



**Legislatura Porteña**  
CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES

# RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES



**RELACIONES LABORALES EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
de la CIUDAD AUTÓNOMA DE  
BUENOS AIRES**



# **AUTORIDADES**

**María Eugenia Vidal**

Presidencia

**Cristian Ritondo**

Vicepresidencia 1°

**Dante Gullo**

Vicepresidencia 2°

**Maximiliano Ferraro**

Vicepresidencia 3°

**Carlos S. Pérez**

Secretaría Administrativa

**Javier Andrade**

Secretaría de Coordinación

**Cristian Hernán Martínez**

Director General

Centro Documental de Información y Archivo Legislativo (CEDOM)

**2015**



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	09
-------------------	----

## ANEXO

**El Anexo contiene toda la normativa que integra la publicación y jurisprudencia y doctrina sobre el tema.**

### LEGISLACIÓN

#### **Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.**

Ley N° 471.....	15
-----------------	----

#### **Reglamentaciones:**

Decreto N° 827/001 (Capítulo VI-Del régimen de licencias).....	36
Decreto N° 937/007 (Capítulo VI-Ampliación: franqueros y Ordenanzas N° 41.455 y 45.199).....	38
Decreto N° 1.716/005 (Artículo 21-Enfermedad de largo tratamiento).....	39
Decreto N° 1.372/008 (Artículo 28 y 30 ter-Licencias por fallecimiento y controles de prevención)....	40
Decreto N° 184/010 (Capítulo XII-Del Régimen disciplinario).....	40
Decreto N° 2.182/003 (Capítulo XIII-Del régimen de disponibilidad de los trabajadores).....	46
Decreto N° 465/004 (Título II-De la negociación colectiva de los trabajadores).....	47
Decreto N° 684/009 (Artículo 34-Régimen gerencial).....	50
Decreto N° 1.202/005 (Servicios extraordinarios-URSE).....	51

#### **Escalafón General de la planta permanente de la Administración Pública:**

Decreto N° 986/004 (Reglamenta artículos 32, 33 y 35).....	52
--	----

#### **Régimen de transferencias, comisiones de servicios y adscripciones del personal**

Decreto N° 73/013.....	62
------------------------	----

#### **Régimen de Evaluación de Desempeño anual**

Decreto N° 352/014.....	64
-------------------------	----

#### **Convenio colectivo de trabajo**

Resolución M.H. N° 2.778/010.....	67
Resolución M.H. N° 1.039/015 (Licencia por violencia de género).....	88
Resolución M.H. N° 1.348/011 (Fallecimiento de agente único sostén del núcleo familiar).....	91

JURISPRUDENCIA.....	93
---------------------	----

DOCTRINA.....	101
---------------	-----



# INTRODUCCIÓN

Esta publicación está dirigida a los ciudadanos y en particular a los empleados públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para un conocimiento mayor de la normativa que regula la ética en el ejercicio de la función pública, sus deberes y obligaciones, cumpliendo con las funciones de nuestro Centro de Documentación de reunir, procesar y difundir la legislación vigente.

En los últimos años se han dictado una serie de Leyes en la materia. La presentación de este material fue pensada en base a la cantidad de consultas que se realizan en nuestro Servicio de Información, dando por sentado, la ausencia de una edición con normas de este tema.

Naturalmente, durante el proceso de selección han quedado normas que debieran haberse incluido y que sin duda serán incorporadas en una próxima edición en formato de papel o web.

Los textos de esta publicación fueron extraídos de la página de nuestra Dirección General de Información y Archivo Legislativo ([www.cedom.gov.ar](http://www.cedom.gov.ar)) dependiente de la Legislatura de la C.A.B.A. La fecha de actualización corresponde a agosto del 2015 y como podrán ver, está compilado en torno a Legislación, Jurisprudencia y Doctrina en la materia.

Quiero agradecer a todos los empleados del CEDOM por su trabajo diario, en particular a los abogados Diego Cony, Carmen Oliva Saldívar Fariña y Ana María Zuleta por hacer posible esta iniciativa de la dirección y a Marcelo del Sol, Director Gral. Adm. y Compras de la Legislatura.

Esperamos que las aspiraciones con las que se pensó este material se concreten en quién reciba el ejemplar.

**CRISTIAN HERNÁN MARTINEZ**

Director General  
Centro de Información y Archivo Legislativo - CEDOM



# **ANEXO**



# **LEGISLACIÓN**



# LEGISLACIÓN

## LEY N° 471

Buenos Aires, 05 de agosto de 2000.-

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Sanciona con fuerza de Ley

## LEY DE RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

### TÍTULO PRIMERO

### DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

### CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

#### Artículo 1°.- FUENTES DE REGULACIÓN

Las relaciones de empleo público de los trabajadores del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires se rigen por:

- a. La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires
- b. La presente Ley y su normativa reglamentaria
- c. Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto en la presente
- d. La ley de Riesgos del Trabajo 24557 y la ley Previsional 24241, y sus modificatorias y complementarias
- e. Los Convenios de la OIT
- f. Las normas reglamentarias

**Artículo 2°.-** Las relaciones de empleo público comprendidas en la presente ley se desenvuelven con sujeción a los siguientes principios:

- a. Ingreso por concurso público abierto.

- b. Transparencia en los procedimientos de selección y promoción.
- c. Igualdad de trato y no discriminación.
- d. Asignación de funciones adecuada a los recursos disponibles.
- e. Ejercicio de las funciones sobre la base de objetivos acordados, eficiencia y eficacia en la prestación del servicio.
- f. Calidad de atención al ciudadano.
- g. Participación en el proceso de toma de decisiones.
- h. Responsabilidad por el cumplimiento de las funciones.
- i. Establecimiento de programas de capacitación laboral y profesional integrales y específicos para la función.
- j. Idoneidad funcional sujeta a evaluación permanente de la eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad laboral, conforme la metodología que se establezca por una Comisión Mixta Evaluadora, que incluirá la participación de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires.
- k. Un régimen de movilidad funcional que permita la mejor utilización de los recursos humanos, sobre la base del respeto a la dignidad personal de los trabajadores de la Ciudad, y en correlación con el empleo de métodos sistemáticos y permanentes de formación profesional.
- l. Establecimiento de un régimen remuneratorio que incentive la mayor productividad y contracción a las tareas de los trabajadores de la Ciudad, conformado por diversos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, la experiencia e idoneidad, y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo.
- m. Conformación de organismos paritarios encargados de prevenir y solucionar los conflictos colectivos de trabajo en el ámbito de la administración, y garantizar la prestación de los servicios esenciales.

**Artículo 3°.** Las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de lo preceptuado en el Título II de esta ley, deben sujetarse a los principios generales establecidos en el presente Capítulo.

## **CAPÍTULO II**

### **Artículo 4° – ÁMBITO DE APLICACIÓN**

La presente ley constituye el régimen aplicable al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados, y sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas.

No es de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente ley el régimen de la Ley Nacional N° 20.744 (t.o. 1976).

Quedan exceptuados:

- a. El Jefe y Vicejefe de Gobierno, los Ministros, Secretarios, Subsecretarios, Directores Generales y los titulares de los entes descentralizados;
- b. El personal que preste servicios en la Legislatura y en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- c. El Procurador General, el Síndico General, los Auditores Generales de la Ciudad, el Defensor del Pueblo y sus Adjuntos.

### **Artículo 5° – PERSONAL COMPRENDIDO EN ESTATUTOS PARTICULARES.**

El personal comprendido en estatutos particulares se rige por lo establecido en el Artículo 66° de la presente ley.

### **CAPÍTULO III - DEL INGRESO.**

#### **Artículo 6°.- PRINCIPIO GENERAL.**

El ingreso se formaliza mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria.

#### **Artículo 7°- CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD**

No pueden ingresar:

- a. Quienes hubieran sido condenados o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme situación procesal equivalente por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o estuvieren afectados por inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos.
- b. Quienes hubieran sido condenados o estuvieren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- c. Las personas que hayan ejercido los cargos de titulares de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden institucional y democrático.
- d. Quienes hubieran sido sancionados con exoneración en cualquier cargo público, hasta tanto no sea dispuesta la rehabilitación.
- e. Quienes hubieran sido sancionados con cesantía firme conforme a lo que se establezca por vía reglamentaria.
- f. Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiros voluntarios a nivel nacional, provincial o municipal hasta después de transcurridos al menos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa.

*(Conforme texto Art. 1° de la Ley N° 3.386, BOCBA N° 3355 del 04/02/2010)*

#### **Artículo 8°.- NULIDAD DE LAS DESIGNACIONES.**

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente ley son nulas.

### **CAPÍTULO IV - DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

#### **Artículo 9°.- DERECHOS EN GENERAL.**

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a:

- a. Condiciones dignas y equitativas de labor,
- b. La libertad de expresión, política, sindical y religiosa y todas aquellas garantizadas por la Constitución Nacional y la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- c. Desarrollar una carrera administrativa, que le posibilite el desarrollo personal y profesional, con un equipamiento conforme a la tecnología moderna.
- d. La igualdad de oportunidades en la carrera administrativa y a la no discriminación por razones de sexo,
- e. Una retribución justa conformada por distintos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo,
- f. Salud en el trabajo,

- g. Un régimen de licencias de conformidad con lo establecido en la presente ley y en los convenios colectivos de trabajo,
- h. La participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, de conformidad con las leyes que reglamentan su reconocimiento y ejercicio,
- i. Participación en calidad de veedores nominados por las organizaciones sindicales representativas, en los términos definidos en el inciso anterior; en los procedimientos de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias, de conformidad con lo que establezca esta ley, su reglamentación y el convenio colectivo de trabajo.
- j. La capacitación técnica y profesional,
- k. La provisión de uniformes, elementos y equipos de trabajo -en los casos que así corresponda-, conforme lo que se determine por vía reglamentaria o por directivas emanadas de las Comisiones Mixtas de Salud Laboral que se establezcan por convenciones colectivas de trabajo,
- l. Ejercitar su derecho de defensa, en los términos previstos en cada caso por el régimen disciplinario respectivo.
- m. Obtener la revisión judicial de las decisiones adoptadas por la Administración a través de las acciones o recursos contenciosos administrativos reglados por la legislación respectiva.
- n. La percepción de compensaciones en carácter de viáticos o servicios extraordinarios y otros adicionales, en los casos y condiciones que determine la reglamentación respectiva,
- ñ. La estabilidad en el empleo, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente ley para su reconocimiento y conservación,
- o. La libre agremiación.
- p. Los trabajadores/as con discapacidad certificada por autoridad competente, que se vean imposibilitados de movilizarse en transporte público de pasajeros, tienen derecho a la percepción de una compensación en carácter de viáticos por los días trabajados, o a utilizar los servicios que ofreciere la administración, conforme lo que se determine por vía reglamentaria. **(Incorporado por el Art.9° de la Ley N° 4.236, BOCBA N° 3989 del 06/09/2012).**

#### **Artículo 10.- OBLIGACIONES.**

Los trabajadores dependientes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen las siguientes obligaciones:

- a. Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente, sea en forma individual o integrando los equipos que se constituyan conforme a las necesidades del servicio encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y productividad laboral,
- b. Responder por la eficacia, el rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo,
- c. Observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función,
- d. Observar las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos con competencia para impartirlas, que reúnan las formalidades del caso y que sean propias de la función del trabajador,
- e. Guardar la discreción correspondiente con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de éste, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.
- f. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas desarrolladas
- g. Velar por el cuidado y conservación de los bienes de patrimonio de la Ciudad,
- h. Someterse a los exámenes psicofísicos que se establezcan por vía reglamentaria,
- i. Someterse a las evaluaciones anuales de desempeño realizadas por la autoridad competente,

- j. Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa, pudiendo contar con el patrocinio gratuito del servicio jurídico respectivo,
- k. Presentar una declaración jurada de bienes y otra de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades al momento de tomar posesión del cargo y presentar otra declaración jurada de bienes al momento del cese de acuerdo con la reglamentación que se dicte,
- l. Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pudiere causar perjuicio al Estado o configurar un delito,
- m. Comparecer a la citación por la instrucción de un sumario, pudiendo negarse a declarar cuando lo tuviera que hacer en carácter de imputado,
- n. Excusarse de intervenir cuando así lo disponga la normativa vigente en materia de procedimientos administrativos en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- ñ. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones,
- o. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre acumulación e incompatibilidad de cargos.

#### **Artículo 11.- PROHIBICIONES.**

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires quedan sujetos a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas:

- a. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones hasta un año después de su egreso.
- b. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar a personas de existencia visible o jurídica, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la Administración Pública en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran sus proveedores o contratistas hasta un año después de su egreso
- c. Prestar servicios remunerados o ad-honorem a personas de existencia visible o jurídica que exploten concesiones o privilegios o sean proveedores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hasta un año después de su egreso,
- d. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal,
- e. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o comprometer servicios personales a título oneroso con área de la Administración ajena a la de su revista bajo cualquier forma contractual hasta un año después de su egreso,
- f. Valerse directamente o indirectamente de las facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política,
- g. Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra el Gobierno de la Ciudad hasta un año después de su egreso,
- h. Utilizar personal, bienes o recursos del Gobierno de la Ciudad con fines particulares,
- i. Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación,
- j. Recibir dádivas, obsequios u otras ventajas con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o como consecuencia de ellas,
- k. Las demás conductas no previstas en esta ley pero contempladas expresamente en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

#### **Artículo 12.- INCOMPATIBILIDAD.**

El desempeño de un cargo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es incompatible con el ejercicio de cualquier otro remunerado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como en el orden nacional,

provincial o municipal, salvo en los casos en que el Poder Ejecutivo autorice la acumulación por razones fundadas.

### **Artículo 13.- COMPATIBILIDAD DE CARGOS.**

Son compatibles:

- a. El desempeño de un empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción, nivel y modalidad, siempre que no exista superposición horaria.
- b. El desempeño de un empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la contratación para el ejercicio de actividades artísticas o culturales en las instituciones de la Ciudad, siempre que no exista superposición horaria.

### **Artículo 14.- ACUMULACIÓN DE CARGOS.**

El personal docente y los trabajadores médicos y paramédicos dependientes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires pueden acumular cargos en el marco de sus propias actividades, en tanto no exista superposición horaria y no se viole la jornada máxima legal.

## **CAPÍTULO V - DEL RÉGIMEN REMUNERATORIO.**

**Artículo 15.- RÉGIMEN REMUNERATORIO.** El régimen remuneratorio garantiza el principio de igual remuneración por igual tarea para todos los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El régimen remuneratorio debe incentivar la mayor productividad y contracción a las tareas de los trabajadores de la Ciudad y puede estar conformado por distintos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo, acreditada a través de las respectivas evaluaciones anuales.

## **CAPÍTULO VI - DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS.**

### **Artículo 16.- LICENCIAS.**

Las trabajadoras y trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a las siguientes licencias:

- a. Descanso anual remunerado.
- b. Afecciones comunes.
- c. Enfermedad de familiar o menor del cual se ejerza su representación legal.
- d. Enfermedad de largo tratamiento.
- e. Maternidad y adopción.
- f. Exámenes. >
- g. Nacimiento de hijo.
- h. Matrimonio.
- i. Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, de hijos, de padres y de hermanos, de nietos.
- j. Cargos electivos.
- k. Designación en cargos de mayor jerarquía sin goce de haberes.
- l. Donación de sangre.
- ll. Licencia deportiva.
- m. Por adaptación escolar de hijo.
- n. Licencia especial para controles de prevención del cáncer génito mamario o del Antígeno Prostático Específico (PSA), según el género.

Sin perjuicio de la enunciación que antecede, el régimen de licencias comprende las franquicias especiales previstas en la Ley N° 360, sus modificatorias y complementarias, y puede ser también materia de negociación en los convenios colectivos de trabajo.

**(Conforme texto Art. 1° de la Ley N° 2.718, BOCBA N° 2964 del 03/07/2008)**

**Artículo 17.- ANTIGÜEDAD COMPUTABLE.**

Se computa como antigüedad a los efectos de los beneficios y derechos establecidos en el presente capítulo el tiempo efectivamente trabajado por el trabajador bajo la dependencia de la ex-Municipalidad de Buenos Aires, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Estado Nacional, Provincial y Municipal.

**Artículo 18.- DESCANSO ANUAL REMUNERADO.**

El período de descanso anual remunerado para los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es por cada año calendario y siempre que el trabajador haya tenido un mínimo de antigüedad de 6 meses de:

- a. 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años,
- b. 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10,
- c. 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años, y no exceda de 20 y
- d. 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

El goce puede ser fraccionado de acuerdo con lo que se establezca en la reglamentación y en la negociación colectiva debiendo tenerse presente las características y necesidades de las respectivas reparticiones.

El trabajador que al 31 de diciembre no complete los 6 meses de trabajo tiene derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de trabajo.

El presente régimen de licencia anual ordinaria no afecta los derechos adquiridos del personal que, al momento de la presente ley, se encuentre revistando en la planta permanente.

**ARTÍCULO 19.- LICENCIA POR AFECCIONES COMUNES.**

Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia de hasta 45 días corridos por año calendario con goce de haberes en el caso de afecciones comunes. Vencido este término tienen derecho a una licencia de hasta 45 días corridos, sin goce de haberes.

**Artículo 20.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR O MENOR DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACION LEGAL.**

Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o menor del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes. Quedan comprendidos los agentes que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría “en tránsito” por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva. **(Modificado por el Art. 2° de la Ley N° 1170, BOCBA N° 1832, del 04/12/2003)**

**Artículo 20 Bis** - Licencia especial para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales. Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta veinte (20) días corridos con goce de haberes. Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta veinte (20) días corridos sin goce de haberes. El término de estas licencias se contabiliza de manera independiente a la forma en la que el trabajador realiza sus prestaciones. Quedan comprendidos los agentes que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría “en tránsito” por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva. En estos casos, los agentes adjuntarán a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con necesidades especiales del familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal. **(Incorporado por Art. 2° de la Ley N° 1577, BOCBA N° 2115 del 24/01/2005)**

**Artículo 21.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE LARGO TRATAMIENTO.**

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de 2 años con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año adicional, durante el cual percibirá el 75% de sus haberes. Si vencido este plazo el trabajador no estuviera

en condiciones de reingresar al trabajo y el servicio médico del Gobierno de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires entienda que el trabajador enfermo se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, el Gobierno de la Ciudad Autónoma le otorgará al trabajador un subsidio que consistirá en el 30% de su mejor remuneración normal y habitual hasta tanto el beneficio previsional le sea concedido por la autoridad de aplicación a nivel nacional. Este beneficio será otorgado por un plazo máximo de 2 años. El Gobierno de la Ciudad Autónoma patrocinará al trabajador en sus reclamos administrativos y judiciales a los fines de que los organismos competentes a nivel nacional le otorguen los beneficios que en materia de seguridad social le correspondan.

#### **Artículo 22.- LICENCIA POR MATERNIDAD.**

Las trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los sesenta (60) días posteriores. Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días. En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto. En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero. Si el/los recién nacido/s debiera/n permanecer internado/s en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación. Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

*(Conforme texto Art. 3° de la Ley N° 1577, BOCBA N° 2115 del 24/01/2005)*

**Artículo 22 bis** - licencia por nacimiento de hijo muerto o fallecido a poco de nacer. Si se produjera un parto de criatura muerta o que falleciere a poco de nacer la licencia para la trabajadora será de treinta (30) días corridos. *(Incorporado por Art. 4° de la Ley N° 1577, BOCBA N° 2115 del 24/01/2005)*

#### **Artículo 23.- LICENCIA POR ADOPCIÓN.**

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quien adopte a un niño/niña de hasta 12 años tendrá derecho a una licencia por un período de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

Quien adopte simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de ciento veinte (120) días corridos.

Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador varón tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos.

En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el trabajador adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial. *(Sustituido por Art. 5° de la Ley N° 1577, BOCBA N° 2115 del 24/01/2005)*

#### **Artículo 24.- PAUSA POR ALIMENTACIÓN Y CUIDADO DE HIJO.**

La pausa por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo menor de doce (12) meses. Si ambos padres fueran agentes, no podrán utilizarla en forma simultánea. Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

*(Conforme texto Art. 1° de la Ley N° 3.358, BOCBA N° 3351 del 29/01/2010)*

#### **Artículo 24 bis.- LICENCIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJO.**

Los trabajadores tienen derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Si ambos padres fueran agentes, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

Cada dependencia establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

*(Incorporado por el Art. 6° de la Ley N° 1.577, BOCBA N° 2115 del 24/01/2005)*

#### **Artículo 25.- LICENCIA POR EXÁMENES.**

Se otorgará licencia con goce íntegro de haberes por un máximo de 5 días corridos por examen y por un total de 28 días en el año calendario, a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, nacionales, provinciales o municipales, y en establecimientos privados reconocidos oficialmente en calidad de alumnos regulares o libres, para rendir exámenes en turnos fijados oficialmente, debiéndose presentar debida constancia escrita del examen rendido, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.

#### **Artículo 26.- LICENCIAS POR NACIMIENTO DE HIJO.**

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días corridos por nacimiento de hijo. *(Conforme texto Art. 7° de la Ley N° 1577, BOCBA N° 2115 del 24/01/2005)*

#### **Artículo 27.- LICENCIA POR MATRIMONIO.**

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes de 10 días corridos por matrimonio.

#### **Artículo 28.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO.**

Las trabajadoras y trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, de hijos, nietos, padres o hermanos, de tres (3) días corridos. En el caso de que el fallecimiento de la cónyuge o pareja de unión civil o conviviente fuere producto o causa sobreviniente de un parto y el hijo o hija sobreviviera, las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el artículo 22° de la presente para el post parto de la mujer.

*(Conforme texto Art. 2° de la Ley N° 2.718, BOCBA N° 2964 del 03/07/2008)*

#### **Artículo 29.- LICENCIA POR CARGOS ELECTIVOS.**

Los trabajadores que fueren elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular en el orden nacional, provincial o municipal o en cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dentro de los 30 días de haber finalizado sus mandatos.

La licencia por ejercicio de un cargo de mayor jerarquía sin goce de haberes se rige por lo dispuesto en el artículo 42.

#### **Artículo 30.- LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE.**

Puede justificarse con goce íntegro de haberes un día laborable en cada oportunidad y a razón de hasta dos por año calendario, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento reconocido.

#### **Artículo 30 Bis.- LICENCIA DEPORTIVA**

Los trabajadores de la ciudad que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes para la preparación y/o participación en disciplinas deportivas, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que practican:

- 1) Para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales.
- 2) Para integrar delegaciones que concurren a competencias que figuren en forma regular y habitual en el calendario de las organizaciones regionales, nacionales e internacionales.

- 3) Para intervenir en eventos regionales, nacionales o internacionales, en calidad de:
- Deportista, juez, árbitro o jurado o asistentes de control, cualquiera fuera la denominación que para cada actividad se utilice.
  - Directores técnicos, entrenadores, preparadores físicos y asistentes, y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista.
  - Dirigentes y/o representantes que integren las delegaciones oficiales.

4) Para participar en congresos, asambleas, reuniones, cursos u otras manifestaciones vinculadas con el deporte aficionado, que se realicen en el país o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones que las integran. La licencia en los supuestos contemplados en los incisos 3 y 4 es sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración u honorario por sus servicios.

La licencia deportiva no podrá extenderse por más de cuarenta y cinco (45) días al año para los mencionados en los incisos a) y b) del punto 3); y en los casos que esté motivada en la participación en competencias o reuniones deportivas para personas con necesidades especiales, el plazo máximo será de sesenta (60) días.

Para los comprendidos en el inciso c) no podrá extenderse por más de treinta (30) días.

Para los comprendidos en el punto 4) no podrá extenderse más de cinco (5) días.

Para acceder a la licencia deportiva el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo no menor de seis (6) meses anteriores a la fecha de su presentación y acreditar los siguientes extremos, en la forma que fije la reglamentación: lugar, día y hora en que se realizará el evento deportivo, y medios económicos con que cuenta para afrontar la concurrencia a éste.

Los deportistas, además de lo establecido en el párrafo anterior, deben acreditar su carácter de aficionado, adjuntar certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina, y constancia emitida por la federación u organización reconocida regional, nacional o internacional de la disciplina deportiva que corresponda, donde se indique la función, actividad o representación a ejercer.

La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente. **(Incorporado por Art. 2° de la Ley N° 1186, BOCBA N° 1847 del 29/12/2003 y modificado por el Art. N° 1° de la Ley N° 1.999, BOCBA N° 2486 del 24/07/2006)**

### **Artículo 30 Ter: LICENCIA ESPECIAL PARA CONTROLES DE PREVENCION**

Las trabajadoras y trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

- Todas las mujeres, un día al año a fin de realizar el control ginecológico completo: papanicolaou, colposcopia y examen de mamas.
- Los varones mayores de cuarenta y cinco (45) años, medio día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).

Las constancias de haber realizado dichos exámenes deben ser presentadas por el personal beneficiario de licencia ante la Dirección de Recursos Humanos o similar del organismo correspondiente.

**Incorporado por el texto del Art. 3° de la Ley N° 2.718, BOCBA N° 2964 del 03/07/2008)**

## **CAPÍTULO VII - DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.**

### **Artículo 31.- PRINCIPIOS A LOS QUE SE DEBE SUJETAR LA CARRERA ADMINISTRATIVA.**

El Poder Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con sujeción a los siguientes principios:

- Jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores ,
- Progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos,
- Igualdad de oportunidades y de trato,
- Capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural,

- e. Participación de los representantes de los trabajadores en carácter de veedores en los procesos de selección, evaluación y promoción
- f. Evaluación de desempeño anual de los trabajadores, sujeta a la disponibilidad de capacitación existente, de conformidad con lo previsto en el artículo 62.
- g. Acceso a los niveles jerárquicos de conducción, en los términos previstos en el inciso c del presente artículo.

La negociación colectiva podrá adaptar y desarrollar los principios legales y pautas reglamentarias que regirán la carrera administrativa a través de convenios marco y específicos por sectores de actividad.

#### **Artículo 32.- ESCALAFÓN.**

El escalafón debe organizarse por especialidad, la que comprenderá niveles y grados ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

#### **Artículo 33.- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO ANUAL.**

El Poder Ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual de los trabajadores respetando los convenios colectivos, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación y el derecho a recurrir los resultados de la evaluación.

Esta comprenderá la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas.

La evaluación prevista en los apartados anteriores deberá incluir la intervención, con carácter consultivo, de una Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño, integrada por funcionarios del Poder Ejecutivo y veedores de las organizaciones sindicales con personería gremial, personal y territorial en la jurisdicción.

Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidad de conformidad con lo previsto en el Capítulo XIII de la presente ley y lo que establezca la reglamentación respectiva.

#### **Artículo 34.- RÉGIMEN GERENCIAL.**

El Poder Ejecutivo reglamentará un régimen gerencial para los cargos más altos de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la base de los siguientes criterios:

- a. Ingreso por riguroso concurso público abierto de antecedentes y oposición.
- b. Estabilidad por un plazo de 5 años, con sujeción a evaluaciones de desempeño anuales.
- c. Cese en la estabilidad y extinción automática de la relación de empleo público para el supuesto de una evaluación negativa.
- d. Obligación de nuevo llamado a concurso público abierto luego de vencido el período de estabilidad del cargo gerencial.

La reglamentación determinará la cantidad de cargos gerenciales, y las áreas de la administración en los que deberán crearse, de conformidad con los criterios y procedimientos previstos en este artículo.

### **CAPÍTULO VIII - DE LA CAPACITACIÓN.**

#### **Artículo 35.- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.**

La autoridad competente proyectará y realizará planes de formación personal, profesional y cultural con el objeto de capacitar a todos los empleados en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal, además de los que se acuerden por convenios colectivos generales o sectoriales.

## **CAPÍTULO IX - DE LA ESTABILIDAD.**

### **Artículo 36.- PRINCIPIO GENERAL.**

Los trabajadores de la planta permanente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de estos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente ley para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensible a las funciones.

### **Artículo 37.- ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD.**

A los efectos de la adquisición de la estabilidad deberá prestar servicios efectivos durante un período previo de 12 meses y aprobar la evaluación de desempeño a la que será sometido, o por el solo transcurso de dicho período, si al cabo del mismo el trabajador no fuera evaluado por causas imputables a la administración. Hasta que ello no ocurra, la prestación de servicios del trabajador se registrará por la modalidad laboral transitoria que en cada caso se determine

## **CAPÍTULO X - DE LAS MODALIDADES DE LA PRESTACION DE SERVICIOS.**

### **Artículo 38.- JORNADA DE TRABAJO.**

La jornada de trabajo es de 35 horas semanales, salvo los que ya cumplieran horarios superiores con adicionales compensatorios, o estuvieran comprendidos en regímenes especiales, y sin perjuicio de las excepciones que se establezcan por vía reglamentaria y por la negociación colectiva.

