamiento del área, sin afectar ni interrumpir la normal atención al público o el servicio de guardia si fuera el caso.

ARTÍCULO 77. DE LOS PERMISOS DE SALIDA. El superior jerárquico del área podrá autorizar, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento del área, permisos de salida en horas de labor, los que no podrán exceder a DOS (2) horas cada vez. y un total de CINCO (5) horas por mes calendario y no más de treinta (30) horas anuales, los que deberán compensarse dentro de los TREINTA (30) días.

ARTÍCULO 78. El mismo día podrá otorgarse un único permiso. Los créditos horarios otorgados deberán ser compensados en el transcurso del mes subsiguiente a su otorgamiento, caso contrario serán descontados según el

ARTÍCULO 80. Ambas circunstancias deberán consignarse en el Parte Diario de Asistencia y en el Registro de Ingresos y Egresos.

ARTÍCULO 79. REGISTRO DEL HORARIO DE TRABAJO. Se establece la obligatoriedad del registro del ingreso y egreso diario a la prestación de tareas de la totalidad de la planta de personal mediante el sistema que la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL implemento, siendo pasibles de sanción los que así no lo hicieren.

ARTÍCULO 80. INCUMPLIMIENTO DEL HORARIO DE TRABAJO. Respecto al Cumplimiento del horario fijado, se establece una tolerancia eventual del TRES CON CINCUENTA POR CIENTO (3.5%) de la jornada diaria efectiva o promedio diario mensual que le corresponda al agente. Superado ese plazo, se efectuará el descuento salarial proporcional total, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder, siempre que dicho incumplimiento no se encuentre justificado en el marco del presente estatuto.

ARTÍCULO 81. PARTES DIARIOS DE ASISTENCIA. Las distintas dependencias ce la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN

AUDIOVISUAL están obligadas a llevar un Parte Diario de Asistencia los que deberán ser remitidos al día siguiente de su confección al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES, a fin de poder anotar todas las novedades del día. Las dependencias que, por razones de distancia se vean imposibilitados de cumplir con dicha indicación, deberán anticiparlo vía electrónica o por cualquier otro medio de comunicación fehaciente, sin perjuicio de la presentación del original dentro de la semana de emisión.

ARTÍCULO 82. El/la funcionario/a certificante del Parte Diario de Asistencia se hará responsable de la veracidad de su contenido. Les Partes que, por error involuntario contengan algún error en los mismos, podrán ser subsanados hasta la fecha del cierre de novedades correspondiente al período en el cual se efectuarán los descuentos, debiendo remitir la misma al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES. No se aceptarán correcciones al Parte con posterioridad a dicha fecha. Las correcciones deberán encontrarse debidamente justificadas, y avaladas por la documentación correspondiente.

ARTÍCULO 83. ADULTERACIÓN. Ante cualquier adulteración y/o corrección maliciosa de los Partes Diarios de Asistencia será pasible el/la funcionario/a certificante de las sanciones administrativas correspondientes.

ARTÍCULO 84. RESPONSABILIDAD. Los superiores jerárquicos de las diferentes áreas serán los responsables del cumplimiento del horario y asistencia de sus dependientes.

ARTÍCULO 85. MISIONES DE SERVICIO. La realización de gestiones oficiales propias de las funciones del/la trabajador/a o la concurrencia a Congresos. Simposios y otros actos de análoga naturaleza, fuera del Área Metropolitana de Buenos Aires, ajando sean dispuestas por el/la Director/a del área, serán reputados corno Misión de Servicio. Las Misiones de Servicio no serán consideradas como licencia extraordinaria a ningún efecto, sino como ejercicio regular de funciones. Las mismas deberán ser registradas en el Parte Diario de Asistencia. En caso de Misiones de Servicio en el Exterior deberán comunicarse con el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES con al menos SETENTA Y DOS (72) horas de antelación, a fin de solicitar la extensión de cobertura de la Aseguradora de Riesgos de Trabajo.

ARTÍCULO 86. Las misiones de servicio que sean a más de CINCUENTA (50) km de distancia de la sede de la Defensoría del Público y superen la jornada diaria habitual del agente podrán ser compensadas con francos compensatorios proporcionales dentro de los TREINTA (30) días o retribuidas a través del adicional por misión de servicio establecido en el Artículo 168 inc. f), lo que será acordado con el/la directora/a del área y comunicado al DEPARTAMENTO DF GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas de cumplida la misión. La misión de servicios no dará derecho a retribución por servicios extraordinarios.

CAPÍTULO III
Servicios extraordinarios

ARTÍCULO 87. Tendrá derecho a la percepción de retribución por horas extraordinarias el personal permanente o temporario a excepción de la Planta de Gabinete y Autoridades Superiores, a partir de la fecha de su incorporación, con el alcance y las restricciones del presente estatuto.

ARTÍCULO 88. A efectos de la realización y pago de servicios extraordinarios sólo se podrán establecer restricciones fundadas en razones presupuestarias o en el marco del presente estatuto.

ARTÍCULO 89. Las tareas en horario suplementario son aquellas que resultan indispensables realizar corno complemento de la labor ejecutada durante la jornada laboral de trabajo fijada para los servicios, ya sean éstas por escasez de personal y/o equipos, instalaciones y locales, tiempo útil y/o aquellas que por la índole de las mismas no puedan ser realizadas en la jornada normal y habitual.

ARTÍCULO 90. Las tareas que excedan la jomada laboral habitual del/la agente serán abonadas de lunes a viernes con un incremento del cincuenta por ciento (50 %) por cada hora que exceda la misma. Las tarcas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, se abonarán con un incremento del cien por cien (100 %).

ARTÍCULO 91. No podrá solicitarse vía adelanto de sueldo las horas suplementarias o extraordinarias; las mismas se abonarán en el periodo a liquidar próximo siguiente.

ARTÍCULO 92. La realización de tareas en horario suplementario no tendrá carácter obligatorio para el/la agente, salvo los supuestos de los servicios esenciales de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

ARTÍCULO 93. Sólo podrán realizarse horas extraordinarias, previa autorización de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN la que estará supeditada a la existencia de crédito presupuestario disponible.

ARTÍCULO 94. Los/las Directores/as de las distintas dependencias deberán solicitar la autorización de horas extraordinarias a la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN, en forma mensual y con un mínimo de SIETE (7) días de antelación al mes, debiendo consignar:

- Razones operativas que justifiquen el cumplimiento de tareas en horario suplementario.
- Nómina de los posibles agentes afectados/as con detalle de carga horaria semanal suplementaria.

- Total de horas extraordinarias solicitadas.

ARTÍCULO 95. Únicamente una vez obtenida la autorización para realizar Las horas extraordinarias, el superior jerárquico del área emitirá la orden de trabajo, para cuya ejecución deberá prevalecer la utilización de días hábiles en jornadas diurnas Las tareas en horarios nocturnos o días no hábiles para el Organismo deberán estar debidamente justificadas bajo responsabilidad del mismo.

ARTÍCULO 96. No podrán realizarse horas extraordinarias en cantidades superiores a las autorizadas por la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN,

ARTÍCULO 97. Exceptúanse de la exigencia de autorización previa a aquellos casos en que por la característica del servicio, el/la agente no puede abandonarlo cumplida su jornada habitual, por ausencia de relevancia de personal.

ARTÍCULO 98. Las horas extraordinarias se asignarán con las siguientes restricciones, las cuales únicamente podrán superarse con autorización previa y expresa del/la Defensor/a del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual, ante situaciones excepcionales derivarías de la naturaleza del trabajo o aumento de éste, que no se hayan podido prever

No se considerarán horas extraordinarias aquellas realizarías por agentes que no registren su horario de ingreso y/o egreso, y por quienes perciban la bonificación por 'disponibilidad permanente'.

