

**Legislatura  
De la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

---

**Convenio Colectivo de Trabajo  
para el Personal de la Legislatura  
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

---

**Texto actualizado 12/2011**

## Índice

### TÍTULO PRELIMINAR

#### **Capítulo Único - Disposiciones Generales**

Art. 1. - Ámbito de Aplicación.

Art. 2. - Personal Comprendido.

Art. 3. - Personal Excluido.

(Ver Reglamento de Directores Generales. decreto N° 237-VP-2010)

Art. 4. - Fuentes de Regulación.

### TÍTULO II - DEL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

#### **Capítulo I – Ingreso**

*Aplicable al personal permanente, del Servicio de Salud y Asistencia Social y personal transitorio.*

Art. 5. - Concepto.

Art. 6. - Condiciones de Admisibilidad.

Art. 7. - Inhabilidades.

Art. 8. - Incompatibilidad.

Art. 9. - Compatibilidad de Cargos.

Art. 10. - Acumulación de Cargos.

Art. 11. - Obligatoriedad.

Art. 12. - Nulidad de las Designaciones.

Art. 13. - Declaración Jurada.

Art. 14. - Legajo.

#### **Capítulo II - Derechos**

*Aplicable al personal permanente, del SSAS y transitorio, exceptuando lo vinculado a la estabilidad en el empleo y a la carrera administrativa.*

Art. 15. - Derechos en General.

#### **Capítulo III – Obligaciones**

*Aplicable al personal permanente, del SSAS y transitorio.*

Art. 16. - Obligaciones.

#### **Capítulo IV – Prohibiciones**

*Aplicable al personal permanente, del SSAS y transitorio.*

Art. 17. - Prohibiciones.

#### **Capítulo V – Estabilidad**

*Aplicable al personal permanente, del SSAS y transitorio.*

Art. 18. - Estabilidad.

Art. 19. - Adquisición de la Estabilidad.

Art. 20. - Afectación.

Art. 21. - Traslado de Dependencia.

Art. 22. - Facultad.

Art. 23. - Disminución en la Aptitud Laborativa.

#### **Capítulo VI - Situaciones de Revista**

*Aplicable al personal permanente, del SSAS y no al personal transitorio.*

Art. 24. - Principio General.

Art. 25. - Situaciones Especiales de Revista.

Art. 26. - Ejercicio de un Cargo Superior.

(Ver artículo 45°)

Art. 27. - Asignación Nula.

Art. 28. - Comisión de Servicio.

Art. 29. - Adscripción.

(Ver Decreto N° XXX /VP/2011, Régimen de Adscripciones del Personal).

### **Capítulo VII - Carrera Administrativa**

*Aplicable al personal permanente.*

- Art. 30. - Principios.
- Art. 31. - Promoción.

### **Capítulo VIII – Capacitación**

*Aplicable al personal permanente y personal transitorio.*

- Art. 32. - Capacitación.
- Art. 33. - Programas de Capacitación.

### **Capítulo IX - Del Régimen Remunerativo**

*Aplicable al personal permanente y, por Acta Acuerdo Paritaria n° II/2008, al Servicio de Salud y Asistencia Social sólo los artículos 36°, 38°, 39°, 40°, 43°, 44°, 46° y 47°. Excluido el personal transitorio, salvo art. 43).*

- Art. 34. - Principio General.
- Art. 35. - Remuneración del Personal.
- Art. 36. - Valor del Módulo.  
(Ver Artículo 348°, Valor del Módulo).
- Art. 37. - Remuneración de la categoría.
- Art. 38. - Adicional por antigüedad.
- Art. 39. - Reconocimiento de Antigüedad.
- Art. 40. - Adicional por Dedicación Funcional, Legislativa, Operativa o Tarea de Control y Vigilancia.
- Art. 41. - Adicional por Conducción.
- Art. 42. - Adicional por Permanencia en la Categoría.  
(Ver Art. 350)
- Art. 43. - Adicional por Título  
(Aplicable al personal transitorio. Ver art. 354)
- Art. 44. - Incentivo Educativo
- Art. 45. - Bonificación Especial por Desempeño.  
(Ver Artículo 26°)
- Art. 46. - Cesión.
- Art. 47. - Cuota de Embargabilidad.