La autoridad competente de cada repartición establecerá el horario en el cual deban ser prestados los servicios teniendo en cuenta la naturaleza de éstos y las necesidades de la repartición. El trabajador está obligado a cumplir con el horario que se establezca.

### **Artículo 39.- TRABAJADORES TRANSITORIOS.**

El régimen de contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprende exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente. En ningún caso dicha transitoriedad podrá exceder los cuatro (4) años. El régimen de prestación por servicios de los trabajadores de Gabinete de las Autoridades Superiores, debe ser reglamentado por el Poder Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o de asistencia administrativa. Los trabajadores cesan en sus funciones en forma simultánea con la Autoridad cuyo Gabinete integran, y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

*(Conforme texto Art. 1° de la Ley N° 3.826, BOCBA N° 3714 del 27/07/2011)*

## **CAPÍTULO XI - DE LAS SITUACIONES DE REVISTA.**

### **Artículo 40.- PRINCIPIO GENERAL.**

El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado.

Cuando se trate de personal de planta permanente, éste revistará en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

Cuando se trate de personal transitorio, éste revistará en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

### **Artículo 41.- SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista, conforme a normas que regulen la materia:

- a. Ejercicio de un cargo superior,
- b. En comisión de servicio,

- c. Adscripción,
- d. En disponibilidad,

#### **Artículo 42.- EJERCICIO DE UN CARGO SUPERIOR.**

Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un trabajador asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista.

#### **Artículo 43.- COMISIÓN DE SERVICIO.**

Un trabajador revista en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante.

#### **Artículo 44.- ADSCRIPCIÓN.**

Un trabajador revista adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente. La adscripción puede disponerse para que el personal permanente del Gobierno de la Ciudad preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

#### **Artículo 45.- DISPONIBILIDAD.**

Se encontrarán en situación de disponibilidad aquellos trabajadores que se encuadren en el Capítulo XIII de la presente Ley.

### **CAPÍTULO XII - DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

#### **Artículo 46.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS.**

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

- a. Apercibimiento
- b. Suspensión de hasta 30 días.
- c. Cesantía
- d. Exoneración.

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

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.

#### **Artículo 47.- APERCIBIMIENTO Y SUSPENSIÓN.**

Son causales para la sanción de apercibimiento y suspensión:

- a. Incumplimiento reiterado del horario establecido, sin perjuicio de tenerse como antecedente a los fines de la evaluación anual de desempeño,
- b. Inasistencias injustificadas en tanto no excedan los 10 días de servicios en el lapso de 12 meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de servicio.
- c. Falta de respeto a los superiores, iguales, subordinados, a los administrados, o el público,
- d. Negligencia en el cumplimiento de las funciones,

- e. Incumplimiento de las obligaciones y quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en los artículos 10 y 11 de la presente Ley.

#### **Artículo 48.- CESANTÍA.**

Son causales para la cesantía:

- a. Abandono de servicio cuando medie 5 o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador. Para que el abandono de servicio se configure se requerirá previa intimación fehaciente emanada de autoridad competente a fin de que retome el servicio,
- b. Inasistencias injustificadas que excedan los 15 días en el lapso de los 12 meses inmediatos anteriores,
- c. Infracciones y faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas,
- d. Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando hayan totalizado en los 12 meses inmediatos anteriores, 30 días de suspensión,
- e. Incumplimiento grave de las obligaciones y quebrantamiento grave de las prohibiciones establecidas en los artículos 11 y 12 de la presente ley,
- f. Condena firme por delito doloso.

#### **Artículo 49.- EXONERACIÓN.**

Serán causales de exoneración:

- a. Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración,
- b. Dictado de condena firme por delito contra la Administración,
- c. Incumplimiento grave e intencional de órdenes legalmente impartidas,
- d. Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

#### **Artículo 50.- ENUMERACIÓN NO TAXATIVA.**

La enumeración de causales previstas en los Artículos 47, 48 y 49 es meramente enunciativa y no excluye otras que se deriven de un incumplimiento, falta reprochable del trabajador con motivo o en ocasión de sus funciones y aquellas causales previstas por la Ley N° 1225 “Ley de violencia laboral.

**(Conforme texto Art. 1° de la Ley N° 3.645, BOCBA N° 3601 del 08/02/2011)**

#### **Artículo 51.- PROCEDIMIENTO.**

A los fines de la aplicación de las sanciones previstas en el presente capítulo se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa.

Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo:

- a. Los apercibimientos,
- b. Las suspensiones por un término inferior a los 10 días.
- c. Las sanciones previstas en los incisos a) y b) del artículo 46, en los incisos a) y b) del 47 y en los incisos b) y d) del artículo 48.

El personal no podrá ser sancionado sino una vez por el mismo hecho.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados.

El Poder Ejecutivo determinará, por vía reglamentaria, el funcionario competente a los fines de la aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias previstas en el presente artículo.

#### **Artículo 52.- SUSPENSIÓN PREVENTIVA.**

El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación.

En el supuesto de haberse aplicado suspensión preventiva y de las conclusiones del sumario no surgieran sanciones o las mismas no fueran privativas de haberes, éstos le serán íntegramente abonados.

El plazo de traslado o suspensión preventiva no podrá exceder el máximo de 90 días corridos. En el caso de la suspensión preventiva, ésta deberá aplicarse por períodos que no excedan de 30 días como máximo, - renovables de así corresponder- hasta agotar el plazo respectivo.

#### **Artículo 53.- SIMULTANEIDAD CON PROCESO PENAL.**

La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes son independientes de la causa criminal.

El sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución dictados en la causa criminal, no habilitan al trabajador a continuar en el servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo.

La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor o menor gravedad, luego de dictada la sentencia definitiva.

El sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo.

#### **Artículo 54.- EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN.**

La acción disciplinaria se extinguirá por fallecimiento del responsable o por el transcurso de 5 años a contar de la fecha de la comisión de falta, sin perjuicio del derecho de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de reclamar los daños y perjuicios que haya sufrido como consecuencia de la falta cometida.

#### **Artículo 55.- RECURSO JUDICIAL.**

Para el caso de cesantías y exoneraciones, son de aplicación los artículos 464 y 465 de la Ley 189.

### **CAPÍTULO XIII - DEL RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD.**

#### **Artículo 56.- OBJETIVO.**

Establécese un régimen de disponibilidad de los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el que tendrá por objeto la reubicación de los trabajadores que se encuentren comprendidos en él.

#### **Artículo 57.- TRABAJADORES COMPRENDIDOS.**

Se encontrarán comprendidos dentro del régimen de disponibilidad previsto en el presente título:

- a. Los trabajadores cuyos cargos o funciones u organismos en donde el trabajador preste servicios hubiesen sido suprimidos por razones de reestructuración,
- b. Los trabajadores que hayan sido calificados negativamente en la evaluación anual de desempeño, de acuerdo con lo establecido por el Artículo 33.
- c. Los trabajadores que hayan sido suspendidos preventivamente o cuyo traslado se hubiese dispuesto por considerarse presuntivamente incurso en falta disciplinaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 52.

## **Artículo 58.- TRABAJADORES NO REUBICADOS.**

Los trabajadores que no fueren reubicados durante el período de disponibilidad cesarán en sus cargos, haciéndose acreedores de una indemnización por cese cuyo monto se determinará por la reglamentación o por negociación colectiva.

El período de disponibilidad se establecerá por vía reglamentaria teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores.

Exceptúese de lo dispuesto en el presente artículo a los trabajadores comprendidos en el artículo 57, inciso c) de la presente ley.

Las convenciones colectivas establecerán un régimen especial de disponibilidad para los trabajadores comprendidos en el artículo 57, inciso a, que podrá estatuir un período de disponibilidad superior al legal, alternativas especiales de capacitación y reconversión, y/o una compensación bonificada por egreso.

## **CAPÍTULO XIV - DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO.**

### **Artículo 59.- DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN.**

La relación de empleo público se extingue:

- a. Por renuncia del trabajador, cesantía o exoneración,
- b. Por fallecimiento del trabajador,
- c. Por encontrarse el trabajador en condiciones de acceder a cualquier beneficio jubilatorio,
- d. Por retiro voluntario o jubilación anticipada en los casos que el Poder Ejecutivo decida establecerlos y reglamentarlos,
- e. Por vencimiento del plazo de disponibilidad,
- f. Por las demás causas previstas en la presente ley.

### **Artículo 60.- RENUNCIA.**

En caso de renuncia del trabajador, el acto administrativo de aceptación de la renuncia debe dictarse dentro de los 30 días corridos de recibida la misma en el correspondiente organismo de personal, y caso contrario se dará por aceptada la renuncia.

El trabajador debe permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación.

### **Artículo 61.- DE LA JUBILACIÓN.**

Cuando el trabajador reúna las condiciones legales de edad y años de servicios con aportes para acceder al beneficio jubilatorio, podrá ser intimado fehacientemente a iniciar los trámites jubilatorios, debiendo promover tal gestión dentro de los 30 días corridos de su fehaciente notificación.

A partir de la fecha de iniciación de los trámites pertinentes ante el organismo previsional que correspondiere en el término prescripto precedentemente, el trabajador gozará de un plazo de 180 días corridos, para obtener el beneficio jubilatorio.

En caso de inobservancia de lo establecido en los párrafos anteriores, por causas imputables al trabajador en cuestión, el mismo será dado de baja. Los plazos señalados en el presente artículo podrán ser prorrogados por causas que así lo justifiquen, no imputables al trabajador en cuestión.

## **CAPÍTULO XV - DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 62.- INSTITUTO SUPERIOR DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.**

Créase el Instituto Superior de la Carrera Administrativa cuya integración será acordada en las convenciones colectivas de trabajo y reglamentadas por la autoridad competente.

**ARTÍCULO 63.- PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES.**

El Poder Ejecutivo establecerá los mecanismos y condiciones a los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales de conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, debiendo asegurarse además la igualdad de remuneraciones de estos trabajadores con los trabajadores que cumplan iguales funciones en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La convocatoria de las personas con necesidades especiales deberá hacerse de manera tal que queden claramente establecidas las labores que se realizarán en la unidad administrativa que corresponda a fin de que en ningún caso tales derechos individuales que esta Ley garantiza afecte la prestación de los servicios. A tales fines se elaborará un registro por unidad administrativa que contenga el listado de trabajadores con necesidades especiales y las labores que desempeñan o que pudieran desempeñar.  
*(Conforme texto Art. 1º de la Ley N° 1.523, BOCBA N° 2098 del 29/12/2004)*

**ARTÍCULO 64.- EX COMBATIENTES DE LA GUERRA DEL ATLÁNTICO SUR.**

El Poder Ejecutivo debe establecer los mecanismos y condiciones a los fines de dar preferencia en la contratación a los ex combatientes de la Guerra del Atlántico Sur, residentes en la Ciudad, que carezcan, de suficiente cobertura social, de conformidad con la Cláusula Transitoria 21 de la Constitución de la Ciudad.

**Artículo 65.- CENSO.**

El Jefe de Gobierno implementará un censo de personal y de puestos de trabajo el que deberá determinar capacidades y potencialidades de todos los trabajadores y los requerimientos de los puestos existentes.

**Artículo 66.- ESTATUTOS PARTICULARES.**

Los Estatutos particulares mantendrán su vigencia hasta tanto las partes celebren un convenio colectivo de trabajo. La reglamentación proveerá de un marco regulatorio específico para la negociación colectiva de los trabajadores comprendidos en dichos estatutos.

**CAPÍTULO XVI - CLÁUSULAS TRANSITORIAS****Artículo 67.- PERSONAL CONTRATADO**

El Poder Ejecutivo procederá a revisar, en el término de noventa días a partir de la sanción de la presente ley, la normativa vigente en materia de personal contratado, y la situación de aquellos trabajadores comprendidos en dicho régimen, que observen características de regularidad y antigüedad en la administración, en actividades y funciones habituales de las plantas permanentes y/o transitorias.

**Artículo 68.- PRESERVACIÓN DE NIVELES SALARIALES**

Se deja establecido que la aprobación del nuevo régimen de empleo público no podrá afectar el mayor nivel salarial alcanzado por los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

**TÍTULO II****DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.****Artículo 69.- OBJETO.**

Las negociaciones colectivas entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en cualquiera de sus poderes y las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires están regidas por el presente Título.

**Artículo 70.- MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.**

Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con el presente título, y que tengan por objeto regular las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector público del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deberán ajustarse a los principios y garantías constitucionales, y al

marco normativo general establecido en el Capítulo Primero del Título I de esta ley. Con excepción, en este último aspecto, de las negociaciones que se celebren con los trabajadores comprendidos en estatutos particulares, que se regirán por el marco regulatorio específico que se establezca de conformidad con lo previsto en el artículo 66.

#### **Artículo 71.- CONVENIOS PARA TRABAJADORES DE LA CIUDAD.**

Se pueden pactar convenios colectivos para trabajadores:

- a. Del Poder Ejecutivo, rama general, entes jurídicos descentralizados y sociedades estatales.
- b. Docentes,
- c. De la salud,
- d. Del Poder Judicial,
- e. De la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

Los restantes trabajadores de la Ciudad no comprendidos en los incisos precedentes, se rigen por el Poder Ejecutivo.

#### **Artículo 72.- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

Se encuentran legitimados para negociar y firmar los convenios colectivos de trabajo en nombre de los trabajadores de la Ciudad, los representantes que designen las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, de conformidad con lo que se establece en la presente ley.

#### **Artículo 73.- FALTA DE ACUERDO EN LA REPRESENTACIÓN.**

Cuando no hubiese acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la autoridad de aplicación procederá a definir, de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin debe tomar en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

#### **Artículo 74.- REPRESENTACIÓN DE LA PARTE EMPLEADORA.**

La representación de la parte empleadora es ejercida por los representantes que designe el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, quienes son los responsables de conducir las negociaciones. Dichas designaciones deberán recaer en funcionarios con rango no inferior a Director General o equivalente.

#### **Artículo 75.- DESIGNACIÓN DE ASESORES.**

Las partes en la negociación colectiva pueden disponer la designación de asesores.

#### **Artículo 76.- FUNCIONARIOS EXCLUIDOS.**

Los siguientes funcionarios quedan excluidos del presente Título

- a. El Jefe y Vicejefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- b. Los diputados y diputadas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- c. Los jueces y funcionarios del Poder Judicial y de Ministerio Público de la Ciudad de Buenos Aires,
- d. Los ministros, secretarios, subsecretarios, directores generales y asesores del Poder Ejecutivo y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados,
- e. Los miembros de las fuerzas que ejerzan funciones de policía de seguridad local,
- f. Los funcionarios de los órganos de control de la Ciudad,

- g. Los miembros de las diferentes Juntas Comunales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
- h. Las autoridades superiores de los organismos descentralizados y los funcionarios designados en cargos fuera del escalafón en los organismos centralizados y en las entidades descentralizadas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

#### **Artículo 77.- NIVELES DE NEGOCIACIÓN.**

La negociación podrá celebrarse en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al mismo.

Podrán participar de la negociación general solamente aquellas organizaciones sindicales cuyo ámbito de actuación comprenda el conjunto de la administración pública de la Ciudad.

Para cada negociación general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora, de la que serán parte los representantes del Estado-empleador y de los trabajadores estatales y que será coordinada por la Subsecretaría de Trabajo.

En el caso de negociaciones en los ámbitos sectoriales, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que incluyan a ese sector en su ámbito de actuación.

Los organismos de control o descentralizados pueden constituirse en unidades de negociación o integrar la rama general del Poder Ejecutivo.

#### **Artículo 78.- PRINCIPIO DE BUENA FE.**

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

- a. La concurrencia a las negociaciones y audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes,
- b. La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente,
- c. La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas,
- d. El intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones en debate.

#### **Artículo 79.- MATERIAS DE LA NEGOCIACIÓN.**

La negociación colectiva en el nivel general regulada por la presente ley comprenderá todos los aspectos que integran la relación de empleo público, en el marco de los principios generales enunciados en el Título I, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, en particular:

- a. Las condiciones de trabajo de los trabajadores ,
- b. La retribución de los trabajadores sobre la base de la mayor productividad y contracción a las tareas,
- c. El derecho de información y consulta para las asociaciones sindicales signatarias del convenio colectivo de trabajo,
- d. El establecimiento de las necesidades básicas de capacitación,
- e. La representación y la actuación sindical en los lugares de trabajo,
- f. La articulación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva de conformidad con lo establecido en la presente ley,
- g. Jornada de trabajo,
- h. Movilidad,
- i. La formación e integración de comisiones mixtas de Salud Laboral,

- j. Mecanismos de prevención y solución de conflictos, particularmente en los servicios esenciales,
- k. El régimen de licencias, en los términos y con los alcances previstos en los dos últimos apartados del artículo 16.

Los acuerdos salariales deberán basarse en la existencia de créditos presupuestarios previamente aprobados.

#### **Artículo 80.- INSTRUMENTACIÓN.**

Los acuerdos que se suscriban en virtud de la presente ley, serán remitidos al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para su instrumentación mediante el dictado del acto administrativo pertinente, el cual debe ser remitido dentro de los 30 días hábiles de la suscripción de los acuerdos.

#### **Artículo 81.- VIGENCIA.**

Los convenios colectivos de trabajo tienen un período de vigencia no inferior a 2 años y no superior a cuatro años, pero pueden pactarse cláusulas de revisión salarial por períodos inferiores.

#### **Artículo 82.- OBLIGATORIEDAD.**

Las normas de las convenciones colectivas de trabajo son de cumplimiento obligatorio para el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y para los trabajadores comprendidos en ellas, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de las convenciones colectivas de trabajo no pueden afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos que sean más favorables a los trabajadores de la Ciudad.

#### **Artículo 83.- MECANISMOS DE AUTORREGULACIÓN.**

En la primera audiencia, las partes deben acordar los siguientes mecanismos de autorregulación del conflicto, que no excluyen la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia:

- a. Suspensión temporaria de aplicación de las medidas que originan el conflicto,
- b. Abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales,
- c. Establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas legítimas de acción sindical.

#### **Artículo 84.- INICIACIÓN.**

Dentro de los 60 días hábiles anteriores al vencimiento de un convenio colectivo de trabajo, la autoridad de aplicación, a solicitud de cualquiera de las partes, debe disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a su renovación.

#### **Artículo 85.- SOLICITUD EXTRAORDINARIA.**

Los representantes de los poderes del Estado o de los trabajadores pueden en cualquier momento por razones extraordinarias, proponer a la otra parte la formación de una Comisión Negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación. El pedido debe ser notificado a la autoridad de aplicación, la que evaluará la propuesta y constituirá o no la Comisión Negociadora.

#### **Artículo 86.- NOTIFICACIÓN.**

Los representantes de la parte que promueva la negociación deben notificar por escrito a la autoridad de aplicación, con copia a la otra parte, los siguientes puntos;

- a. El alcance personal del convenio colectivo de trabajo propuesto,
- b. La acreditación fehaciente de la representatividad invocada y la manifestación de la que atribuye a la otra parte.

- c. El nivel de negociación que se quiere alcanzar y los mecanismos para su articulación,
- d. Las materias que comprenden al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Artículo 87.- CONTESTACIÓN.**

La parte que recibe la comunicación establecida en el artículo precedente, se halla igualmente facultada para proponer idéntico contenido a ser llevado al seno de la Comisión Negociadora, y debe notificar su propuesta a la autoridad a cargo de la autoridad de aplicación.

#### **Artículo 88.- PRIMERA AUDIENCIA.**

La autoridad de aplicación al recibir la notificación mencionada en los artículos precedentes, debe citar a las partes, en un plazo no mayor a diez (10) días, a una audiencia para constituir la Comisión Negociadora, la que se integra según lo dispuesto en el artículo 89. Sólo en la primera audiencia las partes pueden formular observaciones a los puntos de los incisos a, b, c, y d del artículo 86, y establecer los mecanismos de autorregulación enunciados en el artículo 83.

#### **Artículo 89.- INTEGRACIÓN.**

La Comisión Negociadora se integra de la siguiente forma:

- a. 4 representantes del Estado,
- b. 4 representantes de los trabajadores.

#### **Artículo 90.- PLIEGO DEFINITIVO.**

Luego de celebrada la primera audiencia y constituida la Comisión Negociadora, los representantes del Estado y de los trabajadores, tienen un plazo de 10 días hábiles para presentar a la otra parte el pliego definitivo de materias a negociar y solicitar o no la asistencia de un funcionario que presida las deliberaciones, y cualquier otro tipo de colaboración de la autoridad de aplicación. En todo acto de la negociación se debe labrar acta de lo manifestado por las partes.

#### **Artículo 91.- FORMA.**

Los convenios colectivos de trabajo que se suscriban conforme al presente régimen deben:

- a. Celebrarse por escrito,
- b. Consignar lugar y fecha de celebración,
- c. Señalar nombre de los intervinientes,
- d. Acreditar suficientemente las respectivas personerías,
- e. Determinar el período de vigencia,
- f. Indicar con precisión los trabajadores comprendidos,
- g. Apuntar toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

#### **Artículo 92.- ENTRADA EN VIGENCIA.**

Las convenciones colectivas de trabajo rigen formalmente a partir del día siguiente al de su publicación y se aplican a todos los trabajadores, organismos y entes comprendidos.

#### **Artículo 93.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.**

Las partes signatarias de cada convenio colectivo de trabajo deberán integrar una Comisión Paritaria de Interpretación, cuyo funcionamiento será fijado por la respectiva reglamentación.

#### **Artículo 94.- ATRIBUCIONES.**

La Comisión Paritaria de Interpretación tendrá las siguientes atribuciones:

- a. Interpretar el convenio colectivo con alcance general,
- b. Entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones, cuyo régimen será establecido en los plazos y formas que fije la reglamentación.
- c. Entender en todo reclamo individual o plurindividual, en el cual uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo, invoque una presunta lesión a un derecho conferido por ese cuerpo normativo.

La acción judicial sólo será procedente una vez agotada esa vía administrativa, y se tramitará según los procedimientos y competencias que correspondan.

#### **Artículo 95.- COMISIÓN DE CONCILIACIÓN.**

La Comisión de Conciliación tendrá como función específica promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo del sector público.

#### **Artículo 96.- INTEGRACIÓN.**

La Comisión de Conciliación estará compuesta por tres miembros, uno en representación de cada una de las partes, y un tercero, designado de común acuerdo por ambas, que deberá recaer sobre personas de reconocido prestigio, y versadas en materia laboral.

#### **Artículo 97.- OBLIGATORIEDAD DE SU INTERVENCIÓN.**

Producido un conflicto de intereses, las partes involucradas estarán obligadas, antes de recurrir a medidas de acción directa, a comunicar la situación de conflicto a la Comisión de Conciliación, a efectos que tome la intervención que le compete en la resolución del mismo.

#### **Artículo 98.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN.**

La administración del trabajo será la autoridad de aplicación del Título II de la presente ley, a cuyo cargo estará el registro y control de legalidad de los convenios colectivos que se celebren en el marco de sus disposiciones.

#### **Artículo 99.- DEROGACIÓN.**

Derógase la Ordenanza N° 40.401, sus modificatorias y reglamentarias, y toda otra norma que se oponga a la presente ley, con excepción de lo establecido en el artículo 66 respecto de los estatutos particulares.

#### **Artículo 100.- Comuníquese, etc.**

CRISTIAN CARAM

RUBÉN GÉ

#### **LEY N° 471**

Sanción: 05/08/2000

Promulgación: Decreto N° 1567/000 del 08/09/2000

Publicación: BOCBA N° 1026 del 13/09/2000

#### **REGLAMENTACIONES:**

##### **DECRETO N° 827/001**

BOCBA N° 1225 Publ. 03/07/2001

**Artículo 1° -** Reglamentase el Capítulo VI -Del Régimen de Licencias de la Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aprobado por Ley N° 471 (B.O.C.B.A. N° 1026), en el modo y forma que se establece en el presente decreto.

**Art. 2°** - El descanso anual remunerado previsto en el artículo 18 de la Ley N° 471 es de utilización obligatoria, con goce íntegro de haberes y se otorga por año calendario vencido.

**Art. 3°** - La licencia por descanso anual remunerado prevista en el artículo 18 de la Ley N° 471 podrá ser fraccionada a pedido del interesado en dos (2) períodos, pudiendo la autoridad de la repartición en la que reviste, por razones imperiosas del servicio, determinar un mayor fraccionamiento o, en la medida que resulte imprescindible, recabar del Secretario del área la transferencia al año siguiente, no pudiendo aplazarse por más de un (1) año.

**Art. 4°** - El personal que se encontrara revistando en planta permanente al momento de vigencia de la Ley N° 471, conforme lo establecido en el último párrafo de su artículo 18, mantendrá los términos de licencia anual ordinaria que le correspondían de acuerdo a la antigüedad acreditada hasta esa fecha. Lo establecido precedentemente no será de aplicación a partir del momento en que resulten más beneficiosos para el agente los términos previstos en el artículo 18.

**Art. 5°** - La licencia por descanso anual remunerado comenzará a contarse a partir del primer día en que el agente deba prestar servicios.

**Art. 6°** - La licencia anual remunerada solamente podrá interrumpirse: por enfermedad del agente o de familiar a cargo, por maternidad, por fallecimiento de familiar, y por razones imperiosas de servicio. Salvo en el caso de este último supuesto, el agente deberá continuar en el uso del descanso anual remunerado en la fecha inmediatamente posterior a la finalización del lapso correspondiente a la interrupción, cualquiera sea el año en que se produzca el reintegro al trabajo. En ninguno de los casos enunciados se considerará que ha existido fraccionamiento de la licencia.

**Art. 7°** - Cuando el agente hubiere usufructuado una licencia sin goce de haberes no podrá gozar de su descanso anual hasta luego de transcurridos treinta días corridos de su reintegro.

**Art. 8°** - El agente que cese en su relación de empleo con el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tendrá derecho al cobro de la licencia anual remunerada, en la parte proporcional que le reste usufructuar a la fecha del efectivo cese.

**Art. 9°** - A los fines del otorgamiento de la licencia prevista en el artículo 20 de la Ley N° 471, se entiende por familiar a cargo al cónyuge o a la persona con la cual estuviese unido como pareja conviviente, a los parientes de cualquier grado que convivan con el agente, y a los padres o hijos, aunque no convivan con él, previa presentación de declaración jurada de que no hay otro familiar en condiciones de atenderlo.

**Art. 10°** - La solicitud y el otorgamiento de las licencias previstas en los artículos 19, 20, 21 y 22 de la Ley N° 471, se regirán, en lo pertinente, por las Normas de Procedimiento aprobadas por el Decreto N° 7.580-981 (B.M. N° 16.683; AD.237.5). La Dirección Medicina del Trabajo, dependiente de la Dirección General de Recursos Humanos, es la repartición encargada de determinar el estado psico-físico de los agentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, como así también quien tiene a su cargo la justificación de las inasistencias en que se incurra por las situaciones contempladas en los artículos aludidos.

**Art. 11°** - El trabajador que solicite la licencia prevista en el artículo 23 de la Ley N° 471, deberá acompañar: 1) certificado de guarda expedido por juez o tribunal competente, del que surja la identidad del o de los adoptantes y la edad del niño/a menor de edad cuya guarda se otorga; 2) si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador varón que solicite la licencia deberá acreditar que su cónyuge no goza de ese beneficio, a cuyo efecto adjuntará declaración jurada de la misma en la que consten sus datos personales, datos del empleador, convenio colectivo aplicable y manifestación expresa de que no goza de derecho a licencia por adopción, o bien su decisión de no hacer uso de ese derecho si lo tuviere; 3) el trabajador varón podrá asimismo gozar de la licencia del artículo 23 de la Ley N° 471 cuando se acreditare el estado de enfermedad física y/o psíquica de la cónyuge, que haga imposible que la misma provea a los cuidados del menor durante la guarda; dicho certificado deberá ser expedido por entidad pública.

**Art. 12** - La pausa por alimentación y cuidado de hijo prevista en el artículo 24 de la Ley N° 471 podrá utilizarse durante la jornada laboral como 2 descansos de 1 hora cada uno, o disminución de 2 horas de labor a la entrada o la salida, o 1 hora a la entrada y 1 hora a la salida. A los fines que el padre pueda utilizar este beneficio deberá aportar partida de defunción, certificado médico o cualquier otra certificación expedida por autoridad competente que acredite la circunstancia de la ausencia o imposibilidad de la madre.