Aquellos/as agentes que gocen de reducción horaria otorgaría per el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES por razones de salud, no podrán realizar horas extraordinarias mientras dure su reducción.

Como promedio semanal no se podrán realizar horas extraordinarias en una cantidad superior al VEINTICINCO PORCIENTO (25%) de las horas de la jornada semanal del/la agente.

En ningún caso la jornada laboral entre horas ordinarias y extraordinarias podrá exceder las DOCE (12) horas diarias.

No se asignarán horas extraordinarias a los/as agentes en uso de licencia de cualquier tipo o que no hayan prestado servicios por inasistencias justificadas o no. en los SIETE (7) días anteriores a la fecha de su otorgamiento, salvo expresa fundamentación del/la Director/a del área.

Aquellos/as agentes que en el año registren más de VEINTE (20) días de licencia por afecciones o lesiones propias o de familiar, no podrán asignárseles horas extras hasta transcurridos TREINTA (30) días de la última falta, salvo expresa fundamentación del/la Director/a del área.

Aquellos/as agentes que en un período de TREINTA (30) días corridos registraren TRES (3) faltas con o sin aviso sin justificación, no podrán realizar horas extraordinarias hasta transcurridos TREINTA (30) días de la última falta.

Aquellos/as agentes que en un periodo de TREINTA (30) días corridos registraren TRES (3) llegadas tarde de más de CIENTO VEINTE (120) minutes de retraso, no podrán asignárseles horas extras hasta transcurridos TREINTA (30) días de la última 'legada tarde.

ARTÍCULO 99. El superior jerárquico inmediato será personalmente responsable por las tarcas en horario extraordinario que se realicen en su área que no se ajusten a las pautas precedentes, y todo incumplimiento será considerado falta grave.



TÍTULO VII

ESCALAFÓN

Artículos 100 a 118

CAPÍTULO I

Carrera administrativa

ARTÍCULO 100. 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.

ARTÍCULO 101. La Carrera Administrativa es el trayecto que recorre un/a agente desde su ingreso a la planta permanente del Organismo hasta la extinción de la relación laboral.

ARTÍCULO 102. DEL INGRESO A LA CARRERA ADMINISTRATIVA. Todo ingreso del personal a la carrera establecida por el presente estatuto, se realiza en la categoría inicial del nivel escalafonario correspondiente al puesto de trabajo para el que fuera seleccionado. Cuando el órgano selector estimara condiciones de idoneidad especialmente relevantes, podrá recomendar su incorporación en la categoría siguiente al establecido precedentemente.

ARTÍCULO 103. El personal ingresante será evaluado a los efectos de su estabilidad de conformidad al Régimen de Evaluación del Desempeño Laboral que se establezca por aplicación de las disposiciones del Título IX del presente estatuto, en el período abarcado entre los DIEZ (10) y los ONCE (11) meses de servicios efectivos. En el caso de que no se realizara esta evaluación en término, la misma será considerada satisfactoria y el agente tendrá derecho a la estabilidad. La calificación inferior a 'bueno' o la desaprobación de las actividades de capacitación motivará la cancelación de la respectiva designación.

ARTÍCULO 104. El/la agente de planta permanente deberá satisfacer las exigencias de capacitación previstas en el Régimen de Capacitación, las que corresponderán como mínimo y en relación al nivel escalafonario del empleado, al ejercicio de funciones de jefatura si fuera el caso, al conocimiento referido a las normas de empleo y ética pública, al presente estatuto, a las responsabilidades, acciones y planes de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL y unidad organizativa de destino y, en caso de prestar servicios de atención al público, a las normas y estilos para su debido trato.

ARTÍCULO 105. Los titulares de la unidad organizativa de rango no inferior a Director, en la que preste servicios y de la unidad organizativa a cargo de las materias del Personal son responsables de la ejecución de las actividades de inducción del ingresante según se establezca.

CAPÍTULO II

De las categorías y niveles escalafonarios

ARTÍCULO 106. El personal revistará en las categorías 1 a 12 en orden jerárquica decreciente, las que se agruparán en niveles escalafonarios,

ARTÍCULO 107. El personal revistará en uno de los siguientes niveles escalafonarios:

ARTÍCULO 108. Dado que el nivel está directamente relacionado con la formación y capacidad del/la agente, su definición refiere al grado de complejidad de las tareas, de responsabilidad y autonomía de criterio para la resolución de problemas y la toma de decisiones, según la siguiente descripción:

NIVEL A: comprende al personal designado para desarrollar funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, dirección de nivel ejecutivo y/o control de unidades organizativas o grupos o equipos de trabajo de considerable responsabilidad, complejidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales superiores de alta especialización o pericia que implican la participación en la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas específicas y/o de planes y programas de acción de máxima relevancia y complejidad e impacto. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de los objetivos generales y resultados establecidos en términos de excelencia, cantidad, calidad y oportunidad, el asesoramiento al más alto nivel administrativo o político, sujeto a políticas generales, a los marcos normativos y a estándares de mayor rigor y normas profesionales del campo de actuación, con delegación de máxima autonomía dentro de la competencia asignada Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional ríe nivel universitario de grado o superior, especialización de alto nivel, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas en las materias profesionales de referencia o aplicación.

NIVEL B: comprendo al personal designado para cumplir funciones de planeamiento, asesoramiento, organización, o jefatura o control en unidades organizativas, o la supervisión o coordinación de grupos o equipos de trabajo de igual o menor nivel y mediana complejidad, responsabilidad y tamaño o acciones a cargo, así como funciones profesionales o técnicas especializadas que implican la formulación, propuesta, asesoría o gestión de políticas públicas, planes, programas y/o proyectos de relevancia y complejidad. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento o materialización de objetivos y resultados establecidos en términos de cantidad, calidad y oportunidad para la unidad organizativa o grupo o equipo de trabajo a cargo o para los planes, programas o proyectos de los que participe, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos, profesionales o técnicos del campo de actuación, con relativa autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de nivel de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, con especializaron en la función, experiencia y

competencias laborales acreditadas en las materias profesionales o técnicas de referencia o aplicación.

NIVEL C: Comprende al personal designado para ejecutar funciones profesionales, o funciones o servicios técnicos o especializados que comportan la aplicación de técnicas, de procedimientos o de normas jurídicas específicas y requieren conocimientos, habilidades o pericias determinadas para la aplicación de normas, procedimientos, métodos o rutinas específicas a una diversidad de tareas bajo dirección de personal de mayor nivel. Supone responsabilidad sobre resultados de procedimientos y tareas individuales, con sujeción a objetivos, métodos, procedimientos y/o técnicas específicas con relativa autonomía ante su superior. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere formación profesional de grado universitario o superior, o formación técnica superior de nivel universitario o terciario, o formación de nivel de educación secundaria con especialización específica para la función, y experiencia y competencias laborales debidamente acreditadas.

NIVEL D: comprende al personal designado para cumplir funciones semi especializadas de relativa complejidad y/o diversidad que comportan la aplicación de conocimientos, procedimientos, métodos, rutinas o pericias muy específicas bajo dirección o supervisión de personal de igual o superior nivel. Supone responsabilidad por la correcta aplicación de los procedimientos, métodos y rutinas así como por el adecuado resultado de las tareas individuales o grupales sujeto a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas, con alternativas de simple elección de medios para su desempeño. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel no inferior al ciclo de educación obligatoria, acreditar conocimientos, aptitudes y habilidades para las tareas, especialización específica para la función y experiencia laboral debidamente acreditada.

NIVEL E: comprende al personal designado para cumplir con (unciones de cierta diversidad y especialización elemental que comportan la aplicación de conocimientos y habilidades muy específicas bajo rutinas e instrucciones o directivas muy precisas. Supone responsabilidad por el oportuno y estricto cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo. Por la índole de las responsabilidades implicadas se requiere nivel de educación primaria completa, acreditar conocimientos y aptitudes y habilidades para las tareas.

