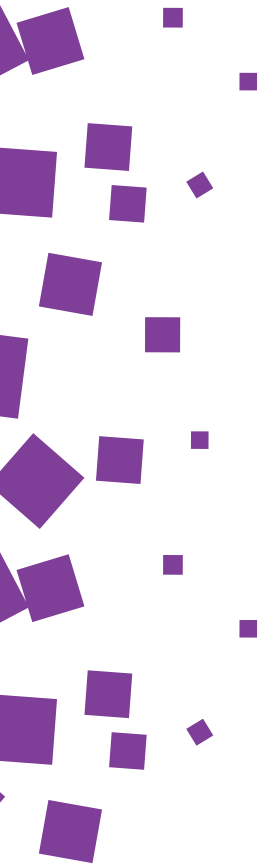


Convenio Colectivo de Trabajo

Ciudad de Buenos Aires



CAPITAL
FEDERAL



Convenio Ciudad

Editorial

Como sindicato nos planteamos difundir masivamente el “Convenio Colectivo de los Trabajadores y las Trabajadoras del Estado en la Ciudad de Buenos Aires” suscripto en el año 2010 entre el Gobierno de la Ciudad de Bs. As. y las distintas Asociaciones Sindicales que actúan en este ámbito de representación, porque creemos que es una herramienta imprescindible para la lucha gremial cotidiana por un trabajo digno. Queremos darle la mayor difusión posible, para que lxs estatales profundicen el conocimiento sobre esta normativa y sea de uso habitual. Anhelamos desterrar el mito que el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) es sólo para “entendidxs” y continuar aportando a la formación de nuestrxs compañerxs, desde una mirada crítica y transformadora.

En el Estado de la Ciudad hay innumerables trabajadorxs profesionales, técnicos, administrativos y de distintos oficios, que llevan adelante tareas complejas y que son imprescindibles para resolver los problemas y las necesidades del pueblo. Como gremio pretendemos jerarquizar el empleo público y democratizar las relaciones laborales para desnaturalizar la idea de que el trabajo en el Estado es sinónimo de clientelismo, tráfico de influencias, “ñoquis”, falta de transparencia, etc.

El CCT es una novedad en el ámbito de las relaciones laborales de la Ciudad de Buenos Aires. Muchas veces fue dejado en segundo o tercer plano, pero es un valioso instrumento de lucha de la clase trabajadora para lograr condiciones de justicia social, transformando el sistema y procurando soluciones reales en coyunturas críticas, además de poner en primer plano la legalidad que tenemos para asumir el conflicto en las relaciones laborales, discutiendo y consensuando cuando hay que hacerlo, pero también, plantándonos cuando nuestras justas demandas no son escuchadas.

El CCT nos permite discutir innumerables contenidos que hacen a los derechos de los trabajadores como: salarios, estabilidad en el empleo, condiciones laborales, clasificación de los puestos de trabajo, sistema de ingreso, provisión, formación y promoción

profesional, condiciones y medio ambiente de trabajo, igualdad de oportunidades y de trato, conflictos colectivos, carrera, regímenes de incompatibilidad, calificación y reglamentación del trabajo, jornadas de trabajo, licencias, vacaciones, las comisiones paritarias (su institución, conformación, funcionamiento y competencias), la representación y actuación sindical en los lugares de trabajo. Todo esto en el marco de la pluralidad sindical y en relación permanente con la discusión sobre el rol del estado.

Contextualizando este convenio, tanto a nivel nacional como en la Ciudad creemos que es válido remarcar dos características de la época que creemos fundamentales.

Primero, la clase trabajadora, creadora de riqueza y motor de la historia, continúa en el centro de la escena, siendo un actor fundamental en la resistencia al desguace del entramado productivo y en el conflicto social.

Y segundo, durante los últimos 15 años asistimos a una nueva repolitización de la sociedad y por lo tanto de las relaciones laborales, situación que se transformó a partir de diciembre de 2015, con una avanzada de la lógica empresarial en el marco de los sectores de trabajo. Con esta edición del CCT –que es perfectible y hay que seguir avanzando en modificaciones- intentamos que lxs compañerxs tengan en sus manos información y herramientas que ayuden al debate en esta difícil etapa donde seguimos siendo protagonistas.