**Art. 13** - Los trabajadores que presten servicios los días sábados, domingos y feriados, así como aquéllos que prestan tareas en guardia, gozarán de la pausa por alimentación y cuidado de hijos en forma proporcional a las horas trabajadas, en concordancia con las previsiones del artículo 12 de la presente reglamentación.

**Art. 14** - Las licencias, justificaciones y franquicias que se hubieran otorgado de acuerdo a los términos de la Ordenanza N° 40.401 y comenzado a usufructuar con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 471, y cuya utilización haya continuado, sin interrupción, luego de esa vigencia, se regirán por los términos de la primera hasta la finalización del período de licencia otorgado, salvo que los términos de la Ley N° 471 fueran más favorables, en cuyo caso se aplicarán las disposiciones de esta última.

## **DECRETO N° 937/007**

BOCBA N° 2721 Publ. 10/07/2007

**Artículo 1°** -Ampliase la reglamentación del Capítulo VI de la Ley N° 471, establecida por Decreto N° 827/01, a fin de su aplicación a los agentes denominados “franqueros”, como así también para aquellos regidos por las Ordenanzas Nros. 41.455 y 45.199, reglamentándose en el mismo sentido el Capítulo X de la referida ley.

**Artículo 2°**- Denomínase “franquero” al personal que por la naturaleza de su prestación cumpla una jornada de trabajo normal y habitual en días sábados, domingos, feriados, días no laborables o aquellos días que sean considerados asueto.

**Artículo 3°** - Establécese que la prestación de servicios del personal franquero se ajustará a las siguientes pautas:

- a. El régimen de prestación será de doce (12) horas por cada día, salvo aquellos casos que se encuentren comprendidos en la normativa referida a tareas insalubres o riesgosas.
- b. En caso de declararse asueto administrativo, deberán tomar servicio, a excepción de aquellos que se desempeñen en áreas no consideradas esenciales.
- c. Para el cómputo de las inasistencias, se entiende que cada día de trabajo de este personal equivale a dos días y medio de trabajo de aquel personal que se desempeña de lunes a viernes.
- d. La licencia ordinaria deberá gozarse en días hábiles o corridos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 4° del Decreto N° 827/01. Los agentes que gocen esta licencia en días corridos deberán iniciarla a partir del primer día sábado, feriado, día no laborable o asueto en que su jornada habitual de servicio se deba prestar. Los agentes que gocen de licencia ordinaria en días hábiles, deberán iniciarla el día hábil anterior al primer día sábado, feriado o día no laborable en que su jornada habitual de servicio deba ser prestada. A los efectos del artículo 18 de la Ley N° 471, cuando el goce de la licencia ordinaria corresponda en días hábiles, se contabilizará teniendo en cuenta el número de días hábiles administrativos que existan entre el inicio de la licencia y el primer día que deban retomar el servicio, equiparando su situación a la de aquellos agentes cuya jornada de labor es de cinco (5) días semanales.
- e. A los fines del cómputo de las licencias que se conceden en días corridos, cada día de licencia de este personal será considerado equivalente a tres días y medio de licencia del personal que presta servicios de lunes a viernes.
- f. La pausa por alimentación y cuidado de hijo menor de un (1) año, establecida en el artículo 24 de la Ley N° 471 y reglamentada en general para este tipo de trabajadores por el artículo 13 del Decreto N° 827/01, debe computarse estableciendo un criterio de proporcionalidad con relación a los agentes de esta Administración que desempeñen sus tareas en días hábiles. A tal fin, los franqueros tienen derecho al goce de una hora y cuarenta y cinco minutos (1.45 hs.) por cada período de trabajo de seis (6) horas, pausa que puede ser fraccionada en períodos menores, a opción del trabajador, y distribuida dentro de cada segmento, o acumularse en su totalidad al inicio o al final de cada uno de ellos. Sin perjuicio de ello, no pueden acumularse las pausas correspondientes a ambos segmentos de seis (6) horas en un único período.
- g. Cuando el personal aquí regulado deba exceder, por razones de servicio, el horario establecido para su jornada habitual de labor, cada hora en exceso tendrá un valor de pesos diez (\$ 10),

debiéndose enmarcar dicha prestación, en lo demás, en las normas vigentes para la autorización de horas extraordinarias.

**Artículo 4°** - Establécese que la prestación de servicios de los profesionales regidos por las Ordenanzas Nros. 41.455 y 45.199 cuya prestación laboral sea inferior a los cinco días semanales, se ajustará a las siguientes pautas:

- a. Salvo régimen expreso en contrario, toda guardia de 24 hs. inicia a las 8 hs. de un día y culmina a las 8 hs. del día siguiente.
- b. Para el cómputo de las inasistencias del personal que se desempeñe exclusivamente en una guardia, se entiende que cada guardia equivale a cinco días de trabajo del personal que se desempeña de lunes a viernes. A este respecto, se considera un nuevo día de trabajo a las cero horas.
- c. La licencia ordinaria debe gozarse en días hábiles o corridos de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 471 y en el artículo 4° del Decreto N° 827/01. Los agentes que gocen de licencia ordinaria en días corridos, deberán iniciarla a partir del día en que les correspondiera prestar servicios. Respecto de los agentes que deban gozar su licencia ordinaria en días hábiles, ésta deberá iniciarse el día hábil inmediato anterior al primer día en que les correspondiera prestar servicios, salvo que cubrieran el servicio en días inhábiles, en cuyo caso deberá iniciarse el día hábil inmediato anterior al primer día en que deban prestar servicios. Se entiende por día inhábil al sábado, domingo o feriado, así como cualquier otro día que se declare no laborable o se otorgue asueto.
- d. A los fines del cómputo de las licencias que se conceden por días corridos, cada día de licencia de estos profesionales será considerado equivalente a siete días de licencia del personal que presta servicios de lunes a viernes.
- e. La pausa por alimentación y cuidado de hijo menor de un (1) año, establecida en el artículo 24 de la Ley N° 471, debe computarse estableciendo un criterio de proporcionalidad con relación a la jornada máxima contemplada en la respectiva Carrera. No podrán acumularse las distintas pausas alimentarias en más de dos (2) horas por períodos de ocho (8) horas de trabajo.

**Artículo 5°** - El cómputo de las licencias por enfermedad común, o de familiar a cargo de los agentes comprendidos indistintamente en el artículo 3° ó 4°, se computará sobre los días que regularmente hubiera tomado el restablecimiento de la salud del agente o sus familiares, y conforme los criterios médicos que en forma general adopte la Dirección General de Recursos Humanos a través del área de Medicina del Trabajo.

**Artículo 6°** - Facúltase a la Dirección General de Recursos Humanos, dependiente de la Subsecretaría de Gestión Operativa del Ministerio de Hacienda, para dictar las disposiciones interpretativas y aclaratorias que fueren necesarias a los efectos de la correcta aplicación del presente régimen.

**Artículo 7°** - El presente decreto es refrendado por la señora Ministra de Derechos Humanos y Sociales, de Salud y de Hacienda.

## **DECRETO N° 1.716/005**

BOCBA N° 2324 Publ. 23/11/2005

**Artículo 1°.-** Reglaméntase el artículo 21 de la Ley N° 471, en el modo y forma que se establece en el presente decreto.

**Artículo 2°.-** Se entiende por enfermedad de largo tratamiento a aquellas afecciones que inhabiliten al agente para el desempeño del trabajo o por motivos que aconsejen su internación o alejamiento por razones de profilaxis y seguridad, en cuyo caso se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes.

**Artículo 3°.-** Vencido el plazo previsto en el artículo precedente y subsistiendo la causal que determinó el inicio de la licencia, se ampliará la misma por el término de un (1) año, durante el cual el agente percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de su remuneración.

Cumplido este último plazo, se le realizará un nuevo reconocimiento médico por intermedio del área pertinente de la Dirección General de Recursos Humanos y, en atención a su capacidad laboral, se determinará:

- a. si existen funciones que puedan ser desempeñadas por el agente; o
- b. si le corresponde acogerse a algún beneficio previsional por razones de invalidez.

**Artículo 4°.-** En los casos en que el referido informe determine que al agente examinado le corresponde acogerse a los beneficios de la seguridad social, se le notificará fehacientemente dicha circunstancia en el mismo acto de comunicación del respectivo dictamen médico, de lo que se debe dejar constancia en tal oportunidad a fin de que inicie los trámites previsionales ante las autoridades competentes.

**Artículo 5°.-** En tal supuesto, el agente debe iniciar los trámites dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos contados desde la notificación prevista en el artículo precedente y percibirá el treinta por ciento (30%) de su remuneración mensual hasta el momento del otorgamiento del beneficio. Este período puede prorrogarse por lapsos iguales hasta un plazo máximo total de dos (2) años, cuando por causas no imputables al agente acreditadas fehacientemente en forma previa al otorgamiento de cada prórroga, el respectivo trámite previsional no haya finalizado dentro del término establecido.

**Artículo 6°.-** Facúltase a la Secretaría de Hacienda y Finanzas para dictar las normas interpretativas y aclaratorias que resulten necesarias para la aplicación del presente.

**Artículo 7°.-** El presente decreto es refrendado por la señora Secretaria de Hacienda y Finanzas y por el señor Jefe de Gabinete.

#### **DECRETO N° 1.372/008**

BOCBA N° 3067 del 28/11/2008

**Artículo 1°.-** Regláméntanse los artículos 28 y 30 ter de la Ley N° 471, modificada por Ley N° 2718, en lo referente a los incisos i) y n) del art. 16 del Capítulo VI - Del Régimen de Licencias de la Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del modo y forma que se establece en el Anexo que forma parte integrante del presente decreto.

**Artículo 2°.-** El presente decreto es refrendado por el señor Ministro de Hacienda y el señor Jefe de Gabinete de Ministros.

#### **ANEXO**

#### **REGLAMENTACION DE LOS ARTÍCULOS 28 Y 30 TER. DE LA LEY N° 471 Y SU MODIFICATORIA LEY N° 2.718**

**Artículo 28.-** Los trabajadores y trabajadoras dependientes de este Gobierno gozarán de la licencia con goce de haberes, en tanto acrediten en el plazo de quince (15) días posteriores a la finalización de la licencia, el fallecimiento del cónyuge, persona con la cual estuvieren en unión civil o pareja conviviente, hijos, nietos, padres o hermanos, ante la repartición donde prestan sus servicios, mediante la constancia emitida por la repartición pública pertinente.

**Artículo 30 ter.-** Los trabajadores y trabajadoras, para el goce de la licencia, deberán acreditar haber realizado los exámenes previstos con la constancia médica correspondiente, la que debe ser presentada ante las oficinas de personal de la repartición donde prestan sus servicios en el día hábil posterior a la fecha de realización de tales exámenes.

Dicha licencia no es fraccionable aunque las trabajadoras y trabajadores no completen la realización del control ginecológico completo y el control del antígeno prostático específico (PSA), respectivamente.

La licencia especial establecida por los incisos a) y b) comprende la totalidad de la jornada de trabajo (1 día al año) para las mujeres y media jornada de trabajo (1/2 día al año) para los varones, de acuerdo a la modalidad de prestación de servicio que realice el agente.

#### **DECRETO N° 184/010**

BOCBA 3372 Publ. 03/03/2010

**Artículo 1°.-** Apruébase la Reglamentación del Capítulo XII Del Régimen Disciplinario de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad de Buenos Aires, en el modo y forma que se establece en el Anexo I del presente Decreto, y que a todos sus efectos forma parte integrante del mismo.

**Artículo 2°.-** Apruébase el Régimen de sanciones correspondientes a los profesionales regidos por las Ordenanzas N° 41.455 y 45.199, en el modo y forma que se establece en el Anexo II del presente Decreto, y que a todos sus efectos forma parte integrante del mismo.

**Artículo 3°.-** Apruébase el Régimen de sanciones correspondientes al personal comprendido en el Decreto N° 937/2007, en el modo y forma que se establece en el Anexo III del presente Decreto, y que a todos sus efectos forma parte integrante del mismo.

**Artículo 4°.-** Facúltase al Ministerio de Hacienda, a través de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, a dictar las normas reglamentarias y complementarias que resulten pertinentes en materia de sanciones directas sin sumario previo.

**Artículo 5° -** Facúltase a la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires al dictado de la normas reglamentarias y complementarias que resulten pertinentes en materia de sanciones con sumario previo.

**Artículo 6°.-** Delégase en el señor Jefe de Gabinete de Ministros la resolución de los recursos jerárquicos interpuestos contra actos administrativos que apliquen sanciones disciplinarias, y cuya resolución corresponda al Jefe de Gobierno. Dicha delegación no será de aplicación para la resolución de los recursos jerárquicos contra sanciones disciplinarias dispuestas por el señor Jefe de Gabinete de Ministros.

**Artículo 7°.-** Derógase el Decreto de fecha 4/2/1943, referente al procedimiento de peticiones del personal de la Administración y los Decretos N° 17.239/50, N° 21.933/60, N° 762/01, N° 826/01, N° 1.161/06, N° 467/08 y el inc. c) del artículo I del Decreto N° 494/09.

**Artículo 8°.-** El presente Decreto es refrendado por los señores Ministros de Desarrollo Social, de Educación, de Salud, de Hacienda y por el señor Jefe de Gabinete de Ministros.

## ANEXO I

### REGLAMENTACIÓN CAPÍTULO XII “DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO”

**Artículo 46°.-** El personal alcanzado por los términos de la presente Ley sólo podrá ser objeto de medidas disciplinarias por las causas y procedimientos que la misma determina y las que surjan de la aplicación del artículo 50.

Toda autoridad está obligada a ejercer las facultades disciplinarias de que esté investida respecto de los agentes que se hallen bajo su dependencia funcional dentro de los quince (15) días corridos de conocida la falta, salvo causa debidamente justificada.

Para los casos previstos en los incisos a) y b) del artículo 47, e incisos a) y b) del artículo 48, el responsable del área de personal de la Escuela o repartición debe informar al superior inmediato del agente y al funcionario con facultades para aplicar la sanción, dentro del tercer día hábil de conocidas, las novedades vinculadas con la prestación de servicios, asistencia y puntualidad que configuren causal de sanción. En caso de incumplimiento de la obligación de informar, el responsable del área de personal es pasible de una sanción equivalente a la prevista para la falta no informada.

El cómputo de las sanciones se hace por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto. A tal fin, se consideran los incumplimientos ocurridos en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores. Las suspensiones se aplican sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas si estas fueran las causales de la sanción.

Resulta obligatorio para los agentes de la Administración comunicar los cambios de domicilios dentro de los cinco (5) días de producidos, constituyendo causa agravante y de seria incidencia sobre la sustanciación de los casos tratados, el hecho de no haber cumplido con aquella prescripción reglamentaria.

En caso de cesantía o exoneración, las oficinas de personal deberán intimar a los agentes a devolver los elementos de trabajo que le hubieren sido entregados: en su defecto, se promoverá el respectivo cargo para compensar el importe de aquellos.

Las evidencias de orden médico que aporten los agentes para justificar las inasistencias, deberán ser evaluadas por el órgano competente en materia de reconocimiento médico del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 47°.-** La aplicación del apercibimiento o suspensión a un agente no priva de la posibilidad de instruir sumario si se aprecia que pudiera corresponder una sanción más grave.

La suspensión tendrá efecto y comenzará a cumplirse a partir del día hábil siguiente o el siguiente en que deba cumplir funciones el agente, luego de la notificación fehaciente del acto administrativo que la disponga. Los días de suspensión se computarán como corridos y con pérdida de toda retribución por el tiempo que dure.

A los fines de la aplicación de estas sanciones, el Director o responsable equivalente al mismo del área donde se haya cometido la falta producirá un informe en el que describirá los hechos ocurridos referenciando las fuentes de la información. Si fuera necesaria una investigación previa, se la practicará de manera informal y no actuada, incluyendo los resultados en el informe.

Con el informe, la autoridad facultada para imponer la sanción identificará las normas infringidas y dará vista al agente involucrado para que en el término de tres (3) días formule su descargo. Finalmente dispondrá la sanción y, previo a notificar al agente, la comunicará a la instancia superior la que podrá aumentar, disminuir o modificar la sanción a aplicar, dentro del plazo de tres (3) días. Transcurrido dicho plazo sin que la instancia superior se expida se procederá a notificar al agente la sanción impuesta.

El procedimiento previsto en el párrafo precedente no será de aplicación para los casos regulados en los incisos a) y b) del artículo 47 de la Ley N° 471.

No procede computar como inasistencia los días sábados, domingos y feriados no laborables comprendidos dentro de un lapso de días hábiles en que un agente hubiere dejado de concurrir a sus tareas sin causa justificada.

**Inciso a).-** El agente que, no existiendo causa justificada, incurra en incumplimiento del horario establecido, se hará pasible de las siguientes sanciones, de acuerdo con la magnitud del incumplimiento del horario y las circunstancias del caso:

Hasta el 3° incumplimiento injustificado: primer apercibimiento.

4° incumplimiento injustificado: segundo apercibimiento

5° incumplimiento injustificado: tercer apercibimiento o UN (1) día de suspensión.

6° incumplimiento injustificado: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión.

7° incumplimiento injustificado: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión.

8° incumplimiento injustificado: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión.

9° incumplimiento injustificado: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión.

10° incumplimiento injustificado: de TRES (3) a CUATRO (4) días de suspensión.

Se fija un margen de tolerancia de quince (15) minutos en un (1) mes respecto del horario establecido, dentro de los cuales una demora no es considerada como incumplimiento del mismo. A esos efectos, en el caso del personal franquero, la tolerancia se establece en diez (10) minutos en un (1) mes.

**Inciso b)** Se considera inasistencia cuando el incumplimiento importe más de cuatro (4) horas completadas de labor sin justificar.

El agente que incurra en inasistencia injustificada se hará pasible de las siguientes sanciones:

1° inasistencia: apercibimiento.

2° inasistencia: UN (1) día de suspensión

3° inasistencia: UN (1) día de suspensión

4° inasistencia: DOS (2) días de suspensión

5° inasistencia: TRES (3) días de suspensión

6° inasistencia: TRES (3) días de suspensión

7° inasistencia: CUATRO (4) días de suspensión

8° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión

9° inasistencia: SEIS (6) días de suspensión

10° inasistencia: SEIS (6) días de suspensión

No procede computar como inasistencia los días sábados, domingos y feriados no laborables comprendidos dentro de un lapso de días hábiles en que un agente hubiere dejado de concurrir a sus tareas sin causa justificada.

**Inciso c).**- Sin reglamentar.

**Incisos d) Y e).**- Las causales previstas en los presentes incisos, son de aplicación a todo el personal alcanzado por los términos de la presente Ley.

Asimismo, en cuanto a los responsables del área de personal de la Escuela o Repartición que omitan informar las novedades que impliquen descuentos de haberes, altas o bajas de personal o cargos, dentro de los plazos previstos por las normas específicas para cada caso, o incurran en falta de control de las plantillas de asistencia que dé lugar a falsedades, son pasibles de las siguientes sanciones, siempre que por la gravedad de la falta no corresponda una sanción mayor.

1° incumplimiento: apercibimiento

2° incumplimiento: UN (1) día de suspensión

3° incumplimiento: UN (1) día de suspensión

4° incumplimiento: DOS (2) días de suspensión

5° incumplimiento: TRES (3) días de suspensión

6° incumplimiento: TRES (3) días de suspensión

7° incumplimiento: CUATRO (4) días de suspensión

8° incumplimiento: CINCO (5) días de suspensión

9° incumplimiento: SEIS (6) días de suspensión

10° incumplimiento: SEIS (6) días de suspensión

Las sanciones previstas en el presente para los responsables de las oficinas de personal son aplicables específicamente a quienes se encuentran encargados de las tareas de informar o de ejercer el control, que hayan dado lugar a la comisión de la irregularidad de que se trate. En el caso del personal docente se estará a lo dispuesto en el art. 39 de la Ordenanza N° 40.593 y su reglamentación.

**Artículo 48°.** Las causales de cesantías previstas en los incisos a), c), e) y f) requieren sumario previo.

Cuando un agente incurra en las causales de cesantía previstas en los incisos a) y b) podrá continuar prestando servicios hasta el día en que se le notifique el acto administrativo que declara su cesantía.

La sanción de cesantía por las causales previstas en los incisos a), b) y d) será resuelta por el Subsecretario de Gestión de Recursos Humanos.

**Inciso a)** Una vez cumplidas dos (2) inasistencias consecutivas sin justificación, el responsable de personal de la Escuela o Repartición debe intimar al agente por medio fehaciente en el último domicilio registrado, a que se presente al organismo a prestar servicios, y justifique sus inasistencias mediante los elementos de prueba que correspondan. Asimismo le hará saber que en caso de no presentarse y de incurrir en más inasistencias injustificadas de cinco (5) días o más continuos, quedará configurada la causal de abandono de servicio aplicándose la sanción de cesantía, mediante la sustanciación del sumario previo. En el caso del personal docente se estará a lo dispuesto en el art. 39 de la Ordenanza N° 40.593 y su reglamentación.

En caso de que el agente se encontrará imposibilitado de concurrir a su organismo, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes a la oficina de personal de su repartición.

El incumplimiento de la obligación de intimar hace pasible al responsable de la oficina de personal de las sanciones previstas en la reglamentación del art 47 incisos d) y e), siempre que por la gravedad de la falta no corresponda una sanción mayor.

No procede computar como inasistencia los días sábados, domingos y feriados no laborables comprendidos dentro de un lapso de días hábiles en que un agente hubiere dejado de concurrir a sus tareas sin causa justificada.

**Inciso b)** Sin reglamentar.

**Inciso c)** Sin reglamentar.

**Inciso d)** Sin reglamentar.

**Inciso e)** Sin reglamentar.

**Inciso f)** Sin reglamentar.

**Artículo 49°.-** La sanción de exoneración es el medio extintivo de la relación de empleo público, como consecuencia de una conducta grave del agente, por las faltas cometidas en el desempeño de la función pública y que casen perjuicio material o moral a la Administración, no dando derecho a reclamar o pretender ningún supuesto de indemnización o resarcimiento a raíz de su separación de los cuadros administrativos.

Todas las sanciones de exoneración requieren sumario previo.

**Artículo 50°.-** En todos los casos en que se aplican sanciones disciplinarias en virtud de causales no previstas por los artículos 47, 48 y 49, deberá substanciarse sumario administrativo en el que la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires procederá a fundamentar la causal invocada.

**Artículo 51°.-** El requerimiento de la instrucción de sumario administrativo a los fines de la aplicación de sanciones disciplinarias y su tramitación se registrarán, en lo pertinente, por los términos del Reglamento de Sumarios Administrativos aprobados por el Decreto N° 3.360/968, o del que en el futuro lo reemplace.

Los sumarios administrativos serán resueltos por los Secretarios o Ministros del área que solicita su instrucción, salvo las sanciones de censaría por la causal prevista en el inciso a) del artículo 48 que será resuelta por el Secretario de Gestión de Recursos Humanos.

Están facultadas para aplicar sanciones de apercibimiento y suspensión que no requieran la instrucción de sumario en los términos del artículo 51 las siguientes autoridades:

- Directores y Directores Generales: Hasta cinco (5) días.
- Subsecretarios, Secretarios, Ministros y Jefe de Gobierno: Hasta nueve (9) días.
- A los efectos de graduar la sanción se deberán tener en cuenta los antecedentes personales, la falta cometida, los atenuantes y agravantes que concurran, así como el perjuicio causado.

**Artículo 52°.-** La suspensión preventiva o el traslado con carácter transitorio del personal sumariado, deben ser dispuestas por el Secretario o Ministro del área donde revista el agente, previo dictamen de la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires.

**Artículo 53°.-** Sin reglamentar.

**Artículo 54°.-** Sin reglamentar.

**Artículo 55°.-** Sin reglamentar.

**ANEXO II****RÉGIMEN DE SANCIONES PARA EL PERSONAL COMPRENDIDO****EN LAS ORDENANZAS N° 41.455 Y 45.199**

**Artículo 1°.-** El profesional regido por las Ordenanzas N° 41.455 y N° 45.199 cuya prestación laboral sea inferior a los cinco (5) días semanales, cuando incurra en inasistencias injustificadas a sus guardias, se hará pasible de las siguientes sanciones:

1° inasistencia: apercibimiento.

2° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión, que se cumplirán en UN (1) día en que el agente deba prestar servicio.

3° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión, que se cumplirán en UN (1) día en que el agente deba prestar servicio.

4° inasistencia: SIETE (7) días de suspensión, que se cumplirán en DOS (2) días en que el agente deba prestar servicio.

5° inasistencia: SIETE (7) días de suspensión, que se cumplirán en DOS (2) días en que el agente deba prestar servicio.

6° inasistencia: NUEVE (9) días de suspensión, que se cumplirán en CUATRO (4) días en que el agente deba prestar servicio.

**ANEXO III****RÉGIMEN DE SANCIONES PARA EL PERSONAL COMPRENDIDO****EN EL DECRETO N° 937/2007**

**Artículo 1°:** El agente que se desempeñe como franquero, según lo establecido en Artículo 2° del Decreto N° 937/007, cuando incurra en inasistencias injustificadas, se hará pasible de las siguientes sanciones:

1° inasistencia: apercibimiento.

2° inasistencia: DOS (2) días de suspensión, que se cumplirán en UN (1) día en que el agente deba prestar servicios.

3° inasistencia: DOS (2) días de suspensión, que se cumplirán en UN (1) día en que el agente deba prestar servicios.

4° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión, que se cumplirán en DOS (2) días en que el agente deba prestar servicios.

5° inasistencia: SIETE (7) días de suspensión, que se cumplirán en TRES (3) días en que el agente deba prestar servicios.

6° inasistencia: SIETE (7) días de suspensión, que se cumplirán en TRES (3) días en que el agente deba prestar servicios.

7° inasistencia: NUEVE (9) días de suspensión, que se cumplirán en CINCO (5) día en que el agente deba prestar servicios.

Se fija un margen de tolerancia de diez (10) minutos en un (1) mes respecto del horario restablecido, dentro de los cuales una demora no es considerada como incumplimiento del mismo.

## **DECRETO N° 2.182/003**

BOCBA N° 1225 Publ. 03/07/2001

**Artículo 1°.-**Reglamentase el Capítulo XIII “del Régimen de Disponibilidad de Trabajadores”, de la Ley N° 471 de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (B.O.C.B.A. N° 1026), en el modo y forma que se establece en el presente Decreto.

**Artículo 2°.-** El Registro de Agentes en Disponibilidad (RAD) funciona en el ámbito de la Dirección General de Recursos Humanos dependiente de la Subsecretaría de Gestión Operativa de la Secretaría de Hacienda y Finanzas.

**Artículo 3°.-** A los fines del apartado a) del artículo 57 de la Ley N° 471, se entiende por supresión de cargos, funciones u organismos respectivamente a los siguientes casos:

- a. cuando el organismo fuera disuelto, se eliminen cargos o se desconcentren o descentralicen funciones;
- b. cuando un agente desempeñare funciones ejecutivas, y el cargo fuera suprimido por modificación de estructuras, al ser fusionado con otro órgano o por ser reasumido por órganos de mayor nivel;
- c. cuando el agente desempeñara una función específica dentro de un organismo, y por la gestión desarrollada esa especialidad deviniera innecesaria;
- d. cuando el agente desempeñara una función específica dentro de un organismo y por la actividad desempeñada inherente a su función o tarea, se disponga la instrucción de un sumario administrativo, y siempre que así lo determine en forma fundada el órgano que tomó la medida.

**Artículo 4°.-** La calificación negativa a que refiere el apartado b) del artículo 57 de la Ley N° 471, será la que surja conforme los criterios de evaluación de la Carrera Administrativa.

**Artículo 5°.-** Los agentes que fueran transferidos al RAD, deberán presentarse en la Dirección General de Recursos Humanos dentro de las veinticuatro horas de notificados, la que dispondrá la realización de un examen psicofísico, el uso y goce de la licencia anual ordinaria no gozada o el inicio del trámite jubilatorio en caso que correspondiera.

**Artículo 6°.-** La Dirección General de Recursos Humanos procederá a través del RAD a la redistribución de los agentes conforme las necesidades planteadas por las reparticiones del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

El acto administrativo que disponga la transferencia de los agentes desde el RAD a una repartición, será conjuntamente dictado por la Secretaría de Hacienda y Finanzas y la Secretaría o Subsecretaría con dependencia directa del Jefe de Gobierno o su equivalente, que correspondiere.

**Artículo 7°.-** Cuando el agente hubiera sido transferido al RAD como consecuencia de un sumario administrativo, la Dirección General de Recursos Humanos, previo acceder a su transferencia, deberá dar intervención a la Procuración General, la que se expedirá indicando si el agente en cuestión se encuentra en condiciones de ser redistribuido y la tarea o función que el agente podrá desempeñar.