CAPÍTULO III

De los requisitos mínimos para el acceso a cada nivel escalafonario

ARTÍCULO 109. Los requisitos mínimos de acceso a cada nivel escalafonario, sin perjuicio de los que se estable/can para las distintas funciones o puestos, son los siguientes.

NIVEL A:

a) Título universitario de grado correspondiente a carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años y a la función o puesto a desarrollar

b) Especialización avanzada en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios de postgrado o estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional.

c) Experiencia laboral en la especialidad atinente a la dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a DIEZ (10) años.

NIVEL B:

a) Título de nivel superior correspondiente a carreras de duración no inferior a TRES (3) años y a la función o puesto a desarrollar.

b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a los SEIS (6) años.

c) Especialización en los campos profesionales correspondientes a la función o puesto a desarrollar, acreditable mediante estudios o cursos en entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional.

NIVEL C:

a) Título de nivel superior correspondiente a carrera de duración no inferior a TRES (3) años, correspondiente a la función o puesto a desarrollar.

b) Experiencia laboral en la especialidad atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a los CUATRO (4) años.

c) En el supuesto que sea admisible para el puesto título de nivel secundario completo, se deberá acreditar experiencia laboral concreta para la función que corresponda al cargo atinente por un término no inferior a SEIS (6) años.

NIVEL D:

a) Título de nivel secundario completo.

b) Experiencia laboral atinente a dicha función o puesto acreditada por un término no inferior a DOS (2) años.

NIVEL E:

a) Título de nivel primario completo

b) Deberá certificar conocimientos y capacidades básicas para las tareas mediante capacitación específica o experiencia laboral afín de al menos UN (1) año.

CAPÍTULO IV

De las funciones ejecutivas y de jefatura

ARTÍCULO 110. Será facultad del/la Defensor/a del Público designar a los titulares de las unidades organizativas asignándoles la Función Ejecutiva o de Jefatura mediante resolución. Dicha función no gozará de estabilidad y cesará por la cancelación de su designación por la autoridad aludida.

ARTÍCULO 111. A estos efectos, se entenderá por tal, el ejercicio de un puesto de trabajo Nivel A y B que comporte la titularidad de una Unidad Organizativa aprobada en la respectiva estructura organizativa.

ARTÍCULO 112. Las Funciones Ejecutivas son clasificadas en DOS (2) niveles: Nivel I - Dirección. Nivel II - Subdirección.

ARTÍCULO 113. Las funciones de Jefatura son clasificadas en DOS (2) niveles: Nivel III - Departamento. Nivel IV - División

ARTÍCULO 114. Para aspirar a la cobertura de funciones, será requisito revestir en las categorías según se detalla a continuación:

CAPÍTULO V
De los ascensos en la carrera

ARTÍCULO 115. El ascenso en la carrera administrativa podrá hacerse por progresión o por promoción.

ARTÍCULO 116. DE LA PROGRESIÓN. 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 cuadro siguiente siempre y cuando la última evaluación anual tenga calificación como mínimo 'bueno' y,

b) los créditos mínimos per actividades de capacitación o de desarrollo profesional, técnico o laboral establecidos para cada nivel escalafonario y categoría en el cuadro siguiente:

ARTÍCULO 117. El ascenso por progresión será efectivo a partir del 1° de enero del año siguiente al que se cumplan las condiciones previstas y sujeto a la existencia de vacantes en la respectiva categoría.

ARTÍCULO 118. DE LA PROMOCION. La promoción consiste en el acceso a niveles escalafonarios superiores, a través de los mecanismos que a continuación se detallan.

La promoción al nivel inmediato superior al de revista para el personal comprendido en los Niveles E a C se realizará cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el personal se encuentre revistando en la categoría más alta del Nivel, conforme lo establecido en el Artículo 107°;

b) Que dé cumplimiento con las evaluaciones de desempeño y los créditos de capacitación requeridos en el artículo 116° al 31 de diciembre del año anterior;

c) Que hubiera categoría vacante en la dotación asignada a la unidad orgánica primaria de revista;

d) Que reuniera los requisitos mínimos de acceso al nivel establecidos en el artículo 109° del presente reglamento.

En todos los casos, la promoción se realizará a la categoría inicial del nivel inmediato superior. La promoción al nivel A se realizará únicamente por concurso de selección conforme lo dispuesto en el Título VIII Régimen de cobertura de vacantes para la planta permanente.

(Artículo sustituido por art. 1° de la Resolución N° 13/2023 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 22/3/2023. Vigencia: a partir de su publicación en el BOLETIN OFICIAL DE LA REPUBLICA ARGENTINA.)



TÍTULO VIII

RÉGIMEN DE COBERTURA DE VACANTES PARA LA PLANTA PERMANENTE

Artículos 119 a 145

ARTÍCULO 119. SELECCIÓN DE PERSONAL. La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

ARTÍCULO 120. Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos.

ARTÍCULO 121. La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. En el perfil de la vacante a cubrir se deberá especificar cuáles son las habilidades y aptitudes psicofísicas necesarias para el desarrollo del trabajo.

ARTÍCULO 122. CONCURSOS. Los procesos de selección se realizarán mediante concursos de oposición y antecedentes, los que permitirán comprobar y valorar fehacientemente, la idoneidad y las competencias laborales de los candidatos, esto es, de sus conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, conforme al perfil del puesto o función a cubrir, el nivel escalafonario y categoría respectiva, y asegurar el establecimiento de un orden de mérito o terna, según corresponda.

ARTÍCULO 123. ETAPAS En todos los casos el proceso de selección deberá estar integrado por las siguientes etapas, las que se darán por aprobadas o desaprobadas siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo.

a) Evaluación de Antecedentes Curriculares y Laborales a partir de las declaraciones en carácter de declaración jurada, y las certificaciones que deberán presentar los postulantes.

b) Evaluación mediante Entrevista Laboral a través de al menos UN (1) encuentro para valorar la adecuación del aspirante con relación a los requerimientos del puesto.

ARTÍCULO 124. Para cada caso el procedimiento podrá incluir además:

a) Evaluación Técnica por las que se apreciarán los conocimientos, habilidades y capacidades para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos tipiáis del puesto. Las pruebas técnicas escritas deberán ser anónimas debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación. Los/as postulantes que se hubieran identificado en sus exámenes escritos serán eliminados del proceso de selección.

b) Evaluación del Perfil Psicológico a cargo de profesional matriculado, preferentemente del ámbito público.

ARTÍCULO 125. COMITÉ DE SELECCIÓN. El Comité de Selección se integrará con al menos TRES (3) miembros.

a) El/la Jefe/a del DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES O su superior.

b) El/la Director/a del área, o su superior, donde reviste el cargo a cubrir.

c) Un representante de los/as trabajadores/as de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

Se podrá asegurar la integración del Comité de Selección para la cobertura tío funciones ejecutivas o de jefatura, con representantes de academias nacionales, consejos, colegios o asociaciones profesionales, o especialistas de reconocido prestigio pertenecientes o no. a universidades o centros de investigación, nacionales o extranjeros, afines a la especialidad requerida.

En ningún caso el Comité de Selección estará integrado exclusivamente por personal del mismo sexo ni exclusivamente por personal de la misma Dirección de la que dependa el cargo a cubrir.

No podrá efectuarse el llamado a inscripción, hasta tanto no hayan sido designados dichos integrantes.

El Comité de Selección consonará por acta los fundamentos de la aprobación o desaprobación de tos postulantes.

ARTÍCULO 126. La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL podrá nombrar personal profesional o técnico como selector o asistente técnico acreditado para integrar el referido Comité de Selección o para actuar como asistente en la gestión técnica de los correspondientes procesos.

ARTÍCULO 127. Con relación a los miembros del Comité de Selección sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación a tal efecto, los Artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación.