En la Ciudad particularmente hace más de 10 años vivimos la instalación de lógicas de reconversión y reestructuración del estado, vaciamiento de políticas públicas, precarización del trabajo, así como la instalación de una mirada del empleo público como prebenda o su cara inversa, se construyen lógicas de productividad y eficacia que desvirtúa cualquier intervención cualitativa del Estado. Estamos ante un gobierno con múltiples características que hacen que no se lo pueda definir de forma unívoca, ya que conjuga aspectos de neoliberalismo económico con facetas políticas sumamente conservadoras, oportunistas y clientelares.

Junto con estas características, se acentúan algunas tendencias por demás preocupantes, que atentan contra la democracia y la libertad sindical, ya que se estructuran relaciones de connivencia de cierta burocracia sindical con sectores de la gestión de la Ciudad. Para sostener privilegios, negocios y status, desconocen cualquier tipo de representación sindical alternativa, utilizando métodos violentos en contra de lxs trabajadorxs -sean patotas, traslados compulsivos, sumarios injustificados- generando su desprotección y desprestigiando a la actividad sindical y su sentido más profundo, que es la defensa de nuestra dignidad.

Todas estas características hacen que los que trabajamos en el GCBA tengamos que conocer y defender con todas nuestras fuerzas la herramienta del CCT, ya que nos permite fortalecer nuestro universo laboral y nuestro trabajo gremial desde “un piso de derechos y conquistas” y sobre todo nos ayuda a seguir fortaleciendo, disputando y transformando la institución del Estado que es fundamental para la vida en sociedad.

Esperamos entonces que la lectura de este convenio colectivo de trabajo aporte, tanto a lxs trabajadoxes, como a sus delegadxs y juntas internas, elementos para el fortalecimiento de la práctica y el debate político sindical, de cara a la lucha por mejorar nuestras condiciones de trabajo y nuestra calidad de vidas, en una sociedad más igualitaria y democrática.

GOBIERNO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES Y EL SINDICATO ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (ATE)

CAPITULO I

PARTES INTERVINIENTES

Artículo 1º — 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 Asociación de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (ATE) representado por el Sr. Rodolfo Arrechea, Secretario General de ATE (Capital Federal) y la Sra. Nieves Fernandez Novo, Pro-Secretaria de Finanzas de ATE (Capital Federal).

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 3º — 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 4º — 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 inciso 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 vigen-

tes 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 5º — 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 6º — Vigencia: Tendrá vigencia desde el 1º de septiembre de 2010 y hasta el 1º 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 7º — 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 8º — 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 9º — 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 10º — La Empleadora deberá suministrar a ATE 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° — 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° — Créase la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales que estará compuesta por ocho (8) miembros titulares y seis (6) suplentes. Cinco (5) titulares y tres (3) suplentes serán designados por la Empleadora y tres (3) titulares y dos (2) suplentes en representación de ATE.

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 noventa (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 de su funcionamiento.

Artículo 14° — La Comisión Paritaria será competente para:

- a) Interpretar con alcance general y vincular 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 convencionales, afectados por un conflicto o contro-

versias de idénticas características en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten ha 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 solicitará 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 tres representantes de ATE.

Artículo 16° — Los conflictos de carácter individual se regirán 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, deberá 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 acuerdos equitativos y justos. Se labrará un acta de cada reunión que se celebre mientras se mantenga el incumplimiento del empleador o entidad representativa de los empleadores. Sin perjuicio de ello, el juez, a petición de parte, podrá también aplicar lo dispuesto por el artículo 666 bis del Código Civil, quedando los importes que así se establezcan en favor del damnificado.

CAPITULO I

INGRESO DEL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

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 adquieren 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 ajustarán al marco normativo establecido y a los acuerdos que, ante circunstancias específicas, se alcancen en la Comisión Paritaria Central.

Artículo 20° — En los términos del artículo 39° de la Ley N° 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 específica y reiterada, la jurisprudencia de Contencioso Administrativo de la Ciudad, complementaria del trabajo del personal de planta permanente. Naturalmente el Gobierno en su carácter de empleador, deberá practicar 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 podrá ser cancelada 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 de 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° — Serán requisitos indispensables 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 exámen preocupacional que determine la reglamentación.
- d) Ser mayor de 18 años de edad.
- e) Nivel primario o secundario completo, conforme la naturaleza de las tareas a realizar.