### **Capítulo X - Retenciones y Deducciones**

*Aplicables al personal permanente, al servicio de salud y asistencia social y personal transitorio*

- Art. 48.- Retenciones y Deducciones.
- Art. 49. - Excepciones.
- Art. 50. - Código de Descuento.  
(Ver Decreto N° 306-VP-2004, Régimen de Deducción de Haberes).

### **Capítulo XI - Compensaciones, indemnizaciones y subsidios**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS, y al personal transitorio sólo los artículos 51°, 52°, 53°, 55°, 56° y 57°.*

- Art. 51. - Compensación.
- Art. 52. - Indemnización por Accidentes de Trabajo.
- Art. 53. - Subsidio por Hijo Menor de 5 años.  
(Ver art. 351).
- Art. 54. - Subsidio por ex Combatiente de Malvinas.  
(Ver art. 352)
- Art. 55.- Subsidio para Gastos de Sepelio.
- Art. 56.- Subsidio por Discapacidad
- Art. 57.- Pago de Haberes Pendientes de Cobro por Fallecimiento.

### **Capítulo XII – Asignaciones Familiares**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio*

- Art. 58. - Asignaciones Familiares.

### **Capítulo XIII - Modalidades de la Prestación de Servicios**

*Aplicable al personal permanente, del SSAS y personal transitorio.*

- Art. 59.- Jornada de Trabajo.
- Art. 60. - Horario.

Art. 61. - Ampliación del Horario.

Art. 62. - Parte Diario de Ausentismo y Certificación de Servicios Mensual.

#### **Capítulo XIV - Régimen de Licencias**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS, y al personal transitorio exceptuando los artículos 93, 94, 95, 96 y 97..*

Art. 63. - Tipos de Licencias, Justificaciones y Franquicias.

Art. 64. - Solicitud.

Art. 65. - Falsas Causas.

Art. 66. - Reintegro.

Art. 67. - Simultaneidad.

Art. 68. - Certificados Médicos.

Art. 69. - Consecutividad de las Licencias sin Goce de Haberes.

Art. 70. - Incompatibilidades durante las Licencias Extraordinarias.

Art. 71. - Licencia Anual Ordinaria.

*(Por decreto n° 237-VP-2010 se aplica a los Directores Generales).*

Art. 72. - Utilización.

Art. 73. - Período Intransferible.

Art. 74. - Interrupción de la Licencia Anual Ordinaria.

Art. 75. - Percepción de Haberes.

Art. 76. - Licencia Simultánea.

Art. 77. - Licencia por Enfermedad, Afecciones y/o Lesiones Inculpable de Corto Tratamiento.

Art. 78. - Licencia por Enfermedad, Afecciones y/o Lesiones Inculpable de Tratamiento Prolongado.

Art. 79. - Acumulación de Períodos de Licencia.

Art. 80. - Licencia por Enfermedad, Afecciones y/o Lesiones por Accidentes de Trabajo.

Art. 81. - Licencia por Enfermedad o Accidente de un Integrante del Grupo Familiar.

Art. 82. - Licencia por Maternidad.

Art. 83. - Acreditación.

Art. 84. - Licencia por Paternidad.

Art. 85. - Licencia por Adopción.

Art. 86. - Licencia por Nacimiento o Adopción de Hijo/a con Necesidades Especiales.

Art. 87. - Estado de Excedencia.

Art. 88. - Licencia por Matrimonio.

Art. 89. - Licencia por Exámenes.

Art. 90. - Licencia por Donación de Órganos o Piel.

Art. 91. - Licencia Deportiva.

Art. 92. - Licencia para Investigaciones o Especializaciones con Auspicio Oficial.

Art. 93. - Licencia por Cargos Electivos y Gremiales.