ARTÍCULO 128. EVALUACIÓN. Para la evaluación de los aspirantes se tomarán en consideración factores tales como formación académica y especialización, experiencia laboral, características, habilidades y aptitudes personales, con relación a los requerimientos del puesto, nivel escalafonario y categoría, cuya ponderación será informada a los interesados al momento de la inscripción.

ARTÍCULO 129. Las etapas del proceso de selección y la correspondiente elaboración y elevación del orden de mentó o tema, según corresponda, serán desarrolladas en no más de SESENTA (60) días contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción, pudiéndose prever mediante debida fundamentación una extensión que no será superior a otros QUINCE (15) días.

ARTÍCULO 130. A este efecto, el personal asignado a las tarcas relacionadas con el proceso de selección del que se trate podrá ser relevado/a total o parcialmente de sus tareas habituales para poder cumplirse con el plazo establecido en el presente.

ARTÍCULO 131. TIPOS DE PROCESOS DE SELECCIÓN Los procesos de selección serán por convocatoria Cerrada, Abierta o Pública.

a) En los procesos por convocatoria Cerrada podrá participar todo el personal comprendida en el presente estatuto.

b) En los procesos por convocatoria Abierta podrán participar tos/las aspirantes previamente inscriptos/as en el Registro de Postulantes de la DEFENSORÍA DEL PUBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas en los perfiles,

c) En los procesos por convocatoria Pública podrán participar aquellos/as postulantes, sea que procedan de ámbito público o privado, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas.

ARTÍCULO 132. CONVOCATORIA CERRADA. Serán por Convocatoria Cerrada, los procesos de selección destinados a cubrir los cargos vacantes de los Niveles A. B y C

ARTÍCULO 133. CONVOCATORIA ABIERTA Serán por Convocatoria Abierta, tos procesos de selección destinados a cubrir los cargos vacantes de:

- el TREINTA PORCIENTO (30 %) de los cargos de los Niveles E y D.

- los casos en los que hayan sido declarados desiertos o fracasados los procesos por Convocatoria Cerrada.

ARTÍCULO 134. CONVOCATORIA PÚBLICA. Serán por Convocatoria Pública, los procesos de selección destinados a cubrir:

- el SETENTA PORCIENTO (70 %) de los cargos de los Niveles E y D.

- los casos en los que hayan sido declarados desiertos o fracasados los procesos por Convocatoria Abierta.

ARTÍCULO 135. PREFERENCIA. A igualdad de méritos se dará cumplimiento a las previsiones de la Ley N° 22.431 'Sistema de protección integral de los discapacitados' y modificatorias y de no existir candidatos en tales condiciones, se dará preferencia a quienes revisten en las categorías más elevadas del presente escalafón y a quienes presten o hayan prestado servicio en el Estado Nacional. Provincial o Municipal

ARTÍCULO 136. CONVOCATORIA. Los procesos de selección serán convocados dentro de los meses de marzo y septiembre de cada año a través de los medios que aseguren su debida difusión según el tipo de procedimiento que corresponda y con una antelación rio inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

En d supuesto de un proceso de selección declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los SESENTA (60) días de tal declaración.

Artículo 137. La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL podrá autorizar convocatorias con carácter de excepción a lo establecido en el primer párrafo del artículo anterior, para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL.

Artículo 138. Difusión de las convocatorias. Con el objeto ríe garantizar el principio de publicidad, la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL pondrá en conocimiento de tos/las interesados todas las ofertas disponibles en los medios de comunicación que se disponen según el proceso de selección correspondiente.

Artículo 139. En los procesos de selección por Convocatoria Cerrada, el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES dispondrá la pertinente difusión por los medios de comunicación disponibles (carteleras, correo electrónico internos y personales, memorándum internos, intranet, entre otros), para dar a conocer tedas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente.

Artículo 140. En los procesos de selección por Convocatoria Abierta el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES dispondrá la pertinente difusión en al menos UNA (I) cartelera impresa en lugar de acceso público y de UNA (1) cartelera digital en página WEB para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente Asimismo, enviará la convocatoria al correo electrónico de los/Tas inscriptos/as en el Registro de Postulantes con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los/as candidatos/as.

Artículo 141. En los procesos de selección por Convocatoria Pública el DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES dispondrá, además de los medios utilizados para la pertinente difusión en al menos UNA (1) cartelera impresa en lugar de acceso público y de UNA (1) cartelera digital en página WEB para dar a conocer todas las ofertas de vacantes cuya convocatoria se hallara vigente. Deberá, además, publicarse en el BOLETÍN OFICIAL DE LA REPÚBLICA ARGENTINA por al menos DOS (2) días, y con una antelación no inferior a DIEZ (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los/as candidatos/as.

Artículo 142. SELECCIÓN. El/La Defensor/a del Público designará al postulante de acuerdo con el orden de mérito o terna resultante del Comité de Selección, según corresponda.

ARTÍCULO 143. El orden de mérito y las ternas tendrán una vigencia de SEIS (6) meses, contados desde la fecha de designación del primer candidato.

ARTÍCULO 144. En todos los casos, el/la designado/a deberá tomar posesión del cargo dentro de los CINCO (5) días corridos contados a partir de la notificación de su designación. De no tornar posesión del cargo o de cesar en sus funciones por cualquier motivo antes del vencimiento de la vigencia del orden de mérito, se designará al/la postulante ubicado en el lugar siguiente del orden de mérito respectivo o a alguno de los/as restantes integrantes de la terna, según sea el caso.

ARTÍCULO 145. En todos los casos, los cargos del personal que hubieran sido objeto ce promoción o progresión serán cubiertos mediante el proceso que corresponda (progresión o convocatoria), lo que estará condicionado a la existencia de cargos presupuestarios disponibles.

A RTÍCULO 146. De conformidad con las características del cargo a cubrir, con las competencias y perfiles laborales a requerir o con otras características que lo fundamenten convenientemente, so podrá disponer la realización de las etapas proscriptas en el inciso b) del Artículo 123 e inciso a) del Artículo 124 del presente estatuto, mediante la realización de un curso de selección cuyos contenidos y duración serán establecidos en oportunidad de la convocatoria. A este efecto, deberá preverse la realización de la etapa establecida de conformidad con el inciso a) del referido Artículo 23 y quienes hubiesen aprobado esa primera etapa podrán acceder al referido curso siempre que la cantidad de aspirantes no supere las plazas previstas para el mismo. En caso de superar la cantidad de dichas plazas, se arbitrará un examen escrito de conocimientos que dará lugar a un orden de prelación por riguroso puntaje obtenido para la asignación de esas plazas.

Sólo podrán acceder a los cargos vacantes, quienes aprobaran el curso de selección antes referido. Las vacantes serán asignadas hasta agotarlas por riguroso orden de mérito por puntaje.

Quienes hubieran aprobado el examen escrito de conocimientos o el curso de selección y no hubiesen sido designados en las vacantes puestas a concurso, quedarán habilitados para acceder al curso de selección en una próxima convocatoria sin necesidad de examen previo. La vigencia de esta habilitación será de UN (1) año calendario.



TÍTULO IX

RÉGIMEN DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Artículos 147 a 163

ARTÍCULO 147. El personal permanente dependiente de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL será evaluado anualmente

ARTÍCULO 148. La evaluación de desempeño laboral será un proceso que facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo ce sus funciones orientados a las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

ARTÍCULO 149. OBJETIVO. La evaluación del desempeño brindará información necesaria tendiente estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

ARTÍCULO 150. PRINCIPIOS. Los sistemas de evaluación que se aprueben por la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, se sujetarán a los siguientes principios:

a) Objetividad y confiabilidad.

b) Validez de los instrumentos a utilizar.

c) Analogía de tos criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las y especificidades correspondientes.

d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, modos y superiores.

e) instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.