**Artículo 8°.-** Las reparticiones receptoras de agentes redistribuidos no podrán, dentro de un plazo de doce (12) meses, transferirlos al RAD, si dicha medida no se encuentra motivada en medidas de carácter disciplinario, en cuyo caso será requisito indispensable:

- a. La comunicación de la sanción aplicada;
- b. La instrucción del pertinente sumario en los casos en que correspondiere.

**Artículo 9°.-** La Dirección General de Recursos Humanos, habilitará en el soporte que estime pertinente, la comunicación a todas las reparticiones, de la nómina de los agentes en condiciones de ser reubicados, con la información necesaria a fin de posibilitar la evaluación por parte de los organismos requirentes.

**Artículo 10.-** Los agentes alcanzados por las situaciones previstas en el presente régimen serán transferidos al RAD donde revistarán por un período máximo que se fija según la antigüedad en base a los años de servicio prestados efectivamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma, con arreglo a la siguiente escala:

- De 1 a 10 años: seis (6) meses;
- Más de 11 y hasta 20 años: nueve (9) meses;
- Más de 21 años: doce (12) meses;

**Artículo 11.-** Los agentes que al término de los períodos consignados no fuesen reubicados, serán dados de baja y percibirán una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción no inferior a tres (3) meses de antigüedad, en base a los años de servicio efectivamente prestados en la Ciudad, reducida en un cincuenta por ciento (50%), salvo que a la fecha de su transferencia al RAD necesitara menos de dos (2) años para acceder a la jubilación ordinaria, en cuyo caso la reducción será en un setenta por ciento (70%).

**Artículo 12.-** La indemnización establecida en el artículo anterior debe calcularse sobre la remuneración normal, regular y permanente del nivel escalafonario, incluidos los adicionales particulares que le correspondan según su última situación de revista.

**Artículo 13.-** No podrán hacerse acreedores a la indemnización:

- a. los agentes que a la fecha de su transferencia al RAD estén en condiciones de jubilarse,
- b. los agentes que fueran transferidos por razones disciplinarias y de conformidad con lo establecido en el inciso c) del artículo 57 de la Ley N° 471,
- c. los agentes que hubieren sido incluidos en el RAD, por tres veces dentro de un plazo de 5 años.

**Artículo 14.-** A los efectos de determinar la antigüedad sujeta a indemnización, sólo se computarán los años de servicio efectivamente prestados en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 15.-** Esta indemnización excluye toda otra que pudiera corresponder por baja, y se abonará en 12 cuotas iguales, mensuales y consecutivas a partir de los treinta días siguientes a la fecha del cese.

**Artículo 16.-** Los agentes que sean dados de baja por aplicación de estas normas, no podrán ingresar nuevamente en la administración en ninguna de las plantas ni ser contratados sus servicios bajo cualquier régimen, por un período de 5 años contados desde el cese o desde el cobro de la última suma en concepto de indemnización si la hubiere.

**Artículo 17.-** Los agentes respecto de los cuales a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto se hubiere dispuesto su transferencia al ReNO ingresarán al RAD, computándose el plazo establecido en el artículo 10 a partir de dicho momento.

**Artículo 18.-** Facúltase a la Secretaría de Hacienda y Finanzas a dictar todas las normas que resulten necesarias para la aplicación de lo dispuesto en el presente Decreto.

**Artículo 19.-** Derógase el Decreto N° 3.837/1990 y sus modificatorios y el Decreto N° 2.065/GCBA/2001.

**Artículo 20.-** El presente Decreto entra en vigencia el día de su publicación.

#### **DECRETO N° 465/004**

BOCBA N° 1912 Publ. 31/03/2004

**Artículo 1°.-** Regláméntase el Título II de la Ley N° 471, de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el modo y forma que se establece en el Anexo que se adjunta al presente Decreto y, a todos sus efectos, forma parte integrante del mismo.

**Artículo 2°.-** Todo convenio suscripto en el orden general o sectorial que aún no hubiese sido instrumentado mediante el pertinente acto administrativo, es sometido al análisis y consideración del Consejo Central para la Negociación Colectiva, el que cuenta con un plazo de sesenta (60) días desde su recepción, para expedirse sobre la ratificación o no del mismo. Vencido dicho plazo y no habiéndose expedido, su silencio se interpreta en sentido negativo a la respectiva ratificación.

**Artículo 3°.-** La Autoridad de Aplicación dicta todas las normas aclaratorias y complementarias que resulten necesarias para el cumplimiento de la presente reglamentación.

**Artículo 4°.-** Derógase el Decreto N° 1.211/GCBA/99 y su modificatorio N° 2.321/GCBA/99.

**Artículo 5°.-** El presente Decreto rige desde el 1° de marzo de 2004 y es refrendado por el señor Secretario de Justicia y Seguridad Urbana, por la señora Secretaria de Hacienda y Finanzas y por el señor Jefe de Gabinete.

## **ANEXO I**

**Artículo 69.-** Sin reglamentar.

**Artículo 70.-** Sin reglamentar.

**Artículo 71.-** Sin reglamentar.

**Artículo 72.-** Sin reglamentar.

**Artículo 73.-** Cuando la representación sindical deba ser asumida por más de una asociación con personería gremial y con ámbito de actuación en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la participación que le corresponda a cada una en la formación de la voluntad de la parte sindical en la Comisión Negociadora, será resuelta por consenso entre las propias organizaciones gremiales. En el caso de no llegar a un acuerdo, es la Autoridad de Aplicación la que lo determina, en función de la cantidad de afiliados cotizantes que acredite cada una, con desempeño en el sector que defina el ámbito de negociación. El número de votos que corresponda a cada una de ellas resultará de la proporción en la participación que les fuera asignada, tomándose las resoluciones en el seno de la parte sindical por mayoría absoluta de votos.

**Artículo 74.-** A los efectos de ejercer la representación de este Poder Ejecutivo como parte empleadora en la Comisión Negociadora, créase el Consejo Central para la Negociación Colectiva, integrado por los titulares de las Subsecretarías de Gestión de Recursos Humanos y de Gestión y Administración Financiera, o los órganos que en el futuro las reemplacen, áreas del Ministerio de Hacienda y por un funcionario de la Jefatura de Gabinete de Ministros designado por el titular de la misma. Dicho Consejo es responsable de conducir las negociaciones por sí y/o por intermedio de las personas u organismos que determine a los fines de integrar la respectiva Comisión Negociadora.

*(Conforme texto Art. 4° del Decreto N° 285/010 del 13/04/2010, BOCBA N° 3403 del 20/04/2010)*

**Artículo 75.-** Créase la Comisión de Relaciones del Trabajo, en la órbita de la Secretaría de Hacienda y Finanzas, con el objeto de asistir al Consejo Central para la Negociación Colectiva y cuyos miembros son designados por el/la titular de dicha Secretaría, quien para ello puede autorizar la contratación de profesionales bajo el régimen de locación de servicios o de obra.

**Artículo 76.-** Sin reglamentar.

**Artículo 77.-** En las negociaciones sectoriales, los representantes del Poder Ejecutivo son designados por el Consejo Central para la Negociación Colectiva, previa conformidad de la máxima autoridad de la Jurisdicción involucrada, pudiendo recaer la designación en los miembros del referido Consejo. En las Comisiones Negociadoras Sectoriales, las partes pueden negociar:

- a. Materias no tratadas a nivel general y de influencia en el área.
- b. Materias expresamente remitidas por el nivel general.
- c. Materias ya tratadas en el nivel general para adecuarlas a la organización del trabajo en el sector.

Los acuerdos a los que se arriben en una comisión sectorial, deben ser remitidos para su tratamiento y aprobación por el Consejo Central para la Negociación Colectiva como condición necesaria para tener por expresada la voluntad del Poder Ejecutivo.

**Artículo 78.-** A fin de garantizar el cumplimiento de la obligación de negociar de buena fe, los miembros paritarios que actúan en representación del Poder Ejecutivo deben elevar informes al Consejo Central para la Negociación Colectiva sobre los avances en la negociación.

**Artículo 79.-** Previamente a la suscripción de todo acuerdo que implique una erogación por parte del Gobierno, el Consejo Central para la Negociación Colectiva debe contar con el respectivo informe técnico de la Dirección General de la Oficina de Gestión Pública y Presupuesto acerca de la existencia de los respectivos créditos presupuestarios.

**Artículo 80.-** Delégase en el Ministerio de Hacienda el dictado del acto administrativo que instrumente el acuerdo al que arribe la Comisión Negociadora, siendo la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos la encargada de elaborar el pertinente proyecto.

**(Conforme texto Art. 4° del Decreto N° 285/010 del 13/04/2010, BOCBA N° 3403 del 20/04/2010)**

**Artículo 81.-** En tanto que de las actas no surja el período de vigencia del convenio colectivo de trabajo y no fuera subsanada esa omisión a requerimiento de la Autoridad de Aplicación, se entenderá fijado el plazo mínimo de dos (2) años.

**Artículo 82.-** Sin reglamentar.

**Artículo 83.-** Los mecanismos de autorregulación del conflicto que se acuerden deben ser notificados a la Autoridad de Aplicación, la que tiene a su cargo el control del cumplimiento de los compromisos suscriptos.

**Artículo 84.-** Dentro de los sesenta (60) días anteriores al vencimiento de un convenio colectivo de trabajo, cualquiera de las partes puede solicitar a la Autoridad de Aplicación la convocatoria a la integración de una Comisión Negociadora tendiente a su renovación.

**Artículo 85.-** Sin reglamentar.

**Artículo 86.-** Sin reglamentar.

**Artículo 87.-** Sin reglamentar.

**Artículo 88.-** Sin reglamentar.

**Artículo 89.-** Los representantes del Poder Ejecutivo en cada Comisión Negociadora son designados con arreglo a lo establecido en la presente reglamentación.

**Artículo 90.-** Sin reglamentar.

**Artículo 91.-** Sin reglamentar.

**Artículo 92.-** La Secretaría de Hacienda y Finanzas remite a la Subsecretaría Legal y Técnica del Área Jefe de Gobierno, el acto administrativo que instrumenta el convenio respectivo, el que será publicado dentro de los treinta (30) días corridos desde su suscripción.

**Artículo 93.-** La Comisión Paritaria de Interpretación está integrada por igual número de representantes del Poder Ejecutivo y de las asociaciones sindicales signatarias del convenio respectivo, cuya designación puede dejarse prevista en el acuerdo paritario o establecerse en oportunidad de su convocatoria. En este último caso, los representantes del Poder Ejecutivo son designados por el Consejo Central para la Negociación Colectiva.

Dicha Comisión es convocada por la Autoridad de Aplicación a pedido de parte y cuando existan motivos suficientes que lo justifiquen en razón de la necesidad de aclarar o precisar uno o más aspectos del convenio colectivo.

La Comisión Paritaria de Interpretación adopta las decisiones por la voluntad de la mayoría de sus miembros y tiene un plazo de veinte (20) días para expedirse sobre las cuestiones que le son sometidas a su consideración. La resolución de la mencionada Comisión es de cumplimiento obligatorio.

**Artículo 94.-** Los recursos que se interpongan contra las decisiones de la Comisión Paritaria de Interpretación se encuentran regidos por los plazos y formas previstos en el Régimen de Procedimientos Administrativos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, aprobado por Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1.510/GCBA/97 (B.O. N° 310), ratificado por Resolución N° 41/98 (B.O. N° 454) de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 95.-** Sin reglamentar.

**Artículo 96.-** Delégase en la Secretaría de Hacienda y Finanzas la designación del representante del Poder Ejecutivo en la Comisión de Conciliación y del integrante que debe ser nominado de común acuerdo con la otra parte.

**Artículo 97.-** Producido un conflicto colectivo y no habiendo sido resuelto a través de la pertinente intervención de la Comisión de Conciliación, corresponde a la Autoridad de Aplicación abocarse al mismo y tomar los recaudos necesarios para su encauzamiento y solución. A este fin puede disponer, en su caso, el inmediato cese de cualquier medida de fuerza adoptada, lo que importa que se retrotraiga el estado de cosas al existente con anterioridad al acto o hecho que hubiera exteriorizado el conflicto, como así también resolver una instancia de conciliación obligatoria fijando el plazo y alcances de la misma.

**Artículo 98.-** El registro, protocolización y archivo de las actas de las Comisiones Negociadoras, tanto generales como sectoriales, está a cargo de la Autoridad de Aplicación.

El control de legalidad de los acuerdos colectivos que se celebren es condición necesaria para el dictado del acto administrativo que los instrumente.

### **DECRETO N° 684/009**

BOCBA 3233 Publ. 10/08/2009

**Artículo 1°.-** Apruébase el Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que como Anexo se adjunta y forma parte integrante del presente Decreto.

**Artículo 2°.-** El Régimen será de aplicación a los organismos del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 3°.-** Los cargos gerenciales se dividirán en dos niveles que se denominarán “Gerencia Operativa” y “Subgerencia Operativa”, a los que les corresponderán las acciones y objetivos que se prevén en las estructuras organizativas de este Gobierno. **(Conforme texto Art. 1° del Decreto N° 335/011, BOCBA 3689 del 22/06/2011.)**

**Artículo 4°.-** Delégase en el Jefe de Gabinete de Ministros y en el Ministro de Hacienda, en forma conjunta, la facultad de dictar las normas complementarias, interpretativas y aclaratorias que sean necesarias para la aplicación del Régimen que por el presente se aprueba.

**Artículo 5°.-** Facúltase al Secretario de Recursos Humanos, para que, en los casos de designaciones transitorias y definitivas, determine la remuneración de los cargos gerenciales. **(Conforme texto Art. 9° del Decreto N° 215/011, BOCBA 3657 del 05/05/2011.)**

**Artículo 6°.-** Autorízase al Secretario de Recursos Humanos a disponer la cobertura transitoria de los cargos gerenciales, su duración y a fijar el plazo dentro del cual deberán convocarse los concursos públicos y abiertos de antecedentes y oposición para la cobertura de los mismos. **(Conforme texto Art. 4° del Decreto N° 571/011, BOCBA 3787 del 09/11/2011.)**

**Artículo 7°.-** Los funcionarios designados con carácter transitorio estarán excluidos de las previsiones contenidas en esta reglamentación.

**Artículo 8°.-** A los efectos de la aplicación del artículo 5° del presente Decreto, cada Ministro y/o Secretario del Jefe de Gobierno deberá proponer al Jefe de Gabinete las personas que ocuparán esos cargos en forma transitoria.

**Artículo 9°.-** Delégase en cada Ministro y/o en los Secretarios del Jefe de Gobierno el nombramiento del personal de su jurisdicción que resulte seleccionado para la cobertura de los cargos gerenciales, conforme al procedimiento de concursos incluido en la reglamentación que se aprueba.

**Artículo 10 .-** Autorízase al Jefe de Gabinete de Ministros a disponer el congelamiento de los cargos de nivel de jefatura cuando la vacante se produzca por la designación de los respectivos agentes en los cargos gerenciales.

**Artículo 11.-** Invítase a los entes descentralizados y sociedades estatales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a dictar normas de adhesión a lo dispuesto en el presente decreto.

*Ver Anexo en separata del BOCBA.*

## **DECRETO N° 1.202/005**

BOCBA 2259 Publ. 23/08/2005

**Artículo 1°.-** A partir del 1° de Septiembre del corriente año, los servicios y las prestaciones extraordinarias que deban ser cumplidos por los agentes gubernamentales, cuyo desarrollo excedan sus jornadas normales de labor, serán reconocidas y liquidadas bajo la modalidad y concepto de Unidades Retributivas por Servicios Extraordinarios (URSE) de carácter remunerativo, de 2 (dos) horas de duración y con un valor de PESOS CATORCE (\$) cada una. **(Monto conforme Art. 7° de la Resolución M.H 1.230/009, BOCBA 3184 del 29/05/2009 vigentes a partir del 1° de Enero de 2009)**

**Artículo 2°.-** Cuando los servicios extraordinarios se cumplan en días sábados, domingos o feriados, cada URSE tendrá un valor de PESOS VEINTIOCHO (\$)28). **(Monto conforme Art. 7° de la Resolución M.H 1.230/009, BOCBA 3184 del 29/05/2009 vigentes a partir del 1° de Enero de 2009)**

**Artículo 3°.-** La prestación de servicios retribuida por el sistema de URSE podrá encomendarse al personal incluido en la carrera administrativa del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y al que se desempeña bajo modalidad de contrato de empleo público con relación de dependencia contemplado en el Decreto N° 948-GCABA-05 y la Resolución N° 959-MHGC-07. **(Conforme texto Art. 1° del Decreto 1.090/008, BOCBA 3013 del 12/09/2008)**

**Artículo 4°.-** Las tardeas que se le asignen a cada agente y sean remuneradas mediante el sistema dispuesto en el presente decreto, deberán guardar estricta relación con la función de revista correspondiente al mismo y serán asentadas en los registros de firmas que al efecto llevara el organismo que las haya solicitado.

**Artículo 5°.-** Facultase a los/las titulares de las Subsecretarías de Gestión y Administración Financiera y de Gestión Operativa de la Secretaria de Hacienda y Finanzas para que, hasta el 31 de Diciembre de 2005, en forma conjunta, dicten la pertinente resolución autorizante.

**Artículo 6°.-** La autorización para habilitar prestaciones remuneradas mediante el presente sistema dispuesta, según la dependencia de la repartición involucrada, por el Ministro o funcionario con nivel o rango equivalente, o por el Secretario correspondiente, no pudiéndose exceder el tope por agente de doscientos setenta y cinco (275) URSE anuales cuando estas sean realizadas en días inhábiles.

La autorización para la realización de prestaciones extraordinarias en aéreas con dependencia directa del Poder Ejecutivo con rango o nivel inferior a Ministerio o Secretaria, es dispuesta por la Secretaria Legal y Técnica. **(Conforme texto Art. 1° del Decreto N° 794/006, BOCBA 2473 del 05/07/2006)**

**Artículo 7°.-** A partir del 1° de Enero de 2006, tales autorizaciones no pueden exceder los créditos respectivos con que cuente cada jurisdicción según lo dispuesto en el presupuesto para cada ejercicio o en las compensaciones presupuestarias que se consideren necesarias al efecto.

**Artículo 8°.-** La responsabilidad por la ejecución de las URSE corresponde al área que solicite los servicios extraordinarios. Está a cargo de dichos funcionarios el control del cumplimiento de las pausas laborales establecidas en la Ley Nacional N° 11.544, lo que podrá ser objeto de auditoría por parte de la Dirección General de Recursos Humanos.

**Artículo 9°.-** No se dará validez a las resoluciones que autoricen la realización de servicios extraordinarios, sin la previa conformidad de la Dirección General de la Oficina de Gestión Pública y Presupuesto respecto de la viabilidad de los créditos solicitados.

**Artículo 10°.-** Los titulares de las distintas dependencias no podrán asignar a los agentes tareas que excedan su horario habitual, con anterioridad al dictado de la norma que autorice las URSE correspondientes.

**Artículo 11°.-** Exceptúase de lo dispuesto en el precedente Artículo 10 aquellas tareas de carácter indispensable que deban llevarse a cabo con anterioridad al dictado del decreto que dispone la distribución de los créditos para cada ejercicio presupuestario, así como las prestaciones cuya necesidad se funde

justificadamente en una situación que, ponderada en forma expresa por el titular de la jurisdicción correspondiente y dentro del crédito presupuestario asignado, no permita aguardar al dictado de la resolución autorizante, la que deberá ser emitida en forma inmediata. No obstante, será responsable el titular del área que encomiende funciones sin la previa resolución y cuyo justificativo no se encuentre fundado en fehacientes razones de urgencia.

**Artículo 12°.-** Las reparticiones ejecutoras de las URSE autorizadas por las resoluciones pertinentes, deben comunicar estas a la Dirección General de Recursos Humanos y remitir mensualmente las prestaciones cumplidas, dentro de los primeros diez (10) días hábiles del mes inmediato posterior al de su realización, las que se liquidaran juntamente con los haberes del mes siguiente.

**Artículo 13°.-** Las comunicaciones mensuales que se aluden en el Artículo precedente, se efectuaran a través del formulario que como Anexo se adjudica al presente y, como tal, forma parte integral de la misma, el que deberá ser firmado por el responsable del Área de Personal y la máxima autoridad de cada repartición.

**Artículo 14°.-** Las autorizaciones para realizar prestaciones fuera del horario habitual, vigentes a la fecha del presente decreto, continuarán sujetas, hasta su finalización, al régimen en cuyo marco hubieran sido dispuestas.

**Artículos 15°.-** Las prestaciones adicionales efectuadas entre el 1° de Abril y el 31 de Agosto del corriente año fundadas en justificadas razones de urgencia, podrán ser reconocidas en forma conjunta por los/las titulares de las Subsecretarías de Gestión y Administración financiera y de Gestión Operativa de la Secretaría de Hacienda y Finanzas.

**Artículo 16°.-** La Dirección General de Recursos Humanos no procederá a liquidar suma alguna en concepto de URSE que no se encuentre autorizada en el marco del presente decreto.

**Artículo 17°.-** Los servicios adicionales de los agentes afectados a tareas pre censales, censales y pos censales con desempeño en la Dirección General de Estadística y Censos, dependiente de la Subsecretaría de Inversión Pública y Análisis Fiscal del Ministerio de Hacienda, se rigen por la norma específica dictada al efecto.- **(Conforme texto Art. 2° del Decreto N° 794/006, BOCBA 2473 del 05/07/2006)**

**Artículo 18°.-** Derógase, a partir del 1° de Septiembre del corriente año, los Decretos N° 1.704/GCABA/01 y N° 269-GCABA/02.

## **ESCALAFÓN GENERAL DE LA PLANTA PERMANENTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA:**

### **DECRETO N° 986/004**

BOCBA N° 1953 Publ. 02/06/2004

**Artículo 1° -** Apruébase el “Escala fón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” y reglámen tase los artículos 32, 33 y 35 de la Ley N° 471, de conformidad con el Anexo adjunto al presente Decreto, que forma parte integrante del mismo.

**Artículo 2° -** El mencionado Escala fón General es aplicable al personal establecido en el Título I, artículo 1° del Anexo adjunto.

**Artículo 3° -** La Secretaría de Hacienda y Finanzas es la Autoridad de Aplicación del presente Escala fón General y dicta las normas de procedimiento para la instrumentación del encasillamiento del personal en base a las tareas efectivamente realizadas, como asimismo las normas complementarias, reglamentarias e interpretativas a que diera lugar la aplicación del presente. Asimismo, prevé las equivalencias necesarias para el encasillamiento y liquidación de haberes del personal que se incorpore al Gobierno de la Ciudad hasta tanto se aprueben las nuevas grillas salariales.

**Artículo 4° -** La Autoridad de Aplicación procede al encasillamiento de los agentes en las etapas y bajo las condiciones que se establecen en el Escala fón General y las que la misma determine.

**Artículo 5° -** Créase la Comisión de Carrera del Escala fón General, con el objeto de asesorar a la Secretaría de Hacienda y Finanzas en la administración de los recursos humanos, el afianzamiento de las relaciones laborales y la aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa, en particular en relación al sistema de selección, evaluación de desempeño y capacitación.

**Artículo 6°**- La Comisión creada por el artículo 5° se encuentra integrada por tres funcionarios con rango no inferior a Director General designados uno por la Secretaría de Justicia y Seguridad Urbana, uno por la Secretaría Jefe de Gabinete y uno por la Secretaría de Hacienda y Finanzas respectivamente. En dicha Comisión intervendrán en carácter de veedores dos representantes de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. En todos los casos se designa igual número de miembros suplentes.

**Artículo 7°**- Facúltase a la Secretaría de Hacienda y Finanzas para dictar todas las medidas de orden presupuestario necesarias a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Decreto.

**Artículo 8°**- El presente Decreto entra a regir a partir de su publicación en el Boletín Oficial y los efectos del escalafón que se aprueba son aplicables al personal a partir del 1° del mes siguiente de la fecha de aprobación del respectivo encasillamiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4°.

**Artículo 9°**- El Decreto N° 3.544/MCBA/91 (B.M. N° 19.131) así como sus normas complementarias y modificatorias, dejarán de ser aplicables para el personal encasillado en el presente escalafón, una vez aprobada la grilla salarial y a medida que el encasillamiento tenga lugar, conforme las etapas que establezca la autoridad de aplicación en función del nivel salarial de los agentes.

## ANEXO

### Escalafón General para el Personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

#### Título I Ámbito de Aplicación

##### Artículo 1° - Ámbito de aplicación

El presente escalafón será de aplicación a los agentes de la Planta Permanente comprendidos en el escalafón general del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa (Si.Mu.P.A.) que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, excluyéndose expresamente al personal comprendido en el Escalafón General de los Cuerpos Artísticos, Escenotécnicos y de Servicios Auxiliares comprendidos en el Anexo IV del Decreto N° 671/MCBA/92 modificado por el Decreto N° 1.880/MCBA/92, al personal comprendido en el Estatuto Docente (Ordenanza N° 40.593 y modificatorias), al personal docente de las áreas de enseñanza específica, (Ordenanza N° 36.432 y modificatorias), a los profesionales de Salud comprendidos en la Carrera de Profesionales de Salud (Ordenanza N° 41.455 y modificatorias), a los profesionales comprendidos en la Carrera Municipal de Acción Social (Ordenanza N° 45.199 y a quienes ocupen los cargos del Régimen Gerencial previsto en el artículo 34 de la Ley N° 471, a quienes ocupen los cargos del Régimen Gerencial previsto en el artículo 34 de la Ley N° 471 y al personal perteneciente al Organismo Fuera de Nivel Procuración General. **(Con la incorporación dispuesta por Art. 1° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005).**

#### Título II Estructura del Sistema

##### Artículo 2° - Agrupamientos del escalafón

El escalafón comprende cuatro agrupamientos, que se denominan Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Administrativo y Agrupamiento de Servicios Sociales e Institucionales. **(Con la modificación dispuesta por el Art. 2° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)**

##### Artículo 3° - Tramos de los agrupamientos

Cada agrupamiento consta de dos tramos, denominados Tramo A y Tramo B, que se definen de acuerdo con la complejidad y la responsabilidad de la tarea y con los requisitos de capacitación necesarios para el desempeño de las funciones. Cada tramo, a su vez, comprende diferentes niveles escalafonarios.

##### Artículo 4° - Nomenclador de funciones

La Autoridad de Aplicación es la encargada de conformar y mantener actualizado el Nomenclador de

Funciones, en el cual se establece la distribución de las funciones comprendidas en el presente escalafón en cada agrupamiento y tramo. Es facultad de la Autoridad de Aplicación incorporar al nomenclador nuevas funciones que no hubieran sido contempladas originariamente.

#### **Artículo 5° - Ingreso**

El ingreso al presente escalafón se realiza mediante sistemas públicos abiertos de selección, de conformidad con lo establecido en el Título IV del presente. La incorporación se efectúa en el primer nivel escalafonario del tramo correspondiente.

El aspirante debe reunir las condiciones de admisibilidad de ingreso previstas por la Ley N° 471, la inexistencia de incompatibilidad en el cargo y los requisitos particulares exigidos para el agrupamiento y tramo respectivos.

#### **Artículo 6° - Carrera**

La carrera administrativa del agente es el resultado de la promoción de nivel dentro del agrupamiento y tramo por cumplimiento de los requisitos de calificación en la evaluación anual de desempeño y capacitación y por cambio de agrupamiento o tramo con sujeción a los sistemas de selección establecidos en el presente.

#### **Artículo 7° - Promoción de nivel**

La Autoridad de Aplicación establece los requisitos de calificación en la evaluación anual de desempeño y de capacitación necesarios para promover en la carrera, así como los de permanencia mínima en cada nivel, la que no puede ser inferior a los tres años.

#### **Artículo 8° - Cambio de agrupamiento y/o tramo**

Los agentes comprendidos en la presente carrera pueden cambiar de agrupamiento y/o tramo una vez cumplidas las condiciones que se establecen para el ingreso al agrupamiento y/o tramo correspondiente y siempre que exista la respectiva vacante con financiamiento presupuestario. Para la cobertura de la mencionada vacante, son de aplicación los mecanismos de concurso establecidos en el presente régimen. El cambio de agrupamiento y/o tramo se produce al nivel inicial del mismo, o al nivel cuya remuneración fuera equivalente a la remuneración que ya poseía el agente que realiza el cambio, en caso de que ésta fuera superior al del nivel inicial del agrupamiento y/o tramo al que se incorpora.