Artículo 23° — Tiene vigencia plena la Ley N° 3.386 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 partícipes en 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 sea 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 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.
- 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° — ATE 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 la prórrogas de mandatos de los delegados (los cuales no podrán exceder del año de alcance de la tutela reconocida por la Ley Nº 23.551 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 los reemplaza.

El número de delegados de los distintos organismos deberá ajustarse a lo prescripto en la Ley Nº 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 personas o instituciones, ni afecten el decoro y estilo que corresponde preservar institucionalmente.

Artículo 30° — 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° — Cuota Solidaria: La aplicación de toda medida que establezca en circunstancias que lo ameriten, una contribución solidaria, solo podrá ser dispuesta mediante acuerdo alcanzado en la Comisión Paritaria Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales.

Artículo 32° — El Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires depositará el importe a la cuota social de los afiliados a ATE 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 ATE, consistente en el 0,1% del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo y afiliado a ATE, 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.

CAPITULO 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 tres (3) miembros en representación de ATE.

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 SETENTA Y 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.

CAPITULO 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 36° — 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 37° — La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del agente con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

Artículo 38° — 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 39° — 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 40° — Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

Artículo 41° — 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.

CAPITULO 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 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 personal 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 de 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 reglamentarias. 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 de organismo. Actuarán como veedores del proceso, un representante del Instituto Superior de la Carrera y un representante de la delegación gremial del organismo.

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 de 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, conocimientos, habilidades y aptitudes. Podrán convenirse asimismo, modalidades de cursos de formación habilitantes para el ingreso.

CAPITULO VIII

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE EN EL ÁMBITO LABORAL

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.

3.- 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 N° 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 lo que hace a la 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 concurren 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 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 Nacionales 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 suprimir dicha discriminación, en todas sus formas y manifestaciones promoviendo 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, 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 género.

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 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 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 de el/ 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) repre-

sentantes y 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

RÉGIMEN 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° — Derechos. 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 un 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 tratara 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.

Quien 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.

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 ó 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 o 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 N° 24.241, se considera salario del trabajador “a todo ingreso en dinero o en especie, susceptible de apreciación económica, incluyendo 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) bajas de empleados o similares, cuando ellas estuvieren autorizadas, El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que correspon-

da y dentro de los CUATRO (4) días hábiles subsiguientes e igual plazo se computa en las liquidaciones complementarias a partir del registro de la información.

CAPITULO 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 Secretaría de RRHH. A tales efectos se fijan las siguientes pautas:

- 1) Cuando la transferencia del agente al RAD fuere motivada por las causales señaladas en el apartado a) del Artículo 57 de la Ley N° 471, el mismo deberá 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, revisitarán 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) Mas 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 apunto 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 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 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 el 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 76° Bis — 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° — Jomada 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 vías reglamentarias 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° — Incorpórase al presente convenio las modalidades acordadas sobre URSE, módulos y tareas nocturnas, en las actas paritarias respectivas.

Artículo 80° — Conságrase 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° — Pasantía. 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 escalafón general vigente. El GCBA también deberá asumir la cobertura de 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 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 escalafón general vigente 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 la pasantía.

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° — Incorporarse al presente Convenio Colectivo de Trabajo como Anexo del mismo, el Régimen Disciplinario acordado en acta paritaria respectiva.

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.

En representación del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires Act. Nestor Grindetti Lic. María Ohnrialian	En representación del Estado (ATE) Sr. Rodolfo Arrechea Sra. Nieves Fernández
---	---

ANEXO I

DECRETO N°184/10

REGLAMENTACION CAPITULO 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 está 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 trasgresión 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, desde el momento en que la autoridad toma la decisión del control y le comunica al trabajador/a la transgresión objeto de la sanción.

Las suspensiones se aplican sin perjuicio del descuento de haberes correspondientes a las inasistencias incurridas si estas fueran las causales de la sanción.

Resulta obligatorio para los agentes de la Administración comunicar los cambios de domicilio dentro de los quince (15 corridos) 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 censantía 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. En caso de silencio dentro de los treinta días se tendrán por válidas.

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, en este último caso la suspensión será de carácter preventivo.

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, 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 diez (10) días formule su descargo. Finalmente dispondrá la sanción, 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.