ARTÍCULO 151. PLAZOS. La evaluación será para todo el personal permanente en su conjunto y comprenderá el período de DOCE (12) meses inmediatos anteriores. 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 del período, la evaluación anual se tendrá por cumplida.

ARTÍCULO 152. PROCESO DE EVALUACIÓN. El proceso de evaluación deberá incluir la participación del/la propio/a agente, del/la jefe/a inmediato/a y del superior y de al menos un/a trabajador/a de su sector.

ARTÍCULO 153. En caso de desvincularse del servicio ella jefe/a o titular deberán dejar un informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

ARTÍCULO 154. El personal deberá ser notificado de los resultados de la evaluación.

ARTÍCULO 155. CRITERIOS DE EVALUACIÓN. El desempeño del personal será evaluado con relación al logro de los objetivos, metas y/o resultados tomando en consideración las competencias, esto es los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes

demostradas en el ejercicio de sus funciones, y las condiciones y recursos disponibles.

ARTÍCULO 156. A este fin, 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.

ARTÍCULO 157. Los instrumentos de evaluación serán diseñados para dar cuenta de las especificidades del desempeño laboral según los niveles escalafonarios y categorías, así como de las funciones ejecutivas o de jefatura En las situaciones en las que la modalidad habitual sea el trabajo en equipo, los instrumentos de evaluación deberán contemplar además, la evaluación del aporte conjunto.

Podrá disponerse modalidades de autoevaluación cuando las circunstancias de las prestaciones o las características del personal lo permitan.

ARTÍCULO 158. Las evaluaciones deben ajustarse a las pautas de distribución de las calificaciones y sus mecanismos de ampliación, según se reglamente.

ARTÍCULO 159. En el cumplimiento de estas funciones, los/as evaluadores pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión delta empleado/a a evaluar, según se establezca.

ARTÍCULO 160. En el caso de servicios con atención al público, deberá disponerse modalidades de consulta sistemática y periódica de la satisfacción de éste, y sus resultados serán considerados para la evaluación del desempeño del personal afectado.

ARTÍCULO 161. CALIFICACIÓN. La calificación reflejará sí el desempeño del/la trabajador/a ha sido evaluado como:

a) DESTACADO por superar muy ampliamente los estándares del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados, así como por haber logrado que los objetivos, metas y/o resultados se produjeran por encima de lo normal, ordinario o frecuente.

b) BUENO: por alcanzar razonablemente dichos estándares, haber cubierto adecuadamente los requerimientos de la función o puesto y/o haber logrado objetivos, metas y/o resultados esperados.

c) RECULAR: por alcanzar sólo ocasionalmente a cubrir los requerimientos de la función o puesto, obtener resultados por debajo de lo esperado, ordinario, frecuente o habitual y/o sin satisfacer los estándares mínimos del rendimiento esperado y de las competencias laborales o factores considerados.

d) DEFICIENTE: por no alcanzar a cubrir los requerimientos básicos de la función o puesto, obtener escasos o nulos resultados o muy por debajo de lo esperado, ordinario, normal o habitual y/o per no cubrir estándares mínimos de rendimiento esperado y de las

competencias laborales o factores considerados.

ARTÍCULO 162. Cuando la calificación sea inferior a 'BUENO', los responsables de la evaluación, junto con ella Jefe/a del DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES, fijarán un plan de recuperación del nivel de desempeño del evaluado y ejercerán la tutoría de su cumplimiento.

ARTÍCULO 163. En caso de disconformidad, el/la agente podrá interponer contra la calificación notificada, los recursos establecidos en el Decreto Nº 11759 de fecha 3 de abril de 1972 (T.O. 1991).



TÍTULO X

RÉGIMEN DE CAPACITACIÓN

Artículos 164 a 165

ARTÍCULO 164. OBJETIVO. La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que el Organismo defina en el marco de sus atribuciones respecto a la formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

ARTÍCULO 165. PLAN DE CAPACITACION. El DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES elaborará un Plan Estratégico de Capacitación de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, tanto general como específico, y el Plan Anual de cada unidad organizativa, sobre la base de las propuestas elevadas por sus titulares sobre las necesidades detectadas. El Plan Estratégico deberá ser aprobado por el/la Defensor/a del Público en tanto los planes anuales de cada unidad organizativa serán autorizados por el/la Director/a General Administrativo/a, o ella Director/a de Administración en su ausencia junto con el Director correspondiente.

Los planes deberán contemplar como mínimo la realización a cargo del Organismo de las actividades de capacitación necesarios para que el personal cumpla con los créditos mínimos requeridos para su ascenso según el Articulo 116 y los conocimientos referidos a las normas de empleo y ética pública, al presente estatuto, de las responsabilidades, acciones y planes de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL y unidad organizativa de destino del agente y. cuando se presten servicios de atención al público, de las normas y estilos para su debido trato.

La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL promoverá la finalización de los estudios secúndanos para aquellos agentes que rio lo hubieren completado.



TÍTULO XI

RÉGIMEN DE REMUNERACIONES

Artículos 166 a 180

CAPÍTULO I

De las remuneraciones

ARTÍCULO 166. El personal de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL percibirá, a partir de la fecha de su designación, la remuneración de la categoría de revista, siendo la misma la suma que resulte de multiplicar el valor fijado para cada unidad de módulo por la cantidad de módulos que a continuación se establece, para cada categoría:

De las sumas resultantes se considerará Sueldo básico el SETENTA POR CIENTO (70%). El TREINTA POR CIENTO (30%) restante corresponderá a dedicación funcional.

ARTÍCULO 167. El valor del módulo será el que se determine de acuerdo al Artículo 19 de la Ley 24.600 y se aplicará automáticamente en tanto el Organismo no cuente con su propia Comisión Negociadora y/o la misma no se encuentre en funcionamiento.

(Artículo sustituido por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 37/2024

ARTÍCULO 168. COMPLEMENTOS. El agente que reúna las condiciones que se establecen en cada caso, tendrá derecho a percibir los siguientes complementos:

I. PERSONALES:

a) BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD: se abonará a todo el personal una bonificación mensual remunerativa, permanente y bonificable por la suma que resulte de aplicar el TRES CON SETENTA Y CINCO POR CIENTO (3.75 %) de la remuneración de la categoría 12 por cada año de servicio efectivo en el PODER LEGISLATIVO Y JUDICIAL, la Administración Pública Nacional. Provincial y Municipal y en la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

La determinación de la antigüedad total de caria agente se hará sobre la base de los servicios no simultáneos, cumplidos en forma ininterrumpida o alternada.

No se computarán los años de antigüedad que devenguen un beneficio de pasividad.

b) BONIFICACIÓN POR TÍTULO: se abonara a todo el personal una bonificación mensual remunerativa, permanente y bonificable por la suma que resulte de aplicar los siguientes porcentales:

i. Títulos de estudios de nivel superior de grado que demanden CINCO (5) o más años de estudios aún cuando a la época de su obtención hubieran demandado un número menor de años, VEINTE POR CIENTO (20 %) de la remuneración de las respectivas categorías.

ii. Títulos universitarios o de estudios de grado de nivel superior que demanden CUATRO (4) anos de estudios. CATORCE POR CIENTO (14 %) de la remuneración de la respectiva categoría.

iii. Títulos de estudios de grado de nivel superior que demanden de UNO (1) a TRES (3)

años de estudio de tercer nivel. OCHO POR CIENTO (8 %) de la respectiva categoría.

iv. Títulos secundarios: categorías 5 a 7. TRES CON SESENTA POR CIENTO (3.6 %) de la remuneración de la respectiva categoría: categorías 8 a 12. CINCO CON OCHENTA Y OCHO POR CIENTO (5.88 %) de la remuneración de la categoría 12.

c) ADICIONAL POR PERMANENCIA EN LA CATEGORÍA: Cuando el/la agente haya cumplido la permanencia máxima en la categoría de revista y cumplido con las evaluaciones de desempeño y la formación necesaria, no se produzca su ascenso por progresión debido a inexistencia de vacantes, tendrá derecho a percibir el adicional por permanencia en la categoría.