Art. 94. - Licencia por Misiones Especiales.

Art. 95. - Licencia por Razones Particulares.

Art. 96. - Licencia por Razones de Estudio.

Art. 97. - Licencia por Actividades Culturales con Carácter no Profesional

Art. 98. - Justificaciones.

Art. 99. - Franquicia por Estudio.

Art. 100. - Franquicia por Estado de Gravidéz.

Art. 101. - Franquicia por Período de lactancia.

Art. 102. - Franquicia Delegados Gremiales.

#### **Capítulo XV - Régimen Disciplinario**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.*

Art. 103. - Regla General

Art. 104. - Pautas Mensurativas.

Art. 105. - Prohibición de doble Persecución.

Art. 106. - Derecho al Debido Proceso.

Art. 107. - Medidas Disciplinarias.

Art. 108. - Apercibimiento y Suspensión.

Art. 109. - Cesantía.

Art. 110. - Exoneración.

Art. 111. - Procedimiento.

Art. 112. - Notificación.

- Art. 113. - Prescripción.
- Art. 114. - Suspensión de los Plazos de Prescripción.
- Art. 115. - Autoridades con Atribuciones para Aplicar Sanciones.

#### **Capítulo XVI - Procedimiento Sumarial**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.*

- Art. 116. - Alcance.
- Art. 117. - Autoridad de aplicación.
- Art. 118. - Inicio.
- Art. 119. - Denuncia.
- Art. 120. - Actuación.
- Art. 121. - Plazos.
- Art. 122. - Recaudos Mínimos.
- Art. 123. - Instructores.
- Art. 124. - Prevención Sumarial.
- Art. 125. - Procedimiento.
- Art. 126. - Deberes.
- Art. 127. - Facultades Disciplinarias.
- Art. 128. - Recusación y Excusación.
- Art. 129. - Instrucción del Sumario.
- Art. 130. - Notificación de la Imputación. Declaración.
- Art. 131. - Prueba.
- Art. 132. - Rebeldía.
- Art. 133. - Conclusiones del Instructor.
- Art. 134. - Solicitud de Archivo.
- Art. 135. - Continuidad de la Investigación.
- Art. 136. - Descargo.
- Art. 137. - Remisión de Actuaciones a la Autoridad de Aplicación.
- Art. 138. - Resolución Final.
- Art. 139. - Medidas Preventivas – Traslado de Oficina.
- Art. 140. - Medidas preventivas
- Art. 141. - Reintegro al Servicio.
- Art. 142. - Prórroga.
- Art. 143. - Medidas preventivas
- Art. 144. - Medidas preventivas
- Art. 145. - Medidas preventivas
- Art. 146. - Pago de Haberes por el Lapso de la Suspensión.
- Art. 147. - Causa Criminal.
- Art. 148. - Causas Penales Pendientes.  
(Ver Art. 353).

#### **Capítulo XVII - Recursos.**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.*

- Art. 149.- Recurso de Reconsideración.
- Art. 150. - Plazo.
- Art. 151. - Recurso Jerárquico en Subsidio.
- Art. 152. - Recurso Jerárquico.
- Art. 153. - Plazos.
- Art. 154. - Agotamiento de la Instancia Administrativa.
- Art. 155. - Normas Supletorias.

#### **Capítulo XVIII - Personas con Necesidades Especiales.**

*Aplicables al personal permanente y al servicio de salud y asistencia social, excluido el personal transitorio.*

- Art. 156. - Personas con Necesidades Especiales.
- Art. 157. - Convocatoria y Registro.
- Art. 158. - Interpretación.

#### **Capítulo XIX - Ex Combatientes de la Guerra del Atlántico Sur.**

*Aplicable al personal permanente y al servicio de salud y asistencia social, excluido el personal transitorio.*

- Art. 159. - Ex Combatientes de la Guerra del Atlántico Sur.

**Capítulo XX - Funcionalidad.**

*Aplicable al personal permanente y al servicio de