### **Título III Agrupamientos**

#### **Capítulo I Agrupamiento Profesional**

#### **Artículo 9° - Composición del Agrupamiento Profesional**

Comprende al personal que posee título universitario de grado oficialmente reconocido y que desempeña funciones propias de su profesión. Se compone de dos tramos: A y B.

#### **Artículo 10 - Definición del Tramo “A” del Agrupamiento Profesional**

- Es el tramo de ingreso para el Agrupamiento Profesional.
- El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales que impliquen la formulación o el desarrollo de programas y procedimientos.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad profesional por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados profesionales.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente

resuelve situaciones imprevistas.

- Formación mínima requerida: Profesional universitaria de cuatro (4) o más años de duración.

#### **Artículo 11 - Definición del Tramo “B” del Agrupamiento Profesional**

- El presente tramo comprende seis (6) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales especializadas que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo profesional.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad profesional por la elaboración y/o coordinación de proyectos, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y/o por el logro de resultados profesionales complejos o especializados.
- Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas y/o la formulación de recomendaciones.
- Formación mínima requerida: Profesional universitaria de cuatro (4) o más años de duración, con formación específica y experiencia en la función.

### **Capítulo II Agrupamiento Técnico**

#### **Artículo 12 - Composición del Agrupamiento Técnico**

Comprende personal que posee título terciario de dos o más años de duración o título técnico expedido por escuelas de educación técnica, y desempeña funciones propias de su profesión. Se compone de dos tramos: A y B.

#### **Artículo 13 - Definición del Tramo “A” del Agrupamiento Técnico**

- Es el tramo de ingreso para el Agrupamiento Técnico. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades de aplicación de técnicas o procesos que impliquen la formulación o el desarrollo de programas y procedimientos.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad técnica por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados técnicos.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Terciaria de dos (2) o más años de duración o Técnica de Escuelas de Educación Técnica.

#### **Artículo 14 - Definición del Tramo “B” del Agrupamiento Técnico**

- El presente tramo comprende seis (6) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades técnicas especializadas o procesos complejos que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo técnico.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad técnica por la elaboración y/o coordinación de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados técnicos complejos o especializados.
- Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas y/o la formulación de recomendaciones dentro de las pautas establecidas.

- Formación mínima requerida: Terciaria de dos (2) o más años de duración, formación específica y experiencia en la función.

### **Capítulo III**

#### **Agrupamiento Administrativo**

##### **Artículo 15 - Composición del agrupamiento administrativo**

Comprende al personal que cumple funciones de índole administrativa general. Se compone de dos tramos: A y B.

##### **Artículo 16 - Definición del Tramo “A” del Agrupamiento Administrativo**

- Es el tramo de ingreso al Agrupamiento Administrativo. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas de cierta diversidad que requieran la aplicación de conocimientos y pericia en técnicas administrativas específicas.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad por la realización de tareas predominantemente de ejecución y por la elección de medios alternativos para el desempeño de las tareas establecidas por su superior.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas establecidas por su superior y a rutinas estrictas de trabajo. Recibe supervisión inmediata.
- Formación mínima requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado.

##### **Artículo 17 - Definición del Tramo “B” del Agrupamiento Administrativo**

- El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades que requieran la aplicación de procesos administrativos complejos que impliquen la formulación y el desarrollo de programas y procedimientos en el campo administrativo.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel, por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades, por la ejecución de tareas basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado y formación específica requerida para el puesto de trabajo.

### **Capítulo IV**

#### **Agrupamiento Servicios Operativos**

##### **Artículo 18 - Composición del Agrupamiento Servicios Sociales e Institucionales**

Comprende personal que realiza tareas de saneamiento, producción, construcción, reparación, mantenimiento, conservación, limpieza, conducción de vehículos, vigilancia, correo o servicios auxiliares a terceros u otros agentes del sistema. Se compone de dos tramos: A y B. **(Con la modificación dispuesta por el Art. 2° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)**

##### **Artículo 19 - Definición del Tramo “A” del Agrupamiento Servicios Sociales e Institucionales**

- Es el tramo de ingreso general al agrupamiento. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas simples, repetitivas y de escasa diversidad.

- Responsabilidad: Implica responsabilidad sobre el resultado de las tareas.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas establecidas por su superior y a rutinas estrictas de trabajo. Recibe supervisión inmediata.
- Formación requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado. **(Con la modificación dispuesta por el Art. 2° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)**

#### **Artículo 20 - Definición del Tramo “B” del Agrupamiento Servicios Sociales e Institucionales**

- Es el tramo de ingreso para funciones que requieren habilidades técnicas específicas. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas de cierta diversidad que requieran pericia en la aplicación de conocimientos y técnicas específicas.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel, por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades, por la ejecución de tareas basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas, con alternativas para la simple elección de los métodos para el desempeño de sus tareas.
- Formación requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado y formación en oficios certificada. **(Con la modificación dispuesta por el Art. 2° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)**

### **Título IV Sistema de Selección**

#### **Artículo 21 - Cobertura de cargos vacantes**

Todos los cargos del Escalafón General del Sistema de Carrera del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son cubiertos por concursos públicos abiertos o generales de acuerdo con lo establecido en el presente Título.

#### **Artículo 22 - Concursos abiertos**

Los concursos públicos abiertos son aquellos procesos de selección en los que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas.

La modalidad de concurso público abierto se aplica

- Para cubrir los cargos existentes en los Tramos “A” de todos los agrupamientos y en el tramo “B” del agrupamiento Servicios Sociales e Institucionales.
- Para cubrir los cargos que hubieran quedado desiertos en los concursos generales convocados al efecto. **(Con la modificación dispuesta por el Art. 2° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)**

#### **Artículo 23 - Concursos generales**

Los concursos generales son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos aquellos agentes que desempeñen funciones en la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que cumplan con las condiciones exigidas para el cargo.

La modalidad de concurso general se aplica:

- Para cubrir los cargos existentes en los Tramos “B” de los agrupamientos Profesional, Administrativo y Técnico.
- Para cubrir los cargos con nivel de jefaturas.

## **Artículo 24 - Área de selección y concursos**

La Autoridad de Aplicación es la responsable de constituir una instancia institucional permanente responsable de la reglamentación y de la tramitación de los procedimientos de selección y concursos en todas sus etapas, con la intervención de las áreas de gobierno cuyos cargos fuera necesario cubrir y la participación de veedores gremiales.

La autoridad de aplicación puede disponer la descentralización operativa de los procesos de selección, en todas o en alguna de sus etapas, en aquellos casos que, por su especificidad, debidamente fundada, así lo requiriera.

## **Título V Jefaturas**

### **Artículo 25 - Acceso al nivel de jefatura**

El agente accede al ejercicio de funciones de jefatura a través del sistema de selección establecido en el Título IV, artículo 23 del presente, y de acuerdo con los requisitos específicos que se prevean en la respectiva convocatoria.

### **Artículo 26 - Periodicidad del cargo de conducción**

Los cargos de Jefatura se concursan con una periodicidad determinada por la Autoridad de Aplicación, que no debe ser inferior a cuatro años (4) ni mayor de ocho (8) años.

### **Artículo 27 - Retribución**

El desempeño de cargos con nivel de Jefatura es retribuido en forma temporaria mediante un suplemento por conducción durante el período en que se desempeñe de forma efectiva el cargo de conducción.

### **Artículo 28 - Nivel escalafonario**

El agente que acceda a un cargo de jefatura mantiene su nivel escalafonario de origen y continúa desarrollando su carrera respetando los plazos mínimos de permanencia en el nivel y los requisitos de capacitación establecidos específicamente para los cargos de conducción.

### **Artículo 29 - Cese de la función de jefatura**

El ejercicio de la función de jefatura cesa en caso de una evaluación de desempeño insatisfactoria o ante el vencimiento del plazo establecido para el cargo.

## **Título VI Evaluación de Desempeño**

### **Artículo 30 - Objeto de la evaluación**

La evaluación de desempeño es una herramienta para optimizar la gestión. Su objetivo es el de detectar la idoneidad funcional, las necesidades de capacitación y de desarrollo de competencias de los agentes para mejorar su desempeño actual y futuro y servir como base para el progreso escalafonario de los mismos en los diferentes niveles del tramo correspondiente. La evaluación consiste en la valoración del cumplimiento de los objetivos de gestión y desempeño que se establezcan para cada puesto de trabajo.

### **Artículo 31 - Objetivos de gestión y desempeño**

Los objetivos de gestión y desempeño son establecidos en términos operativos, medibles y contrastables y deben ser conocidos por los agentes con anterioridad al inicio del período de evaluación correspondiente.

### **Artículo 32 - Frecuencia de evaluación**

El personal comprendido en el presente sistema de carrera es evaluado una vez al año entre los meses de septiembre y noviembre, siempre que el agente hubiera prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación.

**Artículo 33 - Responsable de la evaluación**

El director del área, con intervención del superior inmediato de cada evaluado, es el responsable de la evaluación de cada agente que reviste en el área.

**Artículo 34 - Comité Local de Evaluación - Integración**

Se conforma un Comité Local de Evaluación a nivel de cada Dirección General, integrado por su titular, un mínimo de dos y un máximo de cuatro funcionarios de jerarquía inmediata inferior y la presencia de un veedor gremial.

**Artículo 35 - Funciones del Comité Local de Evaluación**

El Comité Local de Evaluación tiene por funciones:

- a. Impulsar el proceso de evaluación de desempeño;
- b. Ratificar las evaluaciones realizadas, devolver las que no hayan respetado las pautas, rectificar los casos debidamente justificados, previa intervención de la Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño (artículo 33 de la Ley N° 471);
- c. Analizar y resolver los pedidos de revisión;
- d. Actuar como nexo con la Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño prevista en el artículo 33 de la Ley N° 471.

**Artículo 36 - Puntaje**

La evaluación es practicada mediante la asignación de un puntaje conforme a los indicadores y la escala de calificaciones que la Autoridad de Aplicación determine.

**Artículo 37 - Evaluaciones de desempeño deficientes**

Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones de desempeño deficientes en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, pueden ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidades previsto en la Ley N° 471.

**Artículo 38 - Evaluación del personal jerárquico**

En los casos de evaluación de directores, jefes de departamento y jerarquías equivalentes, así como del personal que dependa directamente de una autoridad política, las instancias evaluadoras se determinan por Resolución de la Autoridad de Aplicación del Sistema.

**Título VII  
Capacitación****Artículo 39 - Objeto de la capacitación**

La finalidad de la capacitación es que el agente progrese en el desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo y mejore su desempeño en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Art. 2, Inc. i, de la Ley N° 471).

**Artículo 40 - Plan Anual de Capacitación**

Las unidades de recursos humanos de cada Jurisdicción elaboran anualmente la propuesta del Plan Anual de Capacitación, sobre la base de las prioridades de gestión establecidas y atendiendo a las pautas metodológicas y lineamientos generales determinados por la Autoridad de Aplicación.

La propuesta del Plan Anual de Capacitación debe surgir del análisis de las necesidades de capacitación y desarrollo de competencias que se desprendan de un diagnóstico de detección, de los perfiles de los puestos de trabajo y de las evaluaciones de desempeño del personal.

**Artículo 41 - Aprobación del Plan Anual de Capacitación**

El titular de cada Jurisdicción o entidad aprueba el Plan Anual de Capacitación establecido según el presente Título, previa conformidad de la Autoridad de Aplicación.

#### **Artículo 42 - Coordinación de los planes de capacitación**

La Autoridad de Aplicación, a través de las instancias institucionales que ella determine, es la responsable de coordinar los planes de capacitación de las distintas jurisdicciones, tanto de instrucción general como de capacitación laboral y de actividades de desarrollo de competencia en el puesto de trabajo, a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso. También efectúa la evaluación y aprobación de los cursos propuestos por las Jurisdicciones en establecimientos públicos y privados del país o del exterior, colegios profesionales y organismos internacionales gubernamentales o no gubernamentales.

#### **Artículo 43 - Exigencia de capacitación**

A los fines de promover de nivel en la carrera, los agentes comprendidos en el presente Escalafón General del sistema de carrera administrativa deben cumplimentar con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias para el puesto que en cada caso se determinen para el agrupamiento, tramo y función en que revisten. La determinación de estas exigencias es establecida por la Autoridad de Aplicación, en conjunto con las áreas específicas.

### **Título VIII Retribuciones e Incentivos**

#### **Artículo 44 - Retribución de los agentes**

La retribución de los agentes comprendidos en la presente carrera está constituida por la Asignación Básica del tramo más el adicional por nivel y los suplementos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con lo que establece este título.

#### **Artículo 45 - Adicional por Nivel**

Percibirán el adicional por nivel los agentes que hubieran dado cumplimiento a los requisitos exigidos para la promoción al nivel correspondiente.

#### **Artículo 46 - Suplementos**

Establécense los siguientes suplementos:

- Tarea Riesgosa
- Tarea Insalubre
- Tarea Nocturna
- Portación de Arma
- Falla de Caja
- Conducción
- Subrogancia
- Título
- Función Informática
- Auxiliar de Funcionario

Los suplementos enumerados en el artículo precedente se refieren específicamente a los puestos y/o lugares en que se desarrollan las actividades, tareas y/o funciones a que cada uno de ellos hace mención. Dejase establecido que estos suplementos no pueden servir como base de cálculo para cualquier otro adicional, bonificación o suplemento.

***(Con la incorporación dispuesta por Art. 21 del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)***

#### **Artículo 47 - Suspensión de los suplementos**

Los suplementos mencionados en el artículo 46 dejan de percibirse cuando se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- Cuando desaparezcan o se superen las causas que los originaron.
- Cuando la prestación laboral de los agentes deje de cumplir con alguna de las condiciones requeridas.
- Cuando el agente cese en el ejercicio de las funciones o tareas que dieran origen al suplemento.

#### **Artículo 48 - Suplemento por Tarea Riesgosa**

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones que supongan un peligro cierto a su integridad psicofísica. La autoridad de aplicación determina por vía reglamentaria las funciones o lugares que se consideraran incluidos en la percepción de este suplemento, conforme los lineamientos de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

#### **Artículo 49 - Suplemento por Tarea Insalubre**

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñan tareas y/o funciones declaradas insalubres conforme a la normativa vigente.

#### **Artículo 50 - Suplemento por Tarea Nocturna**

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñan tareas nocturnas de acuerdo a la normativa vigente.

#### **Artículo 51 - Suplemento por Portación de Arma**

Este suplemento debe ser percibido por los Agentes de Vigilancia pertenecientes al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que estén obligados, en razón de su puesto, a portar arma de fuego.

Estos agentes deben poseer la habilitación para portar armas extendida por el Registro Nacional de Armas (Re.N.Ar.), o por el organismo que eventualmente lo reemplace, y el certificado de aptitud psicofísica específico emitido por autoridad competente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en Medicina del Trabajo.

#### **Artículo 52 - Suplemento por Fallas de Caja:**

Las condiciones particulares que rigen la aplicación de este suplemento son las estipuladas por la normativa vigente.

#### **Artículo 53 - Suplemento por Conducción:**

Los agentes designados que desempeñen en forma efectiva funciones de Jefe de Departamento o Equivalente, o Director o Equivalente, u otra función de conducción establecida por estructura orgánica perciben un suplemento adicional por conducción.

#### **Artículo 54 - Suplemento por Subrogancia:**

Los agentes que desempeñen en forma transitoria, por períodos superiores a cuarenta (40) días, funciones de conducción establecidas por estructura orgánica, tienen derecho a percibir, en forma proporcional al tiempo de ejercicio, el Suplemento por Conducción.

Las causales de subrogancia deben contemplar las siguientes situaciones: Cargos vacantes: en cuyo caso no podrá exceder los seis (6) meses y por única vez. Por ausencia del titular: por encontrarse usufructuando los beneficios previstos por el respectivo Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Por aplicación de medidas preventivas o por situaciones de movilidad, cuando así corresponda.

#### **Artículo 55 - Suplemento por Título:**

Perciben el Suplemento por Título los agentes no comprendidos en el Agrupamiento Profesional o en el Agrupamiento Técnico que posean respectivamente título universitario de grado o título terciario oficialmente reconocido.

**Artículo 56.- Suplemento Función Informática:** Percibe este suplemento el personal encasillado con función de informático y cuya función principal sea el desempeño de esta categoría de tareas durante el período de tal desempeño. *(Incorporado por Art. 22 del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)*

**Artículo 57.- Suplemento Auxiliar de Funcionario.** Los agentes designados que desempeñen en forma efectiva funciones de auxiliar de funcionario perciben un suplemento adicional por el desempeño de las mismas. *(Incorporado por Art. 23 del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)*

#### **Cláusulas Transitorias**

**Cláusula 1°** - El reencasillamiento del personal dependiente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el correspondiente agrupamiento, tramo y nivel, se realiza acorde a los siguientes parámetros: a) tarea efectiva que desempeña; b) formación y títulos habilitantes; c) responsabilidad de ejecución; d) antigüedad en el GCBA, e) nivel salarial.

**Cláusula 2°** - A los fines del reencasillamiento de los agentes en los agrupamientos Administrativos y de Servicios Sociales e Institucionales se exceptúa, por única vez, el cumplimiento de los requisitos de educación formal exigidos para el ingreso a dichos agrupamientos. *(Conforme texto Art. 3° del Decreto N° 583/005, BOCBA 2188 del 11/05/2005)*

**Cláusula 3°** - En el reencasillamiento correspondiente al presente escalafón, el agente conservará el monto salarial total que hubiere alcanzado por aplicación del Sistema Municipal de Profesión Administrativa, en el caso de que la retribución que le corresponda por su agrupamiento, tramo y nivel sea inferior a la que percibe. La diferencia será calificada como “Adicional por Reencasillamiento” y será absorbida por el adicional por nivel en caso de promoción o por la asignación básica y adicional por nivel en caso de cambio de tramo o agrupamiento.

Este adicional no será computado como remuneración a los efectos de lo establecido en la última parte del Art. 8°.

**Cláusula aclaratoria:** A los efectos del presente, entiéndase el “nivel” al que hace referencia la Ley N° 471 como “tramo” para el caso de este escalafón y el “grado” como “nivel escalafonario”.

#### **RÉGIMEN DE TRANSFERENCIAS, COMISIONES DE SERVICIOS Y ADSCRIPCIONES DEL PERSONAL:**

##### **DECRETO N° 73/013**

BOCBA 4101 Publ. 27/02/2013

**Artículo 1°.-** Apruébase el Régimen de transferencias, comisiones de servicios y adscripciones del personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471, en cualquiera de sus escalafones, que como Anexo forma parte integrante del presente.

El personal docente comprendido en los Estatutos aprobados por las Ordenanzas 40.593 y 36.432 está excluido del régimen que se aprueba en el presente.

**Artículo 2°.-** El Ministerio de Modernización dictará las normas complementarias e interpretativas que fueran necesarias para una mejor aplicación del Régimen que por el presente se aprueba.

**Artículo 3°.-** Derogase el Decreto N° 148/11.

#### **ANEXO**

##### **CAPÍTULO I: De las transferencias.**

**Artículo 1°.-** La transferencia de un agente implica su pase físico y presupuestario de una repartición a otra, sin que ello genere vacante alguna en la repartición de origen.

**Artículo 2°.-** Cuando la transferencia sea entre las unidades orgánicas dependientes de la Administración Central y Descentralizada o dos dependencias de esta última los Ministros de Modernización y de Hacienda en forma conjunta establecerán los mecanismos presupuestarios adecuados para implementar el régimen de dichas transferencias.

**Artículo 3°.-** El acto administrativo que disponga la transferencia será dictado por la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, con la conformidad de las reparticiones peticionante y cedente con rango no inferior a Dirección General, previo análisis presupuestario y de las dotaciones de las reparticiones peticionante y cedente.

## **CAPÍTULO II: De las comisiones de servicio.**

**Artículo 4°.-** La comisión de servicios se autoriza mediante acto administrativo de funcionario no inferior a Director General del organismo cedente y no implica modificar la situación presupuestaria ni la categoría del agente. El acto deberá ser puesto en conocimiento del Ministerio de modernización.

**Artículo 5°.-** Durante el transcurso de la comisión de servicios, el agente registrará asistencia en la repartición donde preste servicio. Esta última deberá informar a la repartición cedente las novedades en relación con la asistencia y cualquier otra relación con la liquidación de haberes de conformidad con los plazos y modalidades que determine el Ministerio de Modernización.

**Artículo 6°.-** El término de la comisión de servicios puede ser hasta una (1) año desde la fecha en que el agente comience a desempeñarse en la repartición de destino, pudiendo prorrogarse por igual lapso por única vez.

Ningún agente puede desempeñarse en comisión de servicios por un plazo superior a los dos (2) años por cada cuatro (4) años calendario.

**Artículo 7°.-Cumplido** el lapso de la comisión de servicios, el agente retornará a su repartición en forma automática, sin que deba dictarse acto administrativo.

## **CAPÍTULO III: De las adscripciones**

**Artículo 8°.-** Cuando un agente fuera requerido para ejercer funciones en un organismo público ajeno a esta Administración en forma transitoria, resultará necesario que:

- a) La convocatoria se realice con el fin de llevar adelante estudios, investigaciones, proyectos y/u otras tareas propias de la competencia específica del ente requirente que, dadas la especialidad y la idoneidad del agente propuesto, se entienda que las mismas deben ser cumplimentadas por éste.
- b) La solicitud de adscripción se encuentre suscripta por la máxima autoridad del organismo requirente, identificándose claramente el agente propuesto, el organismo en el que revista y explicitándose las razones que justifican la petición.
- c) El acto administrativo que disponga la adscripción deberá ser notificado al agente y comunicado o notificado según corresponda, a ambos organismos peticionante y cedente.

**Artículo 9°.-** El personal adscripto no estará autorizado para subrogar cargos.

**Artículo 10.-** El término de la adscripción puede ser hasta un (1) año desde la fecha en que el agente comience a desempeñarse en la repartición requirente.

Si razones debidamente fundadas lo justificaren, podrá disponerse la prórroga de la adscripción por igual término.

Ningún agente puede desempeñarse como adscripto por un plazo superior a los dos (2) años por cada cuatro (4) años calendario.

**Artículo 11.-** La solicitud para adscribir a un agente dependiente de un organismo público ajeno al Gobierno de la Ciudad puede ser efectuada en forma directa por el Ministro, Secretario o máxima

autoridad de los organismos referidos en el artículo 4° de la Ley N° 471. En todos los casos deberá comunicarse a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Modernización previa consulta a una Comisión compuesta por el Jefe de Gabinete de Ministros, el Ministro de Modernización y el Secretario Legal y Técnico o quienes estos designen.

**Artículo 12.-** Cumplido el lapso de la adscripción el agente retornará a su repartición en forma automática, sin que deba dictarse acto administrativo, en la misma situación de revista que ostentaba al momento de disponerse la adscripción.

**Artículo 13.-** El acto administrativo que disponga la adscripción o su prórroga será dictado por la Subsecretaría de Recursos Humanos del Ministerio de modernización previa consulta a una comisión compuesta por el Jefe de Gabinete de Ministros, el Ministro de Modernización y el Secretario legal y Técnico o quienes estos designen.

#### **CAPÍTULO IV: Disposiciones finales**

**Artículo 14.-** Los agentes que cumplan funciones como autoridades superiores, gerentes o subgerentes operativos deberán renunciar al cargo que ejercen, previo a acogerse a las disposiciones del presente.

**Artículo 15.-** Quedan prohibidos los reconocimientos de servicios y justificaciones de inasistencias con motivo de comisiones de servicio o adscripciones no perfeccionadas.

**Artículo 16.-** El Ministerio de Modernización a través de la dirección general de Administración y Liquidación de Haberes llevará un Registro de Transferencias, Adscripciones y Comisiones de Servicios, en el que constarán los antecedentes de cada caso, asentando además la transferencia, adscripción o comisión de servicios en el legajo personal del agente.

#### **DECRETO N° 352/014**

BOCBA 4470 Publ. 01/09/2014

**Artículo 1°.-** Apruébase el Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al personal comprendido en el artículo 4° la Ley N° 471, que como Anexo I (IF-2014- 11616471-DGPLC) forma parte integrante del presente Decreto.

**Artículo 2°.-** Apruébase el Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que como Anexo II (IF-2014- 11616392-DGPLC), forma parte integrante del presente Decreto.

**Artículo 3°.-** Encomiéndase al Ministerio de Modernización la elaboración del Formulario de Evaluación de Desempeño y las Disposiciones Particulares del mismo, aplicables al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471 y su similar aplicable al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 4°.-** El Ministerio de Modernización dictará las normas aclaratorias, operativas y complementarias que fueran necesarias para la instrumentación de los procesos de evaluación de desempeño que por el presente se aprueban.

**Artículo 5°.-** Invitase a todas las dependencias del sector público de la Ciudad de Buenos Aires incluidas en las previsiones del artículo 4° de la Ley N° 70, a dictar normas de adhesión a lo dispuesto en el presente Decreto.

**Artículo 6°.-** Derogase el Decreto N° 1.143/08.

#### **ANEXO I**

##### **Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al personal comprendido en el artículo 4° de la Ley N° 471 Disposiciones Generales**

**Artículo 1°.- DEFINICIONES** A los efectos del presente, se entiende por: a) Formulario de evaluación: Al instrumento digital por el cual se realizará la evaluación de desempeño. b) Evaluado: Al agente que será evaluado en el desempeño de sus funciones, siempre que el mismo hubiere prestado al menos servicios efectivos durante seis (6) meses en el período de evaluación correspondiente. c) Evaluador: Al responsable directo del agente a evaluar o superior designado a tales fines por la Autoridad Superior del área correspondiente. Será el encargado de completar el formulario de los agentes de su dependencia. d) Validador: A la Autoridad Superior, con jerarquía no inferior a Director General, que será responsable de prestar conformidad con la evaluación de desempeño de los agentes de su dependencia. En el caso de evaluaciones realizadas por una Autoridad Superior con jerarquía no inferior a Director General, las figuras de evaluador y validador pueden coincidir en una misma persona. En el caso del Ministerio de Salud, podrá ser validador el/la directora/a de cada efector de salud. En el caso de los establecimientos escolares, podrá ser validador el/la Director/a de los mismos.

**Artículo 2°.- CALIFICACIÓN** La evaluación de cada competencia, las que serán definidas por el Ministerio de Modernización en las Disposiciones Particulares del Formulario de Evaluación de Desempeño, será realizada mediante la asignación de un puntaje, conforme al siguiente sistema de calificación en escala: 1: Insatisfactorio; 2: Poco Satisfactorio; 3: Satisfactorio; 4: Muy Satisfactorio; 5: Sobresaliente.

**Artículo 3°.- CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO GENERAL** La calificación del desempeño general surge del promedio simple de las calificaciones obtenidas en las competencias evaluadas siendo: de 1 a 1.49: Insatisfactorio (evaluación negativa); de 1.50 a 2.49: Poco Satisfactorio (evaluación negativa); de 2.50 a 3.49: Satisfactorio (evaluación positiva); de 3.50 a 4.49: Muy Satisfactorio (evaluación positiva); de 4.50 a 5.00: Sobresaliente (evaluación positiva). Procedimiento de Evaluación

**Artículo 4°.- PERÍODO DE EJECUCIÓN Y CIERRE DE LA EVALUACIÓN** La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, dependiente del Ministerio de Modernización, fijará los períodos de ejecución y cierre de las evaluaciones de desempeño anuales.

**Artículo 5°.- CRITERIOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN** La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, a través de la Dirección General Planeamiento de Carreras, facilitará los medios, capacitación, manual de capacitación e instructivo, para que cada evaluador y validador puedan actuar con el adecuado conocimiento de las normas y con los criterios específicos que regulan los procesos de evaluación.

**Artículo 6°.- CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN** La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, a través de la Dirección General Planeamiento de Carreras, coordinará la recepción de las evaluaciones realizadas a través del módulo expediente electrónico

**Artículo 7°.- RESPONSABILIDADES DE LAS GERENCIAS OPERATIVAS DE RECURSOS HUMANOS O EQUIVALENTES** Las Gerencias Operativas de Recursos Humanos o equivalentes en cada jurisdicción serán responsables de: a) Verificar que los formularios de evaluación de desempeño de su jurisdicción se encuentren debidamente firmados y elaborados de acuerdo a las pautas establecidas en el presente, y remitir los mismos a la Dirección General Planeamiento de Carreras, en la forma y plazos que ésta determine. b) Archivar los formularios de evaluaciones de desempeño debidamente conformados en los legajos de cada agente.

**Artículo 8°.- NOTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN** El evaluador enviará los formularios debidamente conformados al validador para que éste preste su conformidad respecto a la evaluación de desempeño. Ello, siempre y cuando las figuras del evaluador y validador no coincidan en la misma persona.