El adicional por permanencia en la categoría dejará de abonarse cuantío el/la agente ascienda en su carrera administrativa, por progresión o promoción.

Se abonará al personal de planta permanente una bonificación mensual remunerativa, no permanente y no bonificable por la suma que resulte de aplicar la diferencia remunerativa correspondiente a la cantidad de módulos entre la categoría siguiente y la de revista. Para su liquidación, se computará ¡a permanencia cumplida al 31 de diciembre del año correspondiente.

II. FUNCIONALES:

d) ADICIONAL POR FUNCIÓN EJECUTIVA: El personal de planta permanente que revista en las categorías 1 y 2 percibirá una bonificación mensual remunerativa, no permanente y no bonificable equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) de la remuneración de su categoría exclusivamente en los casos que a continuación se indica:

1) Personal de la categoría 1, siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel Dirección o Subdirección.

2) Personal de la categoría 2, siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel de Subdirección.

e) ADICIONAL POR FUNCIÓN JERÁRQUICA: El personal de planta permanente que revista en las categorías 1. 2, 3 y 4 percibirá una bonificación mensual remunerativa no permanente y no bonificable equivalente al CINCO POR CIENTO (5 %) de la remuneración de su categoría exclusivamente en los casos que a continuación se indica:

1) Personal de la categoría 1, 2 y 3, siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel de Departamento.

2) Personal de la categoría 1, 2, 3 y 4 siempre que ejerza la titularidad de una unidad orgánica de nivel de División.

f) ADICIONAL POR MISIÓN DE SERVICIOS: se abonará a todo el personal una bonificación mensual no remunerativa, no permanente y no bonificable equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración diana de la categoría de revista por cada día completo efectivo de misión de servicios a más de CINCUENTA (50) km de distancia de la sede de trabajo habitual del/la agente, de acuerdo a las condiciones que establezca la reglamentación del presente estatuto. En caso de que el día corresponda a un

fin de semana, descanso habitual o feriado, se abonará el equivalente al CIENTO POR CIENTO (100%) debiendo gozar además de un franco compensatorio por igual tiempo dentro de los SIETE (7) días corridos.

g) FALLA DE CAJA, se abonará al personal de planta permanente que realice funciones y atención de caía con carácter permanente una bonificación mensual remunerativa, no permanente y no bonificare, para cubrir fallas de caía, equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) de la remuneración de la categoría 4.

h) PLUS POR DESEMPEÑO: se abonará al personal de planta permanente que haya obtenido TRES (3) evaluaciones de desempeño consecutivas con calificación destacado, una bonificación de pago único no remunerativa, no permanente y no bonificable, equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la remuneración de la categoría de revista, a ser liquidada dentro de los SEIS (6) meses siguientes a la fecha de cierre del proceso de evaluación pertinente al período considerado. Deberá transcurrir igual período para el derecho al cobro y o cálculo de un nuevo beneficio Esta bonificación estará supeditada a la existencia de crédito presupuestario disponible.

i) BONIFICACIÓN POR DISPONIBILIDAD PERMANENTE: se abonará al personal de planta permanente que por las características de su tarea, además de su jornada habitual cumpla funciones en guardia pasiva a disposición del Organismo, una bonificación mensual remunerativa permanente y no bonificare, equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de la remuneración de la categoría de revista.

III. ASISTENCIA SOCIAL AL PERSONAL:

j) ASIGNACIONES FAMILIARES: En concepto de asignaciones familiares, el personal percibirá las sumas que resulten de aplicar las disposiciones legales vigentes.

k) ASISTENCIA PARA CUIDADOS DE HIJO/A: se abonará al personal por cada hijo/a desde los CUARENTA Y CINCO (45) oías hasta cumplidos los CINCO (5) años o iniciado el nivel inicial preescoiar obligatorio, una bonificación mensual no remunerativa, no permanente y no bonificable igual al VEINTE POR CIENTO (20 %) de la remuneración de la categoría 12 y del TREINTA POR CIENTO (30 %) si el niño/a fuera discapacitado/a. de acuerdo con las condiciones que fijen las normas reglamentarias del presente estatuto, con el fin de cubrir ¡es gastos de cuidados de los/las mismos/as a través de terceros. Para el caso del personal que se encuentre gozando de licencia por maternidad / paternidad / tenencia con fines de adopción, se abonará desde el reintegro a su puesto de trabajo, luego de finalizada dichas licencias. El mismo será contra la presentación mensual del comprobante del pago del servicio del mes anterior.

I) ADICIONAL POR GASTOS DE COMIDAS: se abonará a todo el personal una bonificación mensual remunerativa permanente y no bonilicable igual al OCHO POR CIENTO (8 %) de la remuneración de la categoría 12 con el fin de cubrir los gastos de comidas en horario de trabajo

ARTÍCULO 169. PROHIBICIÓN DE CESIÓN. LIMITACIÓN A LA AFECTACIÓN. Las remuneraciones no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno. La remuneración sólo es embargable hasta el VEINTE POR CIENTO (20%), salvo por deudas alimentarias.

No podrá deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. No se podrán imponer multas a los/las empleados/as ni deducirse, retenerse, compensarse por vía de ellas el monto de su remuneración.

La prohibición anterior no se hará electiva cuando la deducción, retención o compensación responda a alguno de los siguientes conceptos y dentro de los límites que establezca la reglamentación:

a) Adelanto de remuneraciones.

b) Retención de aportes provisionales y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.

c) Las deducciones de haberes para el cumplimiento de obligaciones de dar sumas de dinero de acuerdo al régimen estableado en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO II
Régimen de deducción de haberes

ARTÍCULO 170. Apruébase el Régimen de Deducción de Haberes para el cumplimiento de obligaciones de dar sumas de dinero del personal de la Defensoría del Público.

ARTÍCULO 171. El presente régimen comprende los servicios de préstamos, pagos por consumo y cuotas sociales y sus amortizaciones

ARTÍCULO 172. Las entidades a cuyo favor pueden efectuarse deducciones en los haberes del personal son:

a) Mutuales.

b) Cooperativas.

c) Obras Sociales.

d) Entidades Oficiales.

e) Entidades bancarias y financieras comprendidas en la Ley N° 21.526.

f) Asociaciones gremiales con personería gremial.

ARTÍCULO 173. La deducción por el pago de obligaciones dinerarias no podrá exceder el TREINTA POR CIENTO (30%) del monto de la retribución resultante previo descuento de las retenciones impuestas por las leyes.

ARTÍCULO 174. En ningún caso se podrá afectar un porcentaje superior al establecido en el artículo anterior, y los haberes resultantes de la deducción no podrán ser inferiores al monto equivalente al salario mínimo, vital y móvil.

ARTÍCULO 175. Todo agente que gestione una obligación dineraria en el marco de este régimen deberá solicitar al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES una certificación de haberes en la que conste:

a) Las retenciones, descuentos y deducciones notificadas al Servicio Administrativo Financiero y vigentes al momento de presentarse la solicitud.

b) El monto que importa el porcentaje de deducción disponible de acuerdo con el Artículo 173.

c) Entidad titular del código de descuento ante la cual será presentada.

d) Fecha de emisión y plazo de vigencia de dicha certificación que será de TREINTA (30) días corridos, contados- desde la fecha de su entrega.

Desde la techa de presentación de la solicitud de certificación hasta el término del plazo de vigencia establecido en el párrafo anterior, no podrá extenderse otra certificación de haberes —salvo previa anulación de la emitida—, teniendo la entidad beneficiaría reserva de prioridad para la deducción.