No procede computar como inasistencia los días sábados, domingos y feriados no laborales 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 incurra en incumplimiento injustificado del horario establecido, en no más de veinte minutos (20) minutos en el día, deberá recuperarlo en el propio día y no sufrirá descuento de sus haberes.

El trabajador que incurra en incumplimiento injustificado del horario establecido, en no más de veinte minutos (20) minutos en el día, más de tres (3) veces al mes, sufrirá el descuento correspondiente de esos tres incumplimientos injustificados o de los que tuviere y será pasible de la sanción disciplinaria que correspondiere.

HASTA TERCER INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO PRIMER APERCIBIMIENTO

4º INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO SEGUNDO APERCIBIMIENTO

5º	“	“	1 DIA DE SUSPENSION
6º	“	“	2 DIAS DE SUSPENSION
7º	“	“	3 DIAS DE SUSPENSION

Se considera incumplimiento injustificado aquel que el trabajador no pueda justificar con instrumento, documento, certificado o cualquier otro medio legal válido, emitido por autoridad, empresa de transporte, establecimiento hospitalario, médico, etc.

Inciso b) Se considera inasistencia cuando el incumplimiento importe más de media jornada de trabajo completa sin justificar.

Quien incurra en una (1) inasistencia injustificada sufrirá el descuento correspondiente de haberes.

Quien incurra en dos (2) inasistencias injustificadas en un mes se hará pasible de (1) día de suspensión.

Quien incurra en (6) seis inasistencias injustificadas en el periodo del 1º de enero al 30 de julio o del 1º de julio al 31 de diciembre de cada año, se hará pasible de (5) cinco días de suspensión.

Quien incurra en hasta (14) catorce inasistencias injustificadas en el término de un año calendario, se hará pasible de (10) diez días de suspensión.

Se considerará inasistencia injustificada aquella que el trabajador no pueda justificar con instrumento, documento, certificado o cualquier otro medio legal válido, emitido por autoridad, empresa de transporte, establecimiento hospitalario, médico.

Inciso d y e).- Asimismo, en cuanto a los responsables del área de personal de la Escuela o Repartición que omitan informar las novedades que impliquen descuentos de

haber, 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 planillas de asistencia, sin orden superior o por razones que lo justifiquen, son pasibles de las siguientes sanciones, siempre que por la gravedad de la falta no corresponda una sanción mayor:

Hasta 2 incumplimientos - 1 apercibimiento

Hasta 4 incumplimientos - 1 día de suspensión

Hasta 6 incumplimientos - 2 días de suspensión

Hasta de 8 incumplimientos - 3 días de suspensión

Más de 10 INCUMPLIM. 5 DIAS DE SUSPENSION

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 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 Secretario 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 corresponda. 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. 28 de la Ordenanza N° 40593 y su reglamentación.

En caso de que el agente se encontrara 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 artículo 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.

Como causal de cesantía, el cómputo de las inasistencias injustificadas que excedan los 15 días en el lapso de los 12 meses inmediatos anterior, ocurrirá a partir del momento en que la autoridad toma la decisión del control y la comunica al trabajador.

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 faltas cometidas en el desempeño de la función pública y que causen perjuicio material o moral a la Administración, no dando derecho a reclamar o pretender en ningún supuesto, 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 regirán en lo pertinente, por los términos del Reglamento de Sumarios Administrativos aprobados por el Decreto N° 3360/68, o del que en el futuro lo reemplace.

Los sumarios administrativos, serán resueltos por los Secretarios o Ministros del área que solicite su instrucción, salvo las sanciones de cesantía 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 Subdirectores Operativos: hasta cinco (5) cinco días.

-Subsecretarios, Secretario, 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 concurren, 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 Autónoma de Buenos Aires.

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 sumar ante 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 N° 189.

ANEXO II

REGIMEN DE SANCIONES PARA EL PERSONAL COMPRENDIDO EN LAS ORDENANZAS N° 41.455 Y N° 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: DOS (2) días de suspensión, que se cumplirán en UN (1) día en que el agente deba prestar servicio.

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

4° inasistencia: CINCO (5) 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 desempeña como franquero, según lo establecido en el artículo 2° del Decreto N° 937/07, 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 servicio.

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

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

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

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

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

Se fija un margen de tolerancia de veinte (20) minutos en un (1) mes respecto del horario establecido, dentro de los cuales una demora no es considerada como incumplimiento del mismo.





CAPITAL
FEDERAL