Una vez que el validador haya prestado su conformidad, se procederá a la notificación del evaluado, la cual deberá realizarse dentro del período de ejecución de la evaluación de desempeño, en su lugar de trabajo, firmando el formulario de evaluación de desempeño correspondiente.

**Artículo 9°.- DISCONFORMIDAD DEL EVALUADO** En caso de disconformidad, el agente podrá solicitar revisión ante el Comité de Revisión, en un plazo de tres (3) días a partir de su notificación. La presentación deberá efectuarse por escrito y fundada, ante la Gerencia Operativa de Recursos Humanos o equivalente en cada jurisdicción y tramitará por Expediente Electrónico.

**Artículo 10.- PLAZOS PARA ANALIZAR Y RESOLVER LOS PEDIDOS DE REVISIÓN** El Comité de Revisión analizará y resolverá, dentro del plazo de diez (10) días de recibidos, los pedidos de revisión correspondientes. El Comité resolverá por mayoría y su decisión constará en un Acta que deberá ser notificada fehacientemente al agente conforme lo previsto en la Ley de Procedimientos Administrativos de la Ciudad de Buenos Aires.

**Artículo 11.- RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE REVISIÓN** Contra la resolución del Comité de Revisión, proceden los recursos administrativos establecidos en la Ley de Procedimientos Administrativos de la Ciudad de Buenos Aires.

**Artículo 12.- CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE REVISIÓN** El Comité de Revisión estará conformado por tres (3) miembros, a saber: la Autoridad Superior del Área, con jerarquía no inferior a Director General, en la cual fue evaluado el agente, o el superior inmediato de dicha Autoridad; un representante de la Gerencia Operativa de Recursos Humanos o equivalente, con rango no inferior a Subgerente Operativo, según jurisdicción, y un representante Gremial, con mandato suficiente y con representación en el área que revista el evaluado. En el caso de efectores de salud, los/as Directores/as de los mismos o superiores integrarán el Comité de Revisión, como autoridad superior del área. En el caso de los establecimientos escolares, lo hará el/la Supervisor/a Escolar correspondiente.

**Artículo 13.- DESIGNACIÓN DEL COMITÉ DE REVISIÓN** El Comité de Revisión se designará por acto administrativo emanado del Director General Técnico Administrativo Legal o equivalente según jurisdicción, respetando los criterios establecidos en el artículo 12. En el caso de los establecimientos escolares, el acto deberá ser emitido por la Dirección General Personal Docente y No Docente dependiente de la Subsecretaría de Políticas Educativas y Carrera Docente del Ministerio de Educación.

## Anexo II

### **Régimen de Evaluación de Desempeño aplicable al Régimen Gerencial para la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires Disposiciones Generales**

**Artículo 1°.- DEFINICIONES** A los efectos del presente, se entiende por: a) Formulario de evaluación: Al instrumento digital por el cual se realizará la evaluación de desempeño. b) Evaluado: Al Gerente o Subgerente Operativo que será evaluado en el desempeño de sus funciones, siempre que el mismo hubiere prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo en el período de evaluación correspondiente. c) Evaluador: Al superior del Gerente o Subgerente Operativo a evaluar. En el caso del Subgerente Operativo el evaluador podrá ser el Gerente Operativo o la Autoridad Superior, con jerarquía no inferior a Director General. En el caso del Gerente Operativo, el evaluador será el Director General o superior de éste. d) Validador: A la Autoridad Superior del evaluador, con jerarquía no inferior a Director General. En el caso de evaluaciones realizadas por una Autoridad Superior, con jerarquía no inferior a Director General, las figuras de evaluador y validador pueden coincidir en una misma persona. En el caso del Ministerio de Salud, podrá ser validador el/la Director/a de cada efector de salud.

**Artículo 2°.- CALIFICACIÓN** La evaluación de cada competencia y/u objetivo, los que serán definidos por el Ministerio de Modernización en las Disposiciones Particulares del Formulario de Evaluación de Desempeño, será realizada mediante la asignación de un puntaje, conforme al siguiente sistema de calificación en escala: 1: Insatisfactorio; 2: Poco Satisfactorio; 3: Satisfactorio; 4: Muy Satisfactorio; 5: Sobresaliente.

**Artículo 3°.- CALIFICACIÓN DEL DESEMPEÑO GENERAL** La calificación del desempeño general surge del promedio simple de las calificaciones obtenidas en las competencias y/u objetivos evaluados siendo: de 1 a 1.49: Insatisfactorio (evaluación negativa); de 1.50 a 2.49: Poco Satisfactorio (evaluación negativa); de 2.50 a 3.49: Satisfactorio (evaluación positiva); de 3.50 a 4.49: Muy Satisfactorio (evaluación positiva); de 4.50 a 5.00: Sobresaliente (evaluación positiva). Procedimiento de Evaluación

**Artículo 4°.- PERÍODO DE EJECUCIÓN Y CIERRE DE LA EVALUACIÓN** La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, dependiente del Ministerio de Modernización, fijará los períodos de ejecución y cierre de las evaluaciones de desempeño.

**Artículo 5°.- CRITERIOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN** La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, a través de la Dirección General Planeamiento de Carreras, facilitará los medios, capacitación, manual de capacitación e instructivo, para que cada evaluador y validador pueda actuar con el adecuado conocimiento de las normas y con los criterios específicos que regulan los procesos de evaluación.

**Artículo 6°.- CRITERIOS DE IMPLEMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN** La Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, a través de la Dirección General Planeamiento de Carreras, coordinará la recepción de las evaluaciones realizadas a través del módulo expediente electrónico.

**Artículo 7°.- RESPONSABILIDADES DE LAS GERENCIAS OPERATIVAS DE RECURSOS HUMANOS O EQUIVALENTES** Las Gerencias Operativas de Recursos Humanos o equivalentes en cada jurisdicción serán responsables de: a) Verificar que los formularios de evaluación de desempeño de su jurisdicción se encuentren debidamente firmados y elaborados de acuerdo a las pautas establecidas en el presente, y remitir los mismos a la Dirección General Planeamiento de Carreras, en la forma y plazos que ésta determine. b) Archivar los formularios de evaluaciones de desempeño debidamente conformados en los legajos de cada agente.

**Artículo 8°.- NOTIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN** El evaluador enviará los formularios debidamente conformados al validador para que éste preste su conformidad respecto a la evaluación de desempeño. Ello, siempre y cuando las figuras del evaluador y validador no coincidan en la misma persona. Una vez que el validador haya prestado su conformidad, se procederá a la notificación del evaluado, la cual deberá realizarse dentro del período de ejecución de la evaluación de desempeño, en su lugar de trabajo, firmando el formulario de evaluación de desempeño correspondiente.

**Artículo 9°.- DISCONFORMIDAD DEL EVALUADO** En caso de disconformidad, proceden los recursos administrativos establecidos en la Ley de Procedimientos Administrativos de la Ciudad de Buenos Aires.

## **RESOLUCIÓN M.H. N.° 2.778/010.**

BOCBA 3534 Publ. 29/10/2010

**CONVENIO COLECTIVO TRABAJO. GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES Y EL SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES.**

Buenos Aires, 22 de octubre de 2010

VISTO:

La Ley N° 471, el Decreto N° 465/2004, la Carpeta N° 1.263.882/DGTALMH/2010, y

CONSIDERANDO:

Que, por el Expediente N° 1.114.883/2010 tramita el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA);

Que, en razón de lo establecido por el artículo 98 de la Ley N° 471 y por el Decreto N° 465/04, mediante la Resolución N° 4.664/SST/2010, el mismo fue registrado por la Subsecretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Desarrollo Económico;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley citada, los acuerdos arribados en el ámbito de la Negociación Colectiva regulada por el Título II de la misma, deben ser instrumentados mediante el acto administrativo respectivo;

Que, en ese sentido, corresponde emitir el pertinente acto administrativo por el cual se instrumente el referido Convenio Colectivo de Trabajo;

Por ello, en virtud de las facultades delegadas por el Decreto N° 465/2004,

EL MINISTRO DE HACIENDA

RESUELVE

**Artículo 1°.-** Instrumentase, a partir del 01/09/2010, el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA).

**Artículo 2°.-** Regístrese, publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, comuníquese al Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) y, para su conocimiento y demás efectos, pase a la Secretaría de Recursos Humanos y a la Secretaría Legal y Técnica. Cumplido, archívese. Grindetti

## CAPÍTULO I

### PARTES INTERVINIENTES.

**Artículo 1.-** El presente convenio se suscribe entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA) representado por el Sr. Ministro de Hacienda Act. Néstor Grindetti y el Lic. José María Ohrnialian y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) representado por los Sres. Amadeo Genta, Patricio Datarmini, Alejandro Amor, Enrique Pistoletti y Genaro Trovato.

**Artículo 2.-** Las partes se reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente convenio colectivo de trabajo.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Artículo 3.-** Las disposiciones del presente Convenio Colectivo son aplicables al personal bajo relación de dependencia del Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires, conforme lo establecido en la Ley N° 471 a los organismos adheridos a dicha Ley o los que pudieran integrarse a partir de este convenio, incluidos los niveles de la carrera administrativa correspondiente, dentro de los mismos ámbitos de aplicación personal y territorial preexistentes a su vigencia.

**Artículo 4.-** La relación de empleo de los trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires se rige por:

- a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75 incisos 22;
- b) La Constitución de la Ciudad y leyes posteriores que en su consecuencia se dicten;
- c) La Ley N° 471, de Relaciones Laborales en la Administración de la Ciudad Autónoma de Bs.As.
- d) Por este Convenio Colectivo;
- e) Por voluntad de las partes;

Los Convenios Colectivos serán válidos y aplicables en tanto contengan normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de los Convenios Colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan.

En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este convenio colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

**Artículo 5.-** Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

**Artículo 6.-** Vigencia: Tendrá vigencia desde el 1° de septiembre de 2010 y hasta el 1° de Septiembre del 2012, acordándose la revisión anual en paritaria. Dentro de los Sesenta días corridos anteriores a su vencimiento la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes para negociar su renovación. En caso de no producirse la renegociación operará automáticamente el principio de ultra-actividad del presente convenio.

### Convenios Sectoriales

**Artículo 7.-** Las negociaciones sectoriales se articularán por escalafón o por organismo. Podrán ser objeto de la negociación colectiva sectorial: la estructura de la carrera, las dotaciones de personal, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente convenio y que por sus características merezcan un tratamiento diferenciado.

**Artículo 8.-** Los Convenios sectoriales actualmente pactados tendrán vigencia por el término que se prevea en los mismos. En oportunidad de su renovación deberán adecuarse al Convenio Colectivo General vigente. A ese fin las partes acuerdan expresamente que no podrán renegociarse los Convenios Colectivos Sectoriales cuyo vencimiento se produjera en el mismo plazo que el Convenio Colectivo de ámbito general.

Acordándose la revisión total o parcial durante su vigencia a requerimiento de cualquiera de las partes en tanto sobrevengan en el futuro situaciones o cambios sustanciales, que con fundamento ameriten nueva convocatoria.

**Artículo 9.-** Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios sectoriales, será de aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

### **Derecho a la Información**

**Artículo 10.-** La Empleadora deberá suministrar al Sutecba la información y documentación que a continuación se detalla:

- a) Información económica: Informe general semestral sobre el Presupuesto, movimientos de recaudación y gastos, y toda otra información que se refiera al desenvolvimiento económico y administrativo.
- b) Información Técnica: Proyectos referidos a la provisión, abastecimiento mejoramiento, renovación y transformación de los equipos, herramientas, insumos o métodos de trabajo.
- c) Información Social: Evolución de la estructura total del rubro salarios; políticas de recursos humanos, políticas de ingresos; altas y bajas de personal, traslados, promociones, dotaciones, estructuras orgánicas y toda información general referida a la situación laboral del personal.

**Artículo 11.-** El Sistema Escalonario de Carrera, las Condiciones de Labor y los acuerdos coadyuvantes al mismo para adecuar sus alcances generales con criterio específico particular o sectorial, son materia de tratamiento en el seno de una comisión “ad hoc” que se encuentra abocada a su elaboración. Una vez concluida la labor de dicha comisión, el acuerdo final resultante será incorporado bajo la forma de ANEXO, al contenido del presente convenio.

### **Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales**

**Artículo 12:** Crease la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales que estará compuesta por diez (10) miembros titulares y seis (6) suplentes. Cinco (5) titulares y tres (3) suplentes serán designados por la Empleadora y cinco (5) titulares y tres (3) suplentes en representación de Sutecba.

Los miembros de la Comisión podrán ser relevados de sus funciones cuando lo crean necesario las respectivas partes, total o parcialmente.

La Comisión podrá designar asesores en representación de cualquiera de las dos partes que considere necesarios para el cumplimiento de su cometido.

**Artículo 13:-** Dentro de los (90) días de la vigencia del presente convenio, la Comisión dictará su reglamento interno. Hasta que ello ocurra, su desenvolvimiento se ajustará a las normas de procedimiento que sobre el particular rijan hasta el momento para su funcionamiento.

**Artículo 14.-** La Comisión Paritaria será competente para

- a) Interpretar con alcance general y vinculante la presente Convención Colectiva de Trabajo, así como todas aquellas atribuciones que se le confieren en los distintos capítulos de este convenio.
- b) Fiscalizar la adecuación de los Convenios Colectivos Sectoriales a los alcances que haya establecido el Convenio General, de conformidad con lo que establezca en su reglamento interno.
- c) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de

trabajadores convenionados afectados por un conflicto o controversias de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:

1. La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
  2. Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.
  3. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.
- d) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.
- e) Analizar anualmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad.

**Artículo 15.-** Créase la Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo la cual estará integrada por cuatro representantes del Gobierno de la Ciudad y cuatro representantes del SUTECBA.

**Artículo 16.-** Los conflictos de carácter individual se registrarán por las normas de procedimiento vigentes en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del Convenio Colectivo y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informados a la Comisión de Interpretación de normas del Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 17.-** Las decisiones deberán adoptarse por consenso entre las partes, en caso de empate en las cuestiones que se sometan a votación de la Comisión, ésta volverá a reunirse a pedido de cualquiera de las partes y se expedirá en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, quedando luego el interesado en poder recurrir a la vía administrativa y/o a la vía judicial en forma directa. Las decisiones que se hubieran alcanzado por unanimidad serán vinculantes para las partes. Cualquier acuerdo que se solicite en las condiciones indicadas, se considerará resolutoria cuando tenga pronunciamiento o aprobación de las áreas de gestión competentes, con incumbencia según la temática o naturaleza de la cuestión vinculante.

**Artículo 18.-** Negociación de Buena Fe. Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley 471, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a acuerdos equitativos y justos. Se levantará un acta de cada reunión que se celebre.

## CAPÍTULO II

### DEL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

#### Ingreso

**Artículo 19.-** Se considera personal de planta permanente al empleado nombrado para satisfacer las necesidades operativas de las distintas dependencias del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que, en virtud de ello, goza de los derechos a la estabilidad en el empleo, a la capacitación, a una

carrera progresiva y a una remuneración justa, equitativa y acorde con sus servicios. Estos derechos se adquirieren con la aprobación del respectivo concurso o evaluación del desempeño.

El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad en la Ley de Presupuesto o en su dotación, mediante los mecanismos de selección que contemplan los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

El Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dará cumplimiento a lo establecido en el art. 43 de la Constitución de la Ciudad, respecto de las personas con necesidades especiales, y la disposición transitoria 21 de dicha norma, en referencia a los ex combatientes de la Guerra de Malvinas.

Los ingresos de personal a la planta permanente se ajustaran al marco normativo establecido y a los acuerdos que, antes circunstancias específicas, se alcancen en la Comisión Paritaria Central

**Artículo 20.-** En los términos del artículo 39° de la ley 471, el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires podrá realizar contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprendiendo exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen propio de la carrera, lo cual implica que no gozarán de la estabilidad de los trabajadores de la planta permanente y sus labores serán en términos, como lo establece en forma pacífica y reiterada la jurisprudencia del Contencioso administrativo de la Ciudad, complementaria del trabajo del personal de planta permanente. Naturalmente el Gobierno en su carácter de empleador, deberá practicar todos los aportes y contribuciones de ley respecto de estos trabajadores, hecho también reconocido en forma reiterada y unánime por la jurisprudencia local. En estos casos el Gobierno deberá determinar los montos de las asignaciones salariales de cada trabajador contratado bajo esta modalidad los cuales no podrán superar a los correspondientes a los mismos niveles de la carrera del personal de planta permanente.

Dicho personal carece de estabilidad y su designación o contratación podrán ser canceladas en cualquier momento mediante decisión fundada o por el vencimiento del plazo del mismo.

La renovación del contrato solo se producirá en caso de que se produzca la notificación fehaciente por parte del Gobierno.

Quedan exceptuados de las condiciones establecidas en este artículo los Contratos denominados de Locación de Servicios y Locación de Obras

**Artículo 21.-** El personal comprendido en los alcances del artículo precedente será afectado exclusivamente a la prestación de servicios de carácter transitorio o estacional que resulten necesarias para complementar las acciones propias de la jurisdicción ministerial o entidad descentralizada correspondiente.

Requisitos de ingreso

**Artículo 22.-** Será requisito indispensable para el ingreso:

- a) Ser argentino nativo, naturalizado o por opción.
- b) Acreditar idoneidad para la función o cargo, la que se evaluará en el respectivo concurso.
- c) Acreditar aptitud psicofísica para la función a la que se aspire ingresar, debiéndose someter el aspirante al examen preocupacional que determine la reglamentación.
- d) Ser mayor de 18 años de edad.
- a) Nivel primario o secundario completo, conforme la naturaleza de las tareas a realizar.

**Artículo 23.-** Tiene vigencia plena la Ley 3386 del 4 de Febrero del 2010 de la Legislatura de la Ciudad.

### **CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD**

- a) Quienes hubieran sido condenados o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme situación procesal equivalente por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o estuvieren afectados por inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos
- b) Quienes hubieran sido condenados o estuvieren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores partícipe de cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- c) Quienes hubieran sido sancionados con exoneración en cualquier cargo público, hasta tanto no sean dispuesta la rehabilitación.
- d) Quienes hubieran sido sancionados con cesantía firme conforme a lo que se establezca por vía reglamentaria.
- e) Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiro voluntario a nivel nacional, provincial o municipal hasta después de transcurrido cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa.
- f) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos, ya sea esta inhabilitación decretada en sede administrativa o judicial, mientras no sea rehabilitado.
- g) El sancionado con medida expulsiva, en cualquiera de los tres poderes, en el ámbito Nacional, Provincial o Municipal, hasta tanto no sea rehabilitado.
- h) El que se encontrare procesado o condenado por infracción a las disposiciones de la Ley Nacional de Defensa de la Democracia o por delitos de lesa humanidad.
- i) El que se encontrare comprendido en algunas de las disposiciones que crean incompatibilidad o inhabilidad.

**Artículo 24.-** Cuando se produzca el fallecimiento de un agente que sea único sostén de un núcleo familiar, se reservará la partida que deja el fallecido para un familiar directo de ese núcleo familiar, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso, a excepción del concurso público.

**Artículo 25.-** Estabilidad: El personal de planta permanente tiene derecho a la estabilidad laboral, entendida ésta como el derecho a conservar su empleo, el nivel escalafonario alcanzado, y la retribución correspondiente al mismo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Convenio para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensiva a la función ejecutiva.

**Artículo 26.-** La estabilidad se adquiere luego de un año de labor ininterrumpida desde el inicio de la prestación de servicios y luego de aprobar la evaluación de desempeño a la que será sometido, o por el solo transcurso de ese lapso si no fuera evaluado por causa imputable a la empleadora. Hasta que ello no ocurra la prestación laboral será considerada a prueba.

## **De los Delegados de Personal, Miembros de Comisiones Internas**

**Artículo 27.-** Sutecba comunicará a la Empleadora, la nómina de Delegados de Personal, miembros de Comisiones Internas, elegidos como representantes, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representa, como así también fechas de iniciación y finalización de mandato. Toda modificación será puesta en conocimiento de la Empleadora. Así como las prórrogas de mandatos de los delegados (los cuales no podrán exceder del año de alcance de la tutela reconocida por la ley 23551 luego de vencido el mandato), hasta tanto se convoque a una nueva elección para la renovación correspondiente.

La comunicación se realizará tanto al titular del área donde se realizaron las elecciones como al titular de la Secretaría de Recursos Humanos o el organismo que lo reemplace.

El número de delegados de los distintos organismos deberá ajustarse a lo prescripto en la Ley N° 23.551, de Asociaciones Sindicales de Trabajadores.

**Artículo 28.-** A los efectos del artículo anterior serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de Delegado consagrados por las leyes laborales y sindicales.

## **Vitrina Sindical y Espacio Físico**

**Artículo 29.-** La Empleadora autorizará y facilitará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma bien visible de vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de la entidad gremial. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización o censura de ninguna naturaleza, en tanto se trate de información o comunicados que no transgredan principios de respeto a persona o instituciones, ni afecten el decoro y estilo que corresponde preservar institucionalmente.

**Artículo 30.-** La Empleadora facilitará a la organización gremial signataria del presente convenio, lugares para el desarrollo de las tareas sindicales, dentro de sus espacios físicos, en tanto se disponga de los mismos sin afectación de otras necesidades operativas o funcionales.

## **CAPÍTULO III**

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES**

**Artículo 31.-** La aplicación de toda medida que establezca, en circunstancias que lo ameriten, una contribución solidaria, sólo podrá ser dispuesto mediante acuerdo alcanzado en la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales.

**Artículo 32.-** El Gobierno depositará el importe correspondiente a la cuota social de los afiliados a SUTECBA entre los días 01 y 05 de cada mes en la cuenta pertinente.

**Artículo 33.-** Contribución para fines Sociales, Culturales y Capacitación: Se establece una contribución convencional mensual a cargo de la empleadora que será administrada por SUTECBA, consistente en el 0,1% del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo y afiliado a SUTECBA, destinada a solventar actividades de extensión cultural y social de los trabajadores, y sostener los planes de capacitación profesional. Esta contribución deberá depositarse del 1 al 5 de cada mes juntamente con los aportes y contribuciones. Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás fondos sindicales.

## CAPÍTULO IV

### Procedimiento de Prevención y Solución de Conflictos Colectivos

#### Comisión de Conciliación

**Artículo 34.-** La Comisión de Conciliación estará integrada por cuatro (4) miembros de la Empleadora y por cuatro (4) miembros en representación de Sutecha.

De los representantes de la Empleadora uno de ellos deberá ser integrante de la conducción superior del Gobierno de la Ciudad. En la representación sindical uno de los miembros deberá ser el Secretario General o el Adjunto.

Esta Comisión no tendrá carácter permanente, y será convocada con la suficiente antelación por cualquiera de las partes, cada vez que se plantee en el seno de las relaciones laborales del Gobierno de la Ciudad un conflicto que pueda derivar en la adopción de medidas de acción directa. A tal efecto, la entidad gremial deberá, previo a la adopción de cualquier medida de fuerza, convocar fehacientemente a la Comisión de Conciliación con copia a la Empleadora, con CINCO (5) días hábiles de anticipación. Una vez reunida la misma, se expedirá sobre el particular en el plazo de SETENTAY DOS (72) horas que la propia Comisión podrá prorrogar por el término que estime conveniente atento la complejidad del tema sometido a su análisis, sin perjuicio de lo cual podrá disponer medidas de no innovar a los efectos de evitar perjuicios a la Administración y a los trabajadores.

En los casos en que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas. Si no hubiese acuerdo, el tema podrá ser derivado al tratamiento de la Secretaría de Trabajo del Gobierno de la Ciudad por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren convenientes, en el marco de la legislación vigente.

En todos los casos en que el conflicto gremial afecte la prestación de un servicio público de carácter esencial en los términos de la legislación vigente, se establecerá conjuntamente con la adopción de las medidas, un sistema de guardias que garantice la continuidad en la prestación de tales servicios.

## CAPÍTULO V

### ASIGNACIÓN DE FUNCIONES – MOVILIDAD

**Artículo 35.-** El Gobierno de C.A.B.A. con criterio de oportunidad, economía de recursos y eficiencia, cuando por razones de índole operativa así lo requieran, podrá disponer el desplazamiento permanente o transitorio de cualquier agente para desempeñar otras tareas compatibles con su perfil curricular e idoneidad, en distinta área de competencia y/o función asignable. En tales condiciones y a partir del cambio operado en su situación de revista, el nuevo encuadramiento escalafonario será el siguiente:

- a) En todos los casos el agente transferido tendrá asegurada (de manera invariable) la categoría, rango y tratamiento remuneratorio integral que tenía asignados hasta entonces.
- b) Transcurridos 180 días desde la fecha de traslado y/o cambio de función o tarea, el agente tendrá derecho a ser reencasillado en el nivel o categoría superiores que correspondan a la nueva situación de revista.

c) En el caso que la nueva situación de revista no amerite el reencasillamiento en nivel o categoría superiores, a partir del plazo indicado en b) el agente transferido mantendrá situación de revista preexistente.

d) En todos los casos el agente transferido mantendrá su derecho a la promoción en la carrera, incluso en aquellas situaciones en las cuales fuera objeto de cambio en la partida presupuestaria.

**Artículo 36.-** En cada unidad, área, zona o sector que el Gobierno Autónomo de la Ciudad de Buenos Aires, evalúe factible y conveniente para optimizar el resultado operativo del servicio y estimular al mismo tiempo, el desempeño eficiente de los recursos humanos, podrá promover con intervención de la Comisión Paritaria Central, la implementación de incentivos adecuados a dicho cometido. Los mismos, en los casos que así se determinen, serán regulados sobre la base de criterios técnicos de sustento y aplicación probada, reconocidas en esta materia.

Cualquier eventual propuesta futura sobre incentivación en las condiciones señaladas, deberá sin excepción tener soporte presupuestario, estar debidamente articulada dentro del escalafón y del plan de carrera vigente, y además circunscribirse a unidades, áreas, zonas o sectores elegidos previamente, (que no generen obligación perentoria de continuidad o extensión aplicativas en el futuro).

## CAPÍTULO VI

### EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

**Artículo 37.-** La evaluación del desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientadas al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

**Artículo 38.-** La evaluación del desempeño deberá contribuir a 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 39.-** La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo seis (6) meses de servicio efectivo.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado, cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán pactarse otros períodos

**Artículo 40.-** Los titulares de unidades organizativas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar su informe sobre el desempeño de los agentes que le dependan.

**Artículo 41.-** Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

**Artículo 42.-** Los trabajadores que hubieran tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidad de conformidad con lo previsto en el Capítulo XII del presente Convenio Colectivo.

## CAPÍTULO VII

## CARRERA DEL PERSONAL

### Principios generales

**Artículo 43.-** La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- 1.- Igualdad de oportunidades.
- 2.- Transparencia en los procedimientos
- 3.- Reclutamiento del personal por sistemas de selección
- 4.- Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en cada convenio sectorial.
- 5.- La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
- 6.- La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.

**Artículo 44.-** Los lineamientos para la implementación de la carrera administrativa, en el marco de lo determinado por la Ley de Relaciones Laborales de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos N° 471, debe permitir que sus trabajadores avancen y sean promovidos en la institución, prever una capacitación actualizada de los conocimientos necesarios para la gestión y garantizar un acceso transparente y abierto a quienes se encuentren formados para ello.

**Artículo 45.-** La carrera del personal consistirá en el acceso del agente a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas vigentes en la materia.

**Artículo 46.-** Los agentes podrán promover horizontalmente dentro de cada nivel o categoría escalafonaria en la que se encuentren, conforme a las pautas que establezcan los respectivos regímenes.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del agente y la acreditación de las competencias laborales o actividades de capacitación.

**Artículo 47.-** La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección y/o meritación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire.

**Artículo 48.-** En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del agente en el servicio dé lugar a su promoción.

### Selección

**Artículo 49.-** 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 50.-** 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 51.-** El estado empleador establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tenga 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, a los fines de facilitar la postulación de trabajadores con discapacidad.

**Artículo 52.-** Tipos de convocatoria. De acuerdo al puesto a cubrir los concursos pueden ser cerrados o abiertos.

#### Concurso cerrado

**Internos:** Son aquellos procesos de selección en los que pueden participar solamente los trabajadores de la Planta Permanente de una misma unidad funcional o dependencia de igual jerarquía, que reúnan los requisitos para el puesto y posean las competencias requeridas.

**Intersectoriales:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los trabajadores que desempeñen funciones de planta permanente en la jurisdicción (Ministerio, Secretaría, etc.) que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas.

**Generales:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los trabajadores que desempeñen funciones en la planta permanente en la Administración Central y que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas.