Para solicitar la deducción de haberes la entidad deberá notificar el perfeccionamiento del contrato, acompañando una copia del mismo en la que conste la conformidad del agente, dentro riel plazo fijado en el presente artículo Las deducciones se efectuarán respetando el orden de antigüedad de las notificaciones cursadas al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES.

ARTÍCULO 176. Las entidades comprendidas en el Artículo 172 cuyas operaciones de préstamos personales sean reembolsados mediante el sistema de código de descuento deberán estar inscriptas en el Registro a cargo del SUBSECRETARIA DE GESTION Y EMPLEO PUBLICO de la SECRETARIA DE GABINETE Y COORDINACION ADMINISTRATIVA de la JEFATURA DE GABINETE DE MINISTROS y deberán contar con el código de descuento correspondiente

ARTÍCULO 177. La documentación mediante la que se instrumenta la obligación del/la empleado/a deberá individualizar como acreedor, exclusivamente, al titular del código de descuento.

Cualquier endoso o cesión de créditos deberá ser previamente notificado al DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DEL EMPLEO Y DE LOS SERVICIOS GENERALES.

Los/as endosatarios/as o cesionarios/as de los créditos deberán incluir entre las condiciones de la cesión o endoso, que la retención y acreditación efectuada por el Servicio Administrativo Financiero a favor del acreedor original cancela la obligación del deudor

ARTÍCULO 178. La Administración en ningún caso será responsable por las consecuencias que ocasione la caducidad del código de descuento, las que serán asumidas por la entidad incumplidora.

ARTÍCULO 179. Fíjase un límite máximo para el costo de los créditos otorgados a través de la operación de código de descuento a favor de las entidades comprendidas en el Artículo 172. en la forma de Costo Financiero Total (C.F.T.) expresado como Tasa Efectiva Anual (T.E.A.) que permita determinar la cuota mensual final a pagar por los beneficiarios, de los mismos, la cual incluirá el importe abonado en concepto de cuota social, los cargos, impuestos y erogaciones por todo concepto. El C.F.T. máximo no podrá exceder en un CINCO POR CIENTO (5%) adicional la tasa informada mensualmente por el BANCO DE LA NACION ARGENTINA como aplicable a las operaciones de préstamos personales, que sean reembolsados a través del sistema de código de descuento.

ARTÍCULO 180. El DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA Y PATRIMONIO de la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN será el responsable del cumplimiento del presente. Incurrirá en falta grave quien efectivice la deducción del salario por un porcentaje superior al establecido en el Artículo 173.



TÍTULO XII

IGUALDAD DE OPORTUNID... Y DE TRATO

Artículos 181 a 199

ARTÍCULO 181. Se considerara que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en motivos tales como color, etnia, religión, nacionalidad, estado civil, opinión política o gremial, ideología, género, edad, posición económica, condición social, discapacidad, condición biológica o de salud, caracteres físicos, criterios estéticos, o preferencia, orientación o identidad sexual.

ARTÍCULO 182. Para garantizar la efectiva igualdad de oportunidades, la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL deberá facilitar el acceso de todos los/as empleados/as a los programas de capacitación que se dicten para nuevas competencias laborales.

ARTÍCULO 183. GARANTÍA DE IGUALDAD. La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL adoptará todas las medidas necesarias para garantizar a todo el personal:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carrera administrativa y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el entrenamiento en técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo.

b) El acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para la obtención de becas u otras subvenciones para cursar estudios.

c) La aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.

d) La igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño.

e) La igualdad de oportunidades para ocupar funciones ejecutivas o jerárquicas.

ARTÍCULO 184. PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL garantiza tos principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Ley 23.179 y para cito adoptará las medidas necesarias a fin de suprimir la discriminación en tedas sus formas y manifestaciones.

ARTÍCULO 185. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 186. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 187. Toda persona que comparezca a esta Defensorio del Público a los fines de efectuar una denuncia por violencia laboral, deberá constituir en el primer escrito o acto en que intervenga un domicilio especial en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Deberá además manifestar su domicilio real, el que tendrá carácter de reservado Si no lo hiciere o no notificare el cambio de domicilio en su caso, las resoluciones que deban notificarse en el domicilio real se notificarán en el domicilio constituido. El domicilio constituido podrá ser el mismo que el real.

El domicilio constituido producirá todos sus efectos, sin necesidad de resolución y se reputará subsistente mientras no se designe otro.

ARTÍCULO 188. El/la denunciante no revestirá calidad de parte del procedimiento.

ARTÍCULO 189. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 190. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 191. En virtud del principio de verdad material, el desistimiento del/la interesado/a no obliga a la Defensoría a desistir de la investigación.

ARTÍCULO 192. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 193. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 194. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 195. (Artículo derogado por art. 2° de la Resolución Sintetizada N° 14/2022 de la Defensoría del Público de Servicios de Comunicación Audiovisual B.O. 14/2/2022.)

ARTÍCULO 196. GARANTÍAS. En todo el proceso regulado por la presente se observarán las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad celeridad y resguardo de la identidad de el/los/las afectados/as.

ARTÍCULO 197. PRINCIPIOS. A las actuaciones administrativas regidas por la presente, le serán de aplicación los siguientes principios:

a) impulsión e instrucción de oficio, sin perjuicio de la participación de los/as interesados/as en las actuaciones.

b) Excusación de la inobservancia por los/as interesados/as de exigencias formales no esenciales y que í puedan ser cumplidas posteriormente.

c) Los actos, actuaciones y diligencias se practicarán en días y horas hábiles administrativas, pero de oficio o a petición de parte podrán habilitarse aquellos/as que no lo fueren por las autoridades competentes.

ARTÍCULO 198. Se proveerá todo lo conducente a los efectos de que las actuaciones administrativas gocen de privacidad con relación a los datos de las personas, hechos, circunstancias, seguimiento, probanzas y demás elementos vinculados a los hechos motivo de denuncia o actuación de oficio de que se trate. Las actuaciones administrativas y la documentación e instrumentos que se les adjunten tendrán el carácter de reservarías, sin

perjuicio del secreto de sumario para las tramitaciones sumariales.

ARTÍCULO 199. En ¡as notificaciones la totalidad de las piezas involucradas se introducirán en sobre cerrado que será acompañado de ¡a respectiva nota o cédula de notificación en la que bajo ninguna circunstancia se hará constar más que exclusivamente la expresión de la carátula y numeración del expediente correspondiente. En todas las notificaciones sólo se expondrá como información la carátula y número de expediente.



TÍTULO XIII

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL AMBIENTE LABORAL

Artículos 200 a 201

ARTÍCULO 200. CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO. A tos efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y ambiente vigentes, se considerarán:

I. CONDICIONES DE TRABAJO: las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la segundad y la salud del/la empicado/a. Quedan específicamente incluidos en este concepto:

a) Las condiciones generales y especiales de las oficinas, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuáles se realiza la ejecución de las tareas.

b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente tío trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto b) que influyan en la generación de los riesgos.

d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de las dependencias en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el/la empleado/a.

II. AMBIENTE DE TRABAJO: Se entiende específicamente incluido en este concepto:

a) Los lugares, oficinas o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas vinculadas por una relación de empleo desarrollen las funciones propias.

b) Las circunstancias de orden sociocuitural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los/as empleados/as y sus familias.

III. PREVENCIÓN: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTÍCULO 201. OBLIGACIONES. Respecto a las condiciones y ambiente en el trabajo, la DEFENSORIA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen preocupacional para todos los/as empleados/as que ingresen como Planta Permanente. Transitoria o de Gabinete.

b) Comunicación escrita al/la empleado/a de tos resultados de los análisis y exámenes.

c) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.

d) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.

e) La adopción de medidas precautorias, de tutela o de cualquier otra índole quo tengan por objeto proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores; prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos en los distintos puestos de trabajo; y estimular

y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.



TÍTULO XIV

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículos 202 a 212

ARTÍCULO 202. La DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL podrá aplicar medidas disciplinarias proporcionales a las faltas cometidas por los/las agentes en transgresión a este Reglamento o a otras normas vigentes.

ARTÍCULO 203. El personal podrá ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias:

a) Apercibimiento.

b) Suspensión de hasta TREINTA (30) días.

c) Cesantía.

d) Exoneración.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

ARTÍCULO 204. El personal no podrá ser sancionado disciplinariamente sino una vez por el mismo hecho. Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del/la agente y los perjuicios causados.

ARTÍCULO 205. APERCIBIMIENTO. Son causas para imponer apercibimiento:

a) Incumplimiento reiterado del horario establecido, sin causa debidamente justificada.

b) Inasistencias injustificadas que no excedan de DIEZ (10) días discontinuados en el año calendario y siempre que no configuren abandono del servicio.

c) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones

d) Falta de respeto a los superiores, iguales, subordinados o al público

e) Incumplimiento leve de los deberes determinados en este Reglamento o en otras normas vigentes, salvo que por su magnitud y gravedad deban ser encuadradas en los artículos que siguen.

f) Incumplimiento de las funciones impartidas por el superior jerárquico en el marco de la normativa vigente.

ARTÍCULO 206. SUSPENSIÓN. Son causales para imponer suspensión:

a) La reiteración de los incumplimientos mencionados en el artículo precedente dará lugar a la sanción de suspensión.

b) Reiteración de las faltas de puntualidad injustificadas.

c) Inasistencias injustificadas que no excedan de DIEZ (10) días discontinuados en el año calendario y siempre que no configuren abandono del servicio.

d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

e) Invocar su cargo para ejercer influencias, en forma directa o indirecta.

f) Impedir en cualquier forma un reclamo de un agente a su cargo o negar la autorización para que la formule.

g) Incumplimiento graves de los deberes determinados en este Reglamento o en otras normas vigentes.

h) No excusarse de intervenir en trámites en los que debería hacerlo para garantizar la imparcialidad.

i) Difundir por cualquier medio, sin haber sido autorizado para ello, informes relativos al servicio.

j) No declarar la cancelación de una misión de servicios que genere pago de viáticos y/o no dar cumplimiento al Régimen de viáticos vigente.

k) No cumplir las instrucciones de un superior jerárquico impartidas en el marco de la normativa vigente y que revistan gravedad, trascendencia o importancia institucional. Deberán ponderarse asimismo el perjuicio económico o las consecuencias para el Organismo derivadas del incumplimiento.

l) No presentarse a declarar como testigo si fue citado como tal en una investigación sumarial. Las suspensiones se harán efectivas en días corridos a partir del primer día hábil siguiente al de la notificación de la medida, sin prestación de servicios y sin percepción de haberes. El descuento correspondiente deberá recaer sobre la remuneración total, habitual y permanente asignada al agente al momento de cumplirse la sanción.

ARTÍCULO 207. CESANTÍA. Son causas para imponer cesantía:

a) inasistencias injustificadas que excedan de DIEZ (10) días discontinuados en el año calendario.

b) Abandono del servicio, el cual se considerará consumado cuando el agento registre más de DIEZ (10) inasistencias continuas injustificadas, previa intimación fehaciente.

c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tarcas o falta grave hacia sus superiores., iguales, subordinados o al público.

d) Infracciones que den lugar a la suspensión cuando hayan totalizado en el año calendario TREINTA (30) días de suspensión.

e) Incumplimiento de los deberes determinados en este Reglamento o en otras normas vigentes cuando a juicio de la superioridad, por la magnitud y gravedad de la falta, así correspondiere.

f) Condena firme por hecho doloso que por sus circunstancias afecte el prestigio de la función.

g) Transgresiones que causen un daño patrimonial grave a la Defensoría del Público o a terceros, cometidas con dolo o culpa grave

h) Transgresiones que por sus características o modo de comisión, justifiquen una pérdida de confianza por parte del Organismo.

i) Existencia de TRES (3) evaluaciones con calificación regular y/o deficiente consecutivas o CINCO (5) alternadas en un periodo de DIEZ (10) anos.

ARTÍCULO 208. EXONERACIÓN Son causas para imponer la exoneración:

a) Falta grave que perjudique a la Institución.

b) Violación de las prohibiciones previstas en el Artículo 42 del presente.

c) Condena firme por delito contra la DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL o la Administración del Estado Nacional. Provincial o Municipal.

d) Incumplimiento intencional de órdenes legales.

e) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

ARTÍCULO 209. PROCEDIMIENTO. La aplicación de sanciones sólo podrán ser dispuestas previa instrucción de sumario, salvo cuando medien las causales previstas en los Artículos 207 incisos a) y b), y 208 inciso e).

ARTÍCULO 210. DELEGACIÓN. Las sanciones previstas en este título serán aplicadas por ella titular de esta DEFENSORÍA DEL PÚBLICO DE SERVICIOS DE COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL. No obstante, las mismas podrán ser aplicadas por los/las funcionarios/as que a continuación se indican conforme el siguiente detalle:

a) SECRETARIO/A: Apercibimiento y suspensión hasta DIEZ (10) días.

b) DIRECTOR/A GENERAL: Apercibimiento y suspensión hasta CINCO (5) días.

c) DlRECTOR/a: Apercibimiento y suspensión hasta TRES (3) días.

d) JEFE/A DEPARTAMENTO: Apercibimiento y suspensión hasta UN (1) día.

ARTÍCULO 211. La sanción para ser considerada válida, deberá reconocer las siguientes condiciones:

a) Juridicidad: La sanción debe estar contenida en el presente reglamento.

b) Razonabilidad: Fundamentarse en justa causa, basada en una información explícita y comprobable del funcionario que aplique la misma.

c) Proporcionalidad Sor proporcional a la falta que le da origen y a las circunstancias generales de su comisión.

d) Oportunidad: Ser de aplicación contemporánea a la falta c) Limitación en el tiempo: Tener plazo determinado.

e) Notificación escrita: Ser notificada por escrito al agente.

f) Unicidad: No se puede aplicar una doble sanción por la misma falta.

ARTÍCULO 212. PRESCRIPCIÓN. El personal no podrá ser sancionado/a disciplinariamente después de haber transcurridos TRES (3) años calendario de cometida la falta que se le impute. La prescripción se suspenderá:

a) Cuando se hubiere iniciado la información sumaria o el sumario, hasta su resolución.

b) Cuando la falta haya implicado procesamiento per la posible comisión de un delito, hasta

la resolución de la causa.

c) Cuando se trate de actos o hechos que lesionen el patrimonio del Estado, por el término de prescripción que establezca la legislación para cada caso.



TÍTULO XV

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 213

Artículo 213. ORGANISMO DE INTERPRETACIÓN REGLAMENTARIA. Facúltase a la DIRECCIÓN GENERAL ADMINISTRATIVA, o en la ausencia de esta a la DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN, para dictar las pertinentes normas reglamentarias del presente estatuto.



TÍTULO XVI

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Artículos 214 a 215

Artículo 214. El personal que a la fecha de entrada en vigencia del presente Estatuto se encuentre prestando servicios en la Planta Transitoria de la Defensoría del Público, pasará a revestir de manera excepcional en forma automática en la Planta de Personal Permanente al cumplir el año de inicio efectivo de prestación de tareas en el Organismo, siempre que cumpla con las condiciones legales requeridas y preste conformidad para ello. Hasta el cumplimiento de la antigüedad aquí requerida continuará con los derechos y obligaciones propias de la Planta Transitoria.

Artículo 215. Las disposiciones del presente estatuto se aplicarán aún a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes, a excepción del proceso de cobertura de vacantes.



VEREDICTA LEYES

Resolución 8/2014. Texto actualizado al 21 de noviembre de 2026.

Datos: Base InfoLEG de Normativa Nacional, Ministerio de Justicia de la Nación (CC BY 4.0).