Para todos estos concursos las partes podrán acordar la participación de aquel personal que se encuentre bajo otras modalidades laborales aceptadas en este convenio colectivo y toda vez que por razones de índole operativa o de organización se justifique.

#### Concurso abierto

En esta modalidad se propicia la participación de todas las personas ajenas a la Administración en consonancia con lo normado en la Ley N° 471 y normas reglamentaria. La evaluación se realizará mediante el procedimiento de antecedentes y oposición, en sus competencias valorativas / institucionales, de idoneidad / conocimientos y de actitud personal/ integración, para comprobar su adecuación a los requerimientos del puesto.

En función del proceso de evaluación, se identificarán los posibles candidatos, detectando sus competencias y su ajuste al perfil del puesto que se realizará en forma conjunta con los responsables de las áreas. Esta nómina que surge de dicho proceso, será elevada a la autoridad competente quien propiciará el acto administrativo correspondiente.

Para garantizar durante todo el proceso la publicidad, la libre concurrencia, la transparencia, la imparcialidad, fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados, así como la eficacia de los procesos de reclutamiento y selección; el personal será debidamente notificado y se trabajará en forma conjunta con la delegación gremial del organismo. Actuarán como veedores del proceso, un representante del Instituto Superior de la Carrera y un representante de la delegación gremial del organismo.

#### Metodología de evaluación – Criterio de evaluación

En el marco de los criterios generales para el diseño de una carrera para mejorar el empleo público y en función de la pertinencia de las características del individuo para el puesto de trabajo, resulta apropiado utilizar el concepto de competencias, como conjunto de saberes que las personas ponen en acción en situaciones laborales y sociales que involucran valores, conocimientos y actitudes personales.

**Artículo 53.-** Procedimientos. Los procesos de selección del personal que apruebe el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con previa consulta a la entidad sindical signataria del presente Convenio Colectivo, en el marco de funcionamiento de los órganos paritarios de interpretación y aplicación que en ellos se establezcan, contemplarán básicamente sistemas de evaluación objetiva de antecedentes, experiencias relacionadas con el cargo, conocimiento, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

## CAPÍTULO VIII

### CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

**Artículo 54.- a) CONDICIONES DE TRABAJO,** las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

- 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
- 4) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

#### **b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:**

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- 2) Las circunstancias de orden socio cultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes.

**c) Prevención.-** Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**Artículo 55.-** Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.
- b) Exámenes médicos periódicos los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.

- c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.
- d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.
- e) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.
- f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y la representación sindical.
- g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.
- h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquellas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- i) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en materia de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurran los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

## **COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**Artículo 56.-** Créase la COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, integrada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por parte del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial.

Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o entidad descentralizada, conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Estado empleador y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial, a la que deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, un especialista en higiene y seguridad y un representante de la Subsecretaría de Trabajo, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera. En aquellos Organismos o Entes que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones de la misma.

**Artículo 57.-** La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, a través de las delegaciones el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.557 y 19.587 y su reglamentación y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la norma referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Controlar, asistir y coordinar la acción de sus delegaciones y disponer la fusión de las mismas cuando la escasa cantidad de trabajadores lo justifique.
- j) Proponer la conformación de consorcios cuando uno o más organismos compartan espacios comunes.
- k) Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Comisión Paritaria Permanente un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre las partes.

De considerar procedente su intervención la Comisión Paritaria Permanente emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**Artículo 58.-** Las delegaciones de la Comisión tendrán las siguientes funciones:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos.
- b) Inspección y relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- c) Promover y/o realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.
- d) Seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo.
- e) Recibir denuncias procurando la solución en la jurisdicción o entidad descentralizada correspondiente para lo que podrá solicitar la presencia de un especialista ante la Comisión y su Comité Asesor y/o de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- f) Informar a la Comisión, a requerimiento de ésta o al menos anualmente, de sus actividades y resultados así como del estado de situación de la jurisdicción o entidad descentralizada respectiva.

## CAPÍTULO IX

### DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

**Artículo 59.-** Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida donantes y receptores de órganos y tejidos, enfermedades crónicas pre-existentes o de cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

**Artículo 60.-** Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24.632 y la Ley Nro. 474 del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación, en todas sus formas y manifestaciones y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

**Artículo 61.-** Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto

**Artículo 62.-** Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión o segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por géneros.

**Artículo 63.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TRATO. Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO,** integrada por TRES titulares y TRES suplentes por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y TRES titulares y TRES suplentes de la parte gremial, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y de la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;

c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Comisión Paritaria Permanente un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Comisión Paritaria Permanente emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**Artículo 64.-** La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad del/ los afectados e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

**Artículo 65.-** Contará asimismo con una delegación en cada jurisdicción o representación descentralizada conformada por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) suplentes por la parte gremial. En aquellas jurisdicciones o Entidades Descentralizadas que a criterio de esta Comisión se justifique podrán crearse subdelegaciones.

Las Delegaciones tendrán las siguientes funciones:

- a) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato;
- b) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato en su ámbito y elevar al menos un informe semestral a la Comisión.
- c) Orientar, informar y asesorar al trabajador de su jurisdicción o entidad descentralizada que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;
- d) Informar a la Comisión de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

## CAPÍTULO X

### REGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

**Artículo 66.-** El personal bajo relación de dependencia del Poder Ejecutivo de la Ciudad de Buenos Aires, mantendrá las franquicias especiales previstas en la Ley N° 360, Régimen de Licencias de la Ley N° 471, Ley N° 1170, Ley N° 1186, Ley N° 1577, Ley N° 1999, Ley N° 2718, Ley N° 3358, sus modificatorias y complementarias vigentes a la fecha, las que quedan incorporadas a éste Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo se establece que el cómputo de los días de las licencias ordinarias será considerado para todos los trabajadores de la Planta Permanente como hábiles estableciéndose como límite treinta días (30) hábiles.

**Artículo 67.-** Derecho. El personal permanente y no permanente tendrá a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en sus respectivos regímenes, los que quedan incorporados al presente convenio.

En todos los casos quedan adicionadas las siguientes,

Inciso a) Donación de órganos, tejidos o células para trasplante. Las inasistencias en las que incurra el donante, con motivo de la ablación, así como la situación sobreviviente a la misma, se regirán por las disposiciones que sobre protección de enfermedades y accidentes inculpables establecidos o las modificaciones introducidas por Convenio Colectivo.

Inciso b) Técnicas de reproducción asistida. Los/as trabajadores/as que recurran a estas técnicas, tendrán derecho a una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, acreditados con certificación expedida por el médico tratante.

Inciso c) Trámites particulares. La presente franquicia consiste en la justificación con goce íntegro de haberes de cuatro (4) días por año calendario.

Inciso d) Mudanza. La presente franquicia consiste en la justificación con goce íntegro de haberes de un (1) día por año calendario.

**Artículo 68.-** Licencia por enfermedad de familiar a cargo. Los trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o menor del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes.

Cuando se tratare de una enfermedad cuya gravedad demanda un período de mayor atención debidamente certificada por el médico tratante, se podrán adicionar a la licencia, con el control del organismo de reconocimiento médico, hasta cuarenta y cinco (45) días corridos.

**Artículo 69.-** Licencia por maternidad.

Las trabajadoras de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los setenta y cinco días posteriores.

En el caso de nacimientos que originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia posterior al parto será de noventa (90) días corridos.

Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto.

En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero.

Si el/ los recién nacidos debieran permanecer internados /as en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Para el caso de nacimiento de hijo/a, con necesidades especiales, será de aplicación lo determinado por ley N° 360, modificado por ley N° 465 con la rectificación publicada en el B.O. N° 1911.

En los embarazos de alto riesgo, se agregarán en caso necesario, un mayor número de días, conforme prescripción del médico tratante.

Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

**Artículo 70.-** Licencia por adopción.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en la que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quién adopte un niño/niña de hasta 12 años tendrá derecho a una licencia por un período de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

Quién adopte simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de ciento veinte (120) días corridos.

Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador o mujer, que no posea la titularidad de la adopción, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos. En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el trabajador adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

**Artículo 71.-** Licencia por adaptación escolar de hijo

Los trabajadores tienen derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primar grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera ó dentro del lugar de trabajo. Si ambos padres fueran agentes, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

Cada dependencia establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

**Artículo 72.-** Licencia por nacimiento de hijo

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes de doce (12) días corridos por nacimiento de hijo. Se adicionarán cuatro (4) días por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero.

En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa ó incremente la misma, la licencia se extenderá diez (10) días.

**Artículo 73.-** Licencia por fallecimiento.

Las trabajadoras y trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, de hijos, nietos, padres o hermanos de cinco (5) días corridos. En los casos de abuelos/as, ó suegros/as un (1) día.

**Artículo 73 Bis.** Licencia por Casamiento

Los Trabajadores /as de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una Licencia con Goce de Haberes de diez (10) días hábiles.

## CAPÍTULO XI

### REMUNERACIONES

**Artículo 74** La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la

categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista. En definitiva, y en los términos del artículo 6° de la ley 24241, se considera salario del trabajador “a todo ingreso, en dinero o en especie, susceptible de apreciación económica, incluyendo sueldo, sueldo anual complementario, salario, honorarios, comisiones, gratificaciones y cualquier otra forma de retribución que tenga el carácter de habitual y regular, tales como viáticos y gastos de representación, salvo en la parte efectivamente gastada y acreditada con comprobantes. Se incluye también toda remuneración por servicios ordinarios o extraordinarios, prestados en relación de dependencia. Con relación a los agentes de la administración pública, se considera remuneración también a las sumas a distribuir en carácter de a) premio estímulo, gratificaciones u otros conceptos análogos y b) cajas de empleados o similares, cuando ellas estuvieren autorizadas.”

El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los CUATRO (4) días hábiles subsiguientes, igual plazo se computa en las liquidaciones complementarias a partir del registro de la información.

## CAPÍTULO XII

### Disponibilidad de los Agentes

**Artículo 75.-** Conforme lo determina el Capítulo XIII art. 57 de la Ley N° 471, se establece que los trabajadores comprendidos en el régimen de disponibilidad cuyo objetivo es la reubicación del personal, pasarán, a revistar presupuestariamente en el Registro de Agentes en Disponibilidad (RAD) que funciona en el ámbito de la Secretaria de RRHH.

A tales efectos se fijan las siguientes pautas;

1) Cuando la transferencia del agente al RAD fuere motivada por la causales señaladas en el apartado a) del Art. 57 de la ley 471, el mismo debería ser reubicado en otra dependencia dentro de un plazo no mayor de seis meses, respetando la especialidad funcional del empleado y su carrera administrativa.

2) Los trabajadores calificados negativamente en dos evaluaciones sucesivas o en tres alternadas, durante cinco años consecutivos serán transferidos al RAD para su posterior reubicación.

3) El agente transferido al RAD, como consecuencia de un sumario administrativo solo podrá ser reubicado previo dictamen de la Procuración General que así lo aconsejare.

4) Los agentes alcanzados por las situaciones previstas en el régimen de disponibilidad a los cuales hace referencia en los puntos 2 y 3 del presente artículo revistarán en el RAD por un período máximo que se fija según la antigüedad en base los años de servicio prestados efectivamente en el ámbito de la Ciudad Autónoma con arreglo a la siguiente escala:

a) De 1 a 10 años: 9 meses

b) De 11 y hasta 20 años: 12 meses

c) Más de 21 años: 18 meses

5) Los agentes que al término de los períodos consignados no fuesen reubicados serán dados de baja y percibirán una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año o fracción no inferior a tres meses de antigüedad, en base a los años de servicio efectivamente prestados en la Ciudad, reducida en un cincuenta por ciento salvo que a la fecha de su transferencia al RAD necesitara menos de dos años para acceder a la jubilación ordinaria, en cuyo caso la reducción será en una setenta por ciento.

- 6) La indemnización establecida en el punto anterior debe calcularse sobre la remuneración normal y permanente del nivel escalafonario, incluidos los adicionales particulares que le correspondan según su última situación de revista.
- 7) No podrán hacerse acreedores a la indemnización:
- a) Los agentes que a la fecha de su transferencia al RAD estén en condiciones de jubilarse
  - b) Los agentes que fueran transferidos por razones disciplinarias y de conformidad con lo establecido en el inciso c) del art. 57 de la ley 471.
  - c) Los agentes que hubieren sido incluidos en el RAD, por tres veces dentro de cinco años.
- 8) A los efectos de determinar la antigüedad sujeta a indemnización solo se computarán los años de servicio efectivamente prestados en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- 9) Esta indemnización excluye a toda otra que pudiera corresponder por baja, y se abonará en doce cuotas iguales mensuales y consecutivas a partir de los treinta días siguientes a la fecha de cese.
- 10) Los agentes que sean dados de baja por aplicación de estas normas, no podrán ingresar nuevamente en la administración en ninguna de las plantas ni ser contratados sus servicios bajo cualquier régimen, por un período de cinco años contados desde el cese o desde cobro de la última suma en concepto de indemnización si la hubiere.

## CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

**Artículo 76.-** Las partes reconocen las facultades exclusivas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires emergentes de la legislación vigente, para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, el empleador planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios para posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

**Artículo 74.-** A partir de la entrada en vigencia del Presente Convenio Colectivo de Trabajo no serán de aplicación en el ámbito del mismo aquellas normas de las leyes de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo.

**Artículo 77.-** Jornada de Trabajo.

Definida en la Ley 471 que establece a la misma como de treinta y cinco horas semanales, salvo los que ya cumplieran horarios superiores con adicionales compensatorios, o estuvieran comprendidos en regímenes especiales, y sin perjuicio de las excepciones que se establezcan por vía reglamentaria y/o por la negociación colectiva.

**Artículo 78.-** Hora Extra.

Defínase a la hora extra como el valor que surge del producto de la división entre el haber bruto del trabajador y la cantidad de horas mensuales que corresponden a su actividad normal, habitual.

**Artículo 79.-** Incorporase al presente convenio las modalidades acordadas sobre URSE, Módulos y tares nocturnas, en las Actas Paritarias respectivas.

**Artículo 80.-** Consagrarse el 8 de noviembre como día del Trabajador Municipal en conmemoración a la

fecha de constitución de la Confederación de Obreros y Empleados Municipales (COEMA). Declarándose día no laborable para los empleados del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

**Artículo 81.-** Se define a la pasantía como el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en el GCBA o en sus organismos descentralizados relacionados con la propuesta curricular de los estudios cursados en sus establecimientos educativos.

La pasantía no genera ningún tipo de relación laboral entre el Pasante y el GCBA o sus organismos descentralizados.

Se determina que la cobertura de salud de los pasantes estará a cargo de la OBSBA y cuyo aporte no podrá ser inferior al aporte contribución del salario mínimo del convenio establecido con SUTECBA.

El GCBA también deberá asumir la cobertura del riesgo de trabajo. La duración y la carga horaria de las pasantías o becas educativas estarán definidas en los convenios que el GCBA firme con los establecimientos educativos respectivos y según las características de las actividades a desarrollar, estableciéndose un plazo mínimo de tres meses y un máximo de doce meses. Con una carga semanal de doce horas, pudiendo renovarse por hasta seis meses más.

Los pasantes percibirán una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación de estímulo que no podrá ser inferior al salario básico del convenio del SUTECBA y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía.

A tales efectos, las entidades educativas interesadas deberán firmar un convenio con el GCBA, acreditando su personería domicilio legal, estatutos, currícula, nómina propuesta, objetivos y alcances del convenio y características de las pasantías.

Dicha presentación no obliga al GCBA quien podrá considerar dichas propuestas, aceptando o rechazando las mismas, según las necesidades del GCBA.

En el convenio quedará claramente establecido que el pago de la pasantía correrá por cuenta del establecimiento educativo firmante del convenio.

**Artículo 82.-** Incorporase al presente Convenio Colectivo de Trabajo como Anexo del mismo, el Régimen disciplinario acordado en actas paritarias respectivas.

**Artículo 83.-** Toda modificación que se realice y afecte las condiciones del régimen de las relaciones laborales de los agentes del GCBA, se harán pura y exclusivamente a través de las modificaciones que se implementen por este convenio colectivo de trabajo.

## **RESOLUCIÓN M.H N° 1.039/015**

BOCBA 4706 Publ. 24/08/2015

Buenos Aires, 20 de agosto de 2015

VISTO: La Ley N° 471, los Decretos Nros. 465/04 y 285/10, el Acta de Negociación Colectiva N° 17/15, el Expediente 2015-20461340-MGEYA-DGTALMH y, N° 4706 - 24/08/2015 Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires Página 34 ANEXO Que, con fecha 21 de julio de 2015, se celebró el Acta de Negociación Colectiva N° 17/15 –Comisión Paritaria Central- en el marco del Título II de la Ley N° 471

de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, suscripta entre los representantes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA); Que, las partes manifiestan que se ratifica en un todo el Acta N° 3, del 3 de julio de 2015, de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato sobre la implementación de la Licencia por Violencia de Género y se incorpora la misma al Convenio Colectivo de Trabajo vigente; Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 de la Ley N° 471, los acuerdos arribados en el ámbito de la Negociación Colectiva, regulada por el Título II de la misma, deben ser instrumentados mediante el acto administrativo respectivo; Que, así, corresponde emitir el pertinente acto administrativo por el cual se instrumente el Acta de Negociación Colectiva N° 17/15; Por ello, en orden a las facultades delegadas por el Decreto N° 465/04,

## EL MINISTRO DE HACIENDA

### RESUELVE

**Artículo 1°.-** Instrumentase el Acta de Negociación Colectiva N° 17/15 de la Comisión Paritaria Central, suscripta el 21 de julio de 2015 entre los representantes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y del Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), la que como Anexo (IF 2015- 21594478-DGTALMH) forma parte integrante de la presente.

**Artículo 2°.-** Publíquese.....

En Buenos Aires a los 21 días del mes de Julio del año 2015, siendo las 14 horas, en el marco de la **COMISION PARITARIA CENTRAL** se reúnen en la sede de Bolívar N° 1 piso 3° en representación del **GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES, por el Consejo Central para la Negociación Colectiva**, el Actuario Néstor Grindetti, Ministro de Hacienda y el Lic. José María Ohrnialian y en representación del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (SUTECBA)** los señores Amadeo Genta, Patricio Datarmine, Enrique Pistoletti y Genaro Trovato, con domicilio en Pedro Goyena 1562.  
.....

**ABIERTO EL ACTO**, luego de un pormenorizado debate sobre le tema en cuestión las partes acuerdan:

Las partes manifiestan que se ratifica en un todo el Acta N° 3, de fecha 3 de julio del año 2015, de la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato (CIOT) sobre la implementación de la Licencia por Violencia de Género y se incorpora la misma al Convenio Colectivo vigente:.....

Con lo que terminó el acto firmándose cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.....

## ANEXO

### ACTA N° 03

En la Ciudad de Buenos Aires, a los siete días del mes de Julio del año 2015, siendo las 15 horas, se reúnen en oficinas del Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ubicadas en la calle Maipú 116, piso 7° sita en la Avda. Pedro Goyena 1558, la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT), cutos integrantes en representación del Gobierno de la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires son las Sras. Julia Domeniconi, Cecilia Kiappenbach y Cecilia Lopez Caradzoglu; en representación del Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), las Sras. Silvia Oddi, Roxana Basualdo, Marta Grisetti y Graciela Pérez, como titulares, y en carácter de suplentes las Sras. Silvina Mabel González y Analía Guerra, con el fin de considerar el temario previamente consensuado por las partes y avalado por los Secretarios Administrativos Sra. Olga San Sebastián y Sr. Horacio Eduardo López.

Abierto el acto se procede a considerar el proyecto presentado en la reunión anterior por la Sra. Graciela Pérez representante de SUTECBA, con el fin de incorporar al Convenio Colectivo de Trabajo del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, la licencia por violencia de género. Los fundamentos que son puestos a consideración de la Comisión han sido elaborados en el seno del Secretariado Administrativo de los cuales resulta la necesidad de:

- Visibilizar una problemática que actualmente debe ser enmarcada en otro tipo de licencias- médicas, psiquiátricas - ocupando una realidad que debiera estar debidamente tipificada y reconocida. Más aún, esta situación puede generar perjuicios concretos sobre la/el agente en tanto la utilización de una licencia psiquiátrica genera un antecedente que puede tener consecuencias en futuros empleos o ser utilizada en su contra en un proceso judicial por la persona agresora.
- Reforzar que la violencia de género no es un fenómeno perteneciente al ámbito privado y de la sola injerencia de las personas involucradas en el vínculo. En tanto problemática social que debe ser abordada de manera integral, por lo que requiere del compromiso de diversas áreas de la sociedad, entre ellas del ámbito laboral.
- Evitar que las víctimas dependan de la “buena voluntad” o “comprensión” de la situación de su superior Jerárquico y de las facilidades que puedan otorgarles tanto para ausentarse de la jornada laboral o flexibilizar sus horarios de trabajo en torno a sus necesidades. Esto requiere proveer el marco legal correspondiente para el resguardo del puesto de trabajo del/ la agente afectado/a.
- Reconocer la complejidad de la problemática ya que las víctimas de violencia de género, no sólo en muchos casos requieren de tiempo para la recuperación de agresiones físicas que comprometan su salud en mayor o menor grado, sino también de las posibles repercusiones de la violencia psicológica, lo cual puede derivar en que la persona no se encuentre emocionalmente preparada para afrontar una jornada laboral. De igual manera, la situación de violencia muchas veces implica acciones que la mujer especialmente, debe llevar a cabo de manera no prevista - abandonar el domicilio, buscar una nueva vivienda, realizar consultas médicas y/o psicológicas- las cuales se incrementan si el hecho es judicializado - realización de denuncias, presentación a los juzgados, etc. Todas estas situaciones insumen tiempo e implican un importante desgaste emocional y físico.
- Proveer una asistencia integral a la víctima de violencia de género, destinando para el caso un equipo interdisciplinario del GCBA que trabajará para preservar la salud física y psicológica del/la agente y de requerirlo, brindará por parte de personal idóneo la asistencia protectora necesaria para contener a la víctima, incluyendo la obtención de toda la documentación necesaria en sede judicial.

Luego de un arduo debate la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato aprueba por unanimidad elevar a la Comisión Paritaria Central para su consideración y análisis, la Incorporación de la licencia de violencia de género como artículo 73 bis del Convenio Colectivo de Trabajo, de aprobarse quedaría redactada de la siguiente manera.

**Artículo 73 bis Licencia por violencia de género. Tendrán derecho las/los trabajadoras/es del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a una licencia por veinte (20) días hábiles**

que podrá utilizar en base a sus necesidades, previa denuncia y ratificación en sede judicial. Desde el inicio tomará Intervención un equipo Interdisciplinario del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, que buscará preservar la salud física y psíquica del/la agente, asimismo y de solicitarlo, contará con la asistencia protectora prevista en el artículo 25 de la Ley 26.485.

## **RESOLUCION M. H N° 1.348/011**

BOCBA 3779 Publ. 28/10/2011

**Artículo I.-** Instrumentase el Acta N° 2/011, que en copia certificada se adjunta como Anexo e integra la presente Resolución a todos sus efectos, adoptada en el seno de la Comisión de Interpretación establecida en el artículo 15 del Convenio Colectivo de Trabajo, integrada por la representación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCABA) y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), el día 30 de junio de 2011.

### **ANEXO**

#### **COMISION PARITARIA PERMANENTE DE APLICACIÓN Y RELACIONES LABORALES**

##### **ACTA N° 2/011**

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 30 días del mes de Junio del año 2011 en la sede del Ministerio de Hacienda del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se reúnen el Lic. José Ohrnialian y los Dres. Carlos Lelio y Horacio López, en representación del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y los señores Patricio Datarmini, Alejandro Amor, Enrique Pistoletti y Genaro Trovalo, en representación del Sindicato Único de Trabajadores de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA), quienes conforman la COMISION DE INTERPRETACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO y en tal carácter por unanimidad han resuelto:

- 1- Ampliar la Reglamentación del artículo 24 del Convenio Colectivo pactada el pasado 25 de Noviembre de 2010 y a tal fin fijar la competencia de la Dirección General de Planeamiento de la Subsecretaría de Estrategia y Desarrollo de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría de Recursos Humanos, quién deberá instrumentar un Registro de Aspirantes para su ingreso a los cuadros de esta Administración, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo Instrumentado por la Resolución M.H N° 2.778/010 (BOCBA 3534).-
- 2- En este sentido, las normas mencionadas disponen que a efectos de acceder a la prioridad mencionada se debe acreditar el carácter de cónyuge conviviente o hijo/a de un agente trabajador en actividad fallecido.-
- 3- Así, se estima que resulta necesario que las personas interesadas acrediten dos condiciones, a saber: a) el fallecimiento de un agente trabajador en actividad con la respectiva partida de defunción en original o copia certificada, y b) que la petición se formule dentro de los cuarenta y cinco (45) días de producido el deceso.-
- 4- Una vez reunidos dichos recaudos los interesados deben demostrar el parentesco con el agente fallecido:

- a) En el caso de cónyuge superviviente a través de la respectiva partida de matrimonio o copia certificada.
  - b) En el caso de hijo/a sostén de su madre, con la correspondiente partida de nacimiento o copia certificada.
  - c) En caso de haber recibido trato público de cónyuge durante los últimos cinco (5) años a través de acta de unión civil (Ley N° 1.004) original o copia certificada: certificado de convivencia original o copia certificada: en caso de no contar con documentación respaldatoria se exigirán dos (2) testigos que avalen la petición.-
- 5- Asimismo, se prevé que una vez acreditados los extremos para su incorporación al registro corresponde dar intervención a la Dirección General Técnica, Administrativa y Legal del Ministerio de Desarrollo Social a efectos de determinar si los peticionantes reúnen las condiciones para ser considerados único sostén del grupo familiar de su madre, en los términos del ordenamiento referido.
  - 6- Producida la información mencionada, la Dirección General de Planeamiento de Recursos Humanos deberá entrevistar al postulante para examinar la idoneidad y competencias laborales de los solicitantes y acreditar el nivel educativo alcanzado con los títulos respectivos (primario, secundario, terciario, universitario y de postgrado).-
  - 7- La citada Dirección General deberá informar periódicamente a esta Comisión de Seguimiento sobre los distintos dictámenes que emita en el tratamiento del tema y en caso de duda sobre la procedencia de la norma deberá dar estricto cumplimiento al artículo 15 del Convenio Colectivo de Trabajo remitiendo las actuaciones para su consulta.-

# JURISPRUDENCIA SOBRE EMPLEADOS PUBLICOS

**“CAMERON, Rubén Jorge c. CIUDAD DE BUENOS AIRES”**. Cámara Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala I, 17/09/2009. El Derecho, 31/03/2010, pág. 22 – 24.

Descriptores: EMPLEADOS PUBLICOS - PLANTA TRANSITORIA - PERSONAL CONTRATADO - RESCISION CONTRACTUAL - INDEMNIZACION

“1.- Corresponde rechazar el recurso de apelación de la actora y hacer parcialmente lugar al recurso de la Ciudad y, en consecuencia, ordenar al GCBA a abonar al actor el 50% de las sumas que hubiera percibido de no haberse producido la rescisión anticipada del contrato.”

“2.- La Administración se encuentra facultada para contratar personal a través de contratos de locación de servicios. En efecto, sin perjuicio del régimen de empleo público –planta permanente– cuyo carácter jurídico más relevante es la estabilidad en sentido propio de los trabajadores del Estado, la ley 471, en su art. 39, regula el régimen del personal transitorio. El precepto en cuestión dispone que el régimen de contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprende exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.”

“3.- El régimen de prestación por servicios de los trabajadores de Gabinete de las Autoridades Superiores debe ser reglamentado por el Poder Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o de asistencia administrativa. Los trabajadores cesan en sus funciones en forma simultánea con la Autoridad cuyo Gabinete integran, y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.”

“4.- El acto rescisorio debe cumplir con los elementos que prevé la Ley de Procedimientos Administrativos. Así, y en particular, el acto debe estar debidamente motivado. Es decir, la Administración debe explicitar cuáles son los antecedentes y razones que, en el caso concreto, determinaron la rescisión contractual.”

“5.- Para poder apreciar y valorar si se han vulnerado los límites de razonabilidad, desviación de poder y buena fe, debe exigirse el cumplimiento del requisito de la motivación del acto administrativo, ya que sin ello resultaría de cumplimiento imposible el control judicial que para efectivizarse requiere una manifestación de voluntad administrativa cierta y expresa, toda vez que lo intangible resulta de insusceptible revisión.”

“6.- No pueden establecerse reglas que resulten a priori aplicables a todas las situaciones sino que, en cada caso puntual, el órgano jurisdiccional debe analizar si el acto sometido a su revisión se encuentra debidamente motivado. Para ello, considero que resulta insoslayable la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la Nación según la cual si bien no existen formas rígidas para el cumplimiento de la exigencia

de motivación explícita del acto administrativo –la cual debe adecuarse, en cuanto a la modalidad de su configuración, a la índole particular de cada acto administrativo– no cabe la admisión de formas carentes de contenido, de expresiones de manifiesta generalidad o, en su caso, circunscribirla a la mención de citas legales que contemplan sólo una potestad genérica no justificada en los actos concretos.”

“7.- Salvo disposición expresa y específica para el caso, no corresponde el pago de salarios caídos por funciones no desempeñadas durante el período que media entre la separación del cargo y su reincorporación, y esa limitación se aplica, incluso, a los casos en que la baja ha sido declarada ilegítima. Ello no obsta, sin embargo, a que el perjuicio originado en el comportamiento ilegítimo del Estado local deba ser resarcido a través de la pertinente indemnización.”

“8.- Comprobada la conducta ilegítima de la demandada, la existencia del daño, el nexo de causalidad y, consecuentemente, el deber de reparación, resta determinar el monto del resarcimiento que habrá de reconocerse. En este aspecto, si bien el actor se vio privado de percibir los honorarios convenidos durante el período que reclama, ello no le impidió obtener otros ingresos. En igual sentido, la falta de efectiva prestación de servicios es también un elemento que corresponde que el juzgador tenga en cuenta, en casos como el que aquí se presenta, a efectos de determinar el monto indemnizatorio.”

“9.- Si bien este Tribunal admite la aplicación por vía analógica de la normativa vigente en el ámbito de las relaciones de empleo privado –tal como autoriza la última parte del art. 43 de la Constitución de la Ciudad– ello es así siempre que no se desnaturalicen las características propias de la relación existente entre el agente público y la Administración.”

**“ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE) c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES s/ medida cautelar”**, Cámara Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala I, 19/03/2008. El Derecho, 30/04/2008, pág. 4 – 23.

Descriptor: EMPLEADOS PUBLICOS - PERSONAL CONTRATADO - CESANTIA - ESTABILIDAD IMPROPIA

“1.- Corresponde revocar la decisión que había hecho lugar a la medida cautelar interpuesta por la Asociación de Trabajadores del Estado, contra el Gobierno de la Ciudad por la disposición de prescindir del personal contratado en la ciudad hasta tanto no se demostrase en un proceso legal la existencia de las causas que justifican la medida de la Administración de prescindir de los servicios de dicho personal.”

“2.- La afectación al derecho al trabajo proviene de un hecho único y complejo que afecta a una pluralidad relevante de sujetos. No cabe duda de que la no renovación de los contratos de los 2300 agentes de la Ciudad tuvo su origen en la decisión del Poder Ejecutivo local de no renovar los contratos con fecha de vencimiento al 31/12/2007. Así las cosas y las circunstancias de la causa permiten sostener que no se trata de derecho puramente individuales y exclusivo de cada uno de los titulares afectados sino de un derecho de incidencia colectiva -el trabajo como objeto colectivo de protección- y de intereses individuales homogéneos con un claro alcance colectivo -el derecho individual de cada uno de los contratados-, aun cuando una sola de estas circunstancias sería suficiente para legitimar a la actora, lo cierto es que la configuración de ambas refuerza la legitimación procesal a favor de la Asociación de Trabajadores del Estado.”

“3.- Del Estatuto de ATE surge que el sindicato actor tiene entre sus fines no sólo la defensa de los intereses profesionales de sus afiliados y su representación en forma individual o colectiva sino, además la vigilancia respecto del cumplimiento de las leyes y reglamentos del trabajo.”

“4.- No resulta violatorio de las normas constitucionales la posibilidad de contratar personal a fin de cumplir con fines específicos y temporales que no pueden ser realizados por los agentes de planta permanente. Más aún, puede sostenerse que resulta irrazonable llamar a concurso y conceder estabilidad propia a un trabajador cuyas tareas están circunscriptas a un trabajo específico y a corto plazo, esto es, un trabajo eventual.”

“5.- Más allá de que existiesen casos particulares, dentro de las 2300 personas alcanzadas por la medida, en los cuales la continuidad del contratado sea pertinente, dicha excepción no puede operar como una presunción a favor de todos los sujetos alcanzados. Ello dado que no resulta aplicable a la especie -a fin de sustentar la verosimilitud del derecho- el principio in dubio pro operario dado que la doctrina y la jurisprudencia es conteste en que dicho principio tiene operatividad cuando se trata de cuestiones atinentes a la interpretación y aplicación de normas, pero es improcedente cuando las posibles dudas versen sobre la interpretación de los hechos.”

**“DI STEFANO, Alfredo c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES”**, Cámara Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala I, 11/03/2002. Jurisprudencia Argentina, Suplemento del Fascículo N° 6, pág. 70 – 76.

Nota a fallo: Un interesante pronunciamiento de la Justicia en lo contencioso administrativo y tributario de la ciudad de Buenos Aires (el caso Di Stéfano), por Trípoli, Pablo y Amminato, Aurelio. Jurisprudencia Argentina, Suplemento del Fascículo N° 6, pág. 76 - 81.

Descriptor: EMPLEADOS PUBLICOS - ACTO ADMINISTRATIVO – REVOCACION – ACCION DE AMPARO

“1.- La acción de amparo constituye una vía idónea para cuestionar un acto administrativo que revocó uno anterior por el cual se había promovido a un agente público y cuyos efectos se estaban cumpliendo.”

“2.- El acto administrativo por el cual se modificó la situación de revista de un agente y le reconoció un incremento salarial generó derechos subjetivos en su favor que se estaban cumpliendo, por lo que la administración no puede revocarlo por sí, aun cuando alegase que el acto era irregular, a menos que pruebe el conocimiento del vicio por agente.”

“3.- La promoción de un agente sin la previa realización del concurso que como principio general manda hacer la Constitución de la Ciudad, no torna por sí solo irregular el acto que así lo dispuso, ni permite afirmar que el agente promovido conociera fehacientemente que se trataba de una promoción dispuesta en infracción al bloque normativo vigente.”

“4.- La eximición de costas que, salvo temeridad y malicia, contempla el art. 14 CCBA., sólo se extiende a quien promueve una acción de amparo, mas no a la contraparte.”

“5.- Si un acto administrativo promueve a un agente infringiendo las disposiciones del art. 43 CCBA que exige el concurso público y abierto, padece de un vicio en el procedimiento previo a su dictado, que lo toma manifiestamente irregular- Del voto en disidencia de la Dra. Weinberg de Rocca-”

“6.- A partir de su entrada en vigencia, las normas jurídicas se presuponen conocidas y por ello el vicio del que adolece un acto administrativo que promueve un agente público sin la realización del concurso que establece la Constitución local, debe considerarse conocido por el particular beneficiado por sus efectos -Del voto en disidencia de la Dra. Weinberg de Roca-”

“7.- Aun cuando la revocación de un acto administrativo irregular sea precedente porque su destinatario conocía el vicio que contenía, no corresponde que el agente público promovido indebidamente como consecuencia de tal acto reintegre las sumas de dinero que percibió en concepto de diferencias salariales si efectivamente cumplió las tareas que se le asignaron -Del voto en disidencia de la Dra. Weinberg de Roca-”

**“GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES s/ queja por recurso de inconstitucionalidad denegado en S., N. y Otros c. GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES s/ empleo público (no cesantía ni exoneración)”**. Tribunal Superior de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 26/08/2013. El Derecho, 07/02/2014, pág. 6 – 8.

Descriptores: EMPLEADOS PUBLICOS - PERSONAL CONTRATADO - HABERES - DIFERENCIAS SALARIALES

“1.- La tacha de arbitrariedad interpuesta por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires contra la sentencia que hizo lugar a la demanda por cobro de diferencias salariales deducido por las actoras -bailarinas del Teatro Colón-, basado en que dicho fallo no analizó el planteo efectuado por su parte respecto a que las accionantes habían sido contratadas sin rol de baile determinado y no estaban sujetas al mismo régimen salarial que regula la actividad de los agentes permanentes del Teatro Colón, motivo por el cual no les correspondía el pago de las mencionadas diferencias salariales, no puede progresar, pues tal omisión no existió, ya que la Cámara desestimó dicho planteo sobre la base de que las pretensoras desempeñaban tareas correspondientes al personal de planta estable, por lo que, en virtud de los principios de igualdad, propiedad, igual remuneración por igual tarea y el que veda el enriquecimiento sin causa, les correspondía el suplemento pretendido, sin que el recurrente hubiese demostrado la inconsistencia de tales fundamentos (del voto de la doctora Conde).”

“2.- El pedido realizado por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires recurrente, tendiente a que este Tribunal Superior de Justicia resuelva cuál es la jurisprudencia aplicable sobre roles de bailarines contratados del Teatro Colón para resolver si a las actoras les corresponden o no las diferencias salariales que reclaman (si la sentada por la sala I in re “Garcilazo” o la adoptada por la sala II en la sentencia apelada) resulta claramente improcedente, pues el art. 252 del CCAyT establece que el órgano judicial competente para resolver contradicciones entre las distintas salas es la Cámara en pleno, y por la vía del recurso de inaplicabilidad de ley, y no por el recurso de inconstitucionalidad (del voto de la doctora Conde).”

“3.- El planteo de arbitrariedad interpuesto por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires contra la sentencia que hizo lugar a la demanda por cobro de diferencias salariales deducido por las actoras -bailarinas del Teatro Colón- basado en la mera invocación de fallos aparentemente contradictorios de las distintas salas sobre roles de bailarines contratados por dicho teatro no puede progresar, ya que ello resulta insuficiente para demostrar la arbitrariedad del fallo apelado, en tanto que el recurrente no demostró que el criterio adoptado por la Cámara en dicho decisorio presentaba vicios graves que lo descalificaban en cuanto acto jurisdiccional válido (del voto de la doctora Conde).”

“4.- Corresponde rechazar la queja del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires por denegación del recurso de inconstitucionalidad por él interpuesto contra la sentencia que hizo lugar al reclamo por cobro de diferencias salariales deducido por las actoras -bailarinas del Teatro Colón- ya que, en el caso, no está comprometida una cuestión constitucional o federal. Ello es así, ya que, por un lado, el argumento del recurrente de que dicho decisorio se contrapone a otro dictado por la sala I de la misma Cámara en un supuesto similar, lo cual atenta contra la seguridad jurídica, importa un planteo sin sustento constitucional, que tiene natural camino en el recurso de inaplicabilidad, y por otro, el agravio fundado en que la decisión apelada iguala situaciones disímiles -la de los bailarines contratados y la de los que se desempeñan en el elenco estable de dicho teatro-, no compromete el alcance de la regla de igualdad (del voto del doctor Lozano).”

“5.- Pese a ser formalmente admisible, el recurso de inconstitucionalidad interpuesto por el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires contra la sentencia que hizo lugar a la demanda por cobro de diferencias salariales deducido por las actoras -bailarinas del Teatro Colón-, debe ser rechazado en ausencia de una cuestión que habilite la competencia del Tribunal en los términos del art. 27 de la ley 402. En efecto, el recurrente señala que el fallo impugnado -al que califica como arbitrario- lesionó los derechos de propiedad y defensa en juicio y el principio de división de poderes pero no explica, ni mucho menos, acredita de qué forma dicho decisorio afectó tales derechos y garantías (del voto de la doctora Ruiz).”

**“CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA (CTA) c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES s/ acción declarativa de inconstitucionalidad”**. Tribunal Superior

de Justicia de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 14/05/2014. La Ley (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), Junio/2014.

Descriptores: EMPLEADOS PUBLICOS - DERECHOS GREMIALES - TUTELA SINDICAL - ACCION DECLARATIVA DE INCONSTITUCIONALIDAD

“1.- El art. 1 de la Disposición 40/2012 de la Dirección General de Estructura del Gobierno y Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad que establece el “pedido de asamblea” que los trabajadores estatales deben realizar para llevar adelante reuniones gremiales en dependencias del Gobierno, en tanto es una autorización para llevarla adelante, no resulta válida, pues no tienen una justificada vinculación con el objetivo de resguardar bienes y servicios y, en general, el orden público alegado por la autoridad local (del voto de la Dra. Conde).”

“2.- Las previsiones contenidas en el art. 2 de la Disposición 40/12 de la Dirección General de Estructura del Gobierno y Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad, cuyo fin sería restringir las posibles ubicaciones de celebración de asambleas gremiales dentro de la dependencia estatal, no permitiéndola en ámbitos no aptos para reuniones, sectores privados, peligrosos, de atención al público o inapropiados por cualquier otro motivo para la celebración de reuniones de trabajadores, se muestran como un medio proporcional y adecuado para conducir a la finalidad perseguida, sin comportar una alteración en la sustancia del derecho reglamentado (del voto de la Dra. Conde).”

“3.- El art. 3 de la Disposición 40/12 de la Dirección General de Estructura del Gobierno y Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad, en tanto dispone que la autoridad de la dependencia pública evaluará la conveniencia de realizar la asamblea fuera del horario de trabajo, no supera el test de constitucionalidad, pues, con la suspicacia de cumplir con el objetivo de garantizar la prestación de servicios públicos a los vecinos, desalienta la actividad sindical en la Ciudad de Buenos Aires (del voto de la Dra. Conde).”

“4.- El art. 4 de la Disposición 40/DGEGRL/2012, en la medida que restringe el acceso a la asamblea a trabajadores de otras dependencias, es inconstitucional, pues esto no solo constituye una limitación irrazonable, sino que además, resulta susceptible de ser tildada de disgregante de las asociaciones gremiales, lo que resulta manifiestamente inadmisibles desde cualquier punto de análisis del bloque de constitucionalidad federal (del voto de la Dra. Conde).”

“5.- La Disposición 40/DGEGRL/2012 que regula la realización de asambleas sindicales en las dependencias del Gobierno de la Ciudad, es inconstitucional, pues exige para la reunión de trabajadores una autorización prohibida por la ley, y excluye en forma arbitraria e ilegal la participación de algunos trabajadores en ellas, todo lo cual vulnera derechos garantizados por la Constitución Nacional, por instrumentos internacionales, y por la Constitución de la Ciudad de Buenos Aires (del voto en disidencia parcial de la Dra. Ruiz).”

“6.- La Disposición 40/DGEGRL/2012 que restringe las posibles ubicaciones de celebración de asambleas gremiales dentro de la dependencia estatal es inconstitucional, pues no se observa la competencia de la Dirección General de Estructura del Gobierno y Relaciones Laborales dependiente del Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad para disponer sobre todos los espacios laborales de la Ciudad ni, menos aún, que la Disposición no exceda en mucho a la mera regulación del uso del lugar de trabajo (del voto en disidencia parcial del Dr. Lozano).”

“7.- La Disposición 40/DGEGRL/2012 que regula la celebración de asambleas de trabajadores, con el objeto de que ellas no perjudiquen el desarrollo de las actividades esenciales de las dependencias del Gobierno de la Ciudad, constituye una finalidad lícita, susceptible de ser encuadrada dentro de las facultades ordenatorias propias del Gobierno local, por lo tanto, el art. 1 que establece que los trabajadores deberán dar aviso de la asamblea y el 2 que determina que estos deben avisar con una anticipación de 72 hs son constitucionales, máxime cuando no se previó sanción para su incumplimiento (del voto en disidencia parcial de la Dra. Weinberg).”

“8.- El art. 3 de la Disposición 40/DGEGRL/2012 que establece que la autoridad de la dependencia de la Ciudad, evaluará la conveniencia de realizar la asamblea gremial fuera del horario de trabajo constituye una intromisión indebida del Gobierno local en los derechos de los trabajadores y de los representantes a reunirse libremente, pues la Administración no puede, bajo la normativa vigente, “evaluar”, ni “sugerir”, ni mucho menos “exigir” que una asamblea se realice “fuera del horario de trabajo” (del voto en disidencia parcial de la Dra. Weinberg).”

“9.- Es incompatible con la Constitución el art. 4 de la Disposición 40/DGEGRL/2012, en tanto limita la participación en una asamblea gremial a los trabajadores de la dependencia donde se efectúa el pedido pues importa consagrar una suerte de derecho de admisión en detrimento de los trabajadores (del voto en disidencia parcial de la Dra. Weinberg).”

**“LUCERO, Silvia Liliana c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES”**. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 13/03/2007. Fallos de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, T° 330 -I-, Año 2007, pág. 717 – 725.

Descriptor: EMPLEADOS PUBLICOS – GARANTIAS CONSTITUCIONALES - RECURSO EXTRAORDINARIO

“Aún cuando la apelante aduce la violación de garantías constitucionales, sus agravios contra la sentencia que rechazó la demanda contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a fin de obtener el reencasillamiento y pago de diferencias salariales, giran en torno al alcance atribuido a normas locales, por lo que no pueden tener recepción en la instancia del art. 14 de la ley 48, habida cuenta que se vinculan con el examen de cuestiones de hecho y prueba y con el alcance otorgado a normas de derecho público local, aspectos que por ser propios de los jueces de la causa resultan ajenos al remedio federal, máxime cuando la decisión cuenta con fundamentos suficientes de igual carácter que descartan la tacha de arbitrariedad.”

“No es descalificable la sentencia que -teniendo en cuenta que el otorgamiento de la categoría es una manifestación legítima de una facultad discrecional de la administración- desestimó la presentación de la actora de ser reencasillada en la Carrera de Profesionales de Acción Social porque no reunía la condición exigida por la ordenanza vigente y, con posterioridad a dicha circunstancia, habiendo obtenido el título de Trabajadora Social, tampoco podía acceder automáticamente al reencasillamiento pretendido porque no se había convocado al concurso previsto en la reglamentación, pues tales argumentos brindan sustento al pronunciamiento y descartan la tacha de arbitrariedad. -Del dictamen de la Procuración General, al que remitió la Corte Suprema-.”

“Corresponde desestimar el planteo fundado en la violación del derecho reconocido por el art. 14 bis de la Constitución Nacional en cuanto a la igualdad de remuneración por igual tarea, toda vez que, además de no constituir un derecho absoluto sino que debe ejercerse de acuerdo a lo que establece su reglamentación, para la existencia de lesión a la igualdad genéricamente considerada, el trato no igualitario debe emanar del texto mismo de la norma y no de la interpretación que pueda haberle otorgado la autoridad encargada de aplicarla y la actora redujo su planteo a la mera crítica de la valoración de los hechos del caso y a la inteligencia de las normas de carácter local que hizo la cámara. -Del dictamen de la Procuración General, al que remitió la Corte Suprema-.”

“El control jurisdiccional sobre la discrecionalidad se limita a corregir una actuación administrativa ilógica, abusiva o arbitraria pero no implica que el juez sustituya a la Administración en su facultad de decidir en aspectos fácticos que no presenten aquellos vicios, ya que dicha competencia jurisdiccional es revisora no sustitutiva. -Del dictamen de la Procuración General, al que remitió la Corte Suprema-.”

“La doctrina de la arbitrariedad tiene un carácter estrictamente excepcional, y no puede pretenderse, por su intermedio, el reexamen de cuestiones no federales cuya solución es el resorte exclusivo de los jueces de la causa, ya que no tiene por objeto corregir fallos equivocados o que se consideren tales sino que atiende

solamente a supuestos de excepción en los que, fallas de razonamiento lógico en que se sustenta la sentencia, o una manifiesta carencia de fundamentación normativa, impidan considerar el pronunciamiento apelado como un acto jurisdiccional válido. -Del dictamen de la Procuración General, al que remitió la Corte Suprema-.”

“Es inadmisilible (art. 280 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación) el recurso extraordinario interpuesto contra la sentencia que rechazó la demanda contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires a fin de obtener el reencasillamiento y pago de diferencias salariales (Disidencia de los Dres. E. Raúl Zaffaroni y Carmen M. Argibay).”

**“CERIGLIANO, Carlos Fabián c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES U. Polival. de Inspecciones ex Direc. Gral. de Verif. y Control”**. Corte Suprema de Justicia de la Nación, 19/04/2011. El Derecho, T° 243, Año 2011, pág. 797 – 801.

Nota a fallo: Empleo público transitorio. Despido. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional / por Manchini, Héctor Luis // El Derecho, T° 243, Año 2011, pág. 801 - 802.

Descriptores: EMPLEADOS PUBLICOS - PERSONAL CONTRATADO - RESCISION CONTRACTUAL – RECURSO EXTRAORDINARIO

“1.- Aun quienes no se encuentren sometidos a la Ley de Contrato de Trabajo, en tanto desempeñen tareas materialmente subordinadas y permanentes a favor de la Administración Pública nacional o local, gozan de la protección conferida por el art. 14 bis de la CN.”

“2.- El mandato constitucional según el cual el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes incluye al que se desarrolla tanto en el ámbito privado como en el público y comprende también el derecho del trabajador a no verse privado arbitrariamente de su empleo; exigencias que se dirigen primordialmente al legislador, pero cuyo cumplimiento atañe, asimismo, a los restantes poderes públicos, los cuales, dentro de la órbita de sus respectivas competencias, deben hacer prevalecer el espíritu protector que anima al art. 14 bis de la CN.”

“3.- Puesto que a ratio decidendi del precedente “Ramos” alcanza a todos los trabajadores que se encuentran ligados por un vínculo contractual renovado en forma continua -locación de servicios durante siete años-, ya sea con la Administración Pública nacional, provincial, municipal o, como en el caso, la específica de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, corresponde que el presente reclamo por indemnización por despido arbitrario y otros créditos salariales sea examinado por los jueces de la causa a la luz de la citada doctrina; sin soslayar que, en su caso y de corresponder, el modo de reparar los perjuicios que se hubiesen irrogado al actor ha de encontrarse en el ámbito del derecho público y administrativo. Debe remarcarse que la finalidad reparadora de la indemnización dentro de ese marco específico exigirá un riguroso apego a pautas razonables que garanticen el principio de suficiencia.”

“4.- Si bien el encuadre jurídico establecido determinaría que el presente reclamo de un trabajador contratado por el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires fuera de competencia del fuero contencioso administrativo de esa Ciudad, razones análogas a las que llevaron a enunciar la doctrina de “Tellez” aconsejan que la tramitación de la causa, dado su contenido alimentario y su más que avanzado estado procesal, continúe y finalice ante la Justicia Nacional del Trabajo.”

**“C., D.E. c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES s/ incidente de medida cautelar”**, Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario N° 23 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 22/04/2014. La Ley, Año 2014, T° C, pág. 552 – 559.

Descriptores: EMPLEADOS PUBLICOS – MEDIDAS CAUTELARES – ACCION DE AMPARO

“La medida cautelar promovida por el Coordinador del Programa Orquestas Infantiles y Juveniles contra el GCBA debe admitirse y, en consecuencia, debe ordenarse a éste que le garantice al actor el ejercicio de su función sin afectar la retribución que venía percibiendo, pues la privación de sus funciones, sin que exista una decisión que en forma expresa imponga tal restricción con fundamento legal suficiente, importaría una afectación a sus derechos a trabajar, a la carrera y a acceder a la estabilidad.”

# DOCTRINA SOBRE EMPLEADOS PÚBLICOS

## **Empleo público en la órbita de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: la nueva “ley de relaciones laborales en la Administración Pública”**

Autor: Petrella, Alejandra. Doctrina Judicial, 04/04/2001, pág. 811 – 815

Sumario: El trabajo analiza la naturaleza jurídica del empleo público, considerándolo como un contrato de naturaleza administrativa sujeto a un régimen especial dentro del derecho público, en el que la permanencia y la subordinación constituyen sus caracteres predominantes y describe sus principales características a la luz de la ley 471 vigente en el ámbito de la CABA

## **Un interesante pronunciamiento de la Justicia en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la ciudad de Buenos Aires (el caso Di Stéfano)**

Autor: Trípoli, Pablo y Amminato, Aurelio. Jurisprudencia Argentina, Suplemento del Fascículo N° 6, 07/08/2002, pág. 76 – 81

Sumario: Un agente que se desempeña en la Secretaría de Hacienda y Finanzas dedujo acción de amparo contra el GCBA impugnando un decreto del Jefe de Gobierno, que revocó un decreto emitido por su antecesor en el cargo, que había modificado la situación de revista de varios agentes, entre los que se encontraba aquél

Nota a fallo: “DI STEFANO, Alfredo c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES”, Cámara Contencioso Administrativa y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala I, 11/03/2002. Jurisprudencia Argentina, Suplemento del Fascículo N° 6, pág. 70 - 76

## **Carácter remunerativo de determinados conceptos percibidos por las agentes estatales**

Autor: Gambacorta, Mario L. // La Ley (Ciudad de Buenos Aires), Octubre/2012, pág. 495 – 497

Sumario: Un grupo de agentes que se desempeñan en la Secretaría de Cultura del GCABA, promovieron demanda contra éste a fin de que se incorporen a su remuneración ciertos conceptos no remunerativos que les son pagados mensualmente y se efectúen los aportes provisionales correspondientes

Nota a fallo: “PERRETTA, Walter Alfredo y Otros c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES s/ empleo público (no cesantía ni exoneración)”, Cámara Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala II, 09/03/2012, La Ley (Ciudad de Buenos Aires), Octubre/2012, pág. 495

**Empleo público transitorio. Despido. Artículo 14 bis de la Constitución Nacional** Autor: Manchini, Héctor Luis // El Derecho, T° 243, Año 2011, pág. 801 – 802

Sumario: Un trabajador contratado por el GCABA durante siete años mediante la suscripción de diversos contratos de locación de servicios inicio demanda a fin de que se le pagara las indemnizaciones por despido sin causa previstas en la LCT

Nota a fallo: "CERIGLIANO, Carlos Fabián c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES U. Polival. de Inspecciones ex Direc. Gral. de Verif. y Control", Corte Suprema de Justicia de la Nación, 19/04/2011, El Derecho, T° 243, Año 2011, pág. 797 - 801

### **La discriminación en el acceso al empleo público en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires y el necesario activismo judicial**

Sumario: "I. La discriminación: un concepto negativo.- II. La necesaria adopción de medidas positivas por parte del Estado para erradicar la discriminación negativa.- III. Reglamentar no puede significar discriminar sin sustento "contundente".- IV. La jurisprudencia de los tribunales de la Ciudad de Buenos Aires frente a normas locales que discriminan con sustento en la nacionalidad: a) En el área de salud; b) En el área de la educación; c) En el Poder Judicial.- V. Conclusión."

Autor: Saba, Paula A., Jurisprudencia Argentina, Fascículo N° 8, pág. 88 – 96

Nota a fallo: "GUZMAN AGUIRRE, Alvaro c. GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES", Juzgado Contencioso Administrativo y Tributario N° 7 de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 30/05/2005, Jurisprudencia Argentina, 22/08/2007, pág. 84 - 88

### **Una sanción desproporcionada aplicada por la administración a un agente público**

Autor: Lauria, Adriana, La Ley (Suplemento de Jurisprudencia de Derecho Administrativo), 30/03/2004, pág. 55 – 60

Sumario: Un agente interpuso demanda contra el GCBA solicitando su reincorporación a la planta permanente, el pago de salarios caídos y daño moral luego de su cesantía por haber asesorado a un contribuyente en el trámite de habilitación

Nota a fallo: "L.C.A. c. CIUDAD DE BUENOS AIRES", Cámara Contencioso Administrativo y Tributario de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Sala I (18/02/2003), La Ley (Suplemento de Jurisprudencia de Derecho Administrativo), 30/03/2004, pág. 55 - 56

### **Jubilación y tutela sindical**

Autor: Aquino, Claudio, La Ley, 11/06/2013, pág. 6

Sumario: En la demanda promovida por el GCBA la sentencia hace lugar a la exclusión de la tutela sindical a los fines de intimar al trabajador en los términos del art. 252 de la LCT, que regula la extinción del vínculo laboral por jubilación

Nota de fallo: "GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES c. RODRIGUEZ, Hilda Mirta s/ juicio sumarísimo", Cámara Nacional del Trabajo, Sala IV (26/02/2013), La Ley, 11/06/2013, pág. 5 - 6.

## **DATOS DEL CEDOM**

Las consultas podrán realizarse en Hipólito Yrigoyen 502 - Buenos Aires

4338-3001/3203/3204

4338-3000 int. 4072

[infocedom@legislatura.gov.ar](mailto:infocedom@legislatura.gov.ar)

[www.cedom.gov.ar](http://www.cedom.gov.ar)





Este ejemplar del cuadernillo de

**RELACIONES LABORALES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
de la CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES**

fue diagramado por Carlos Adrian Puig en el mes de Agosto de 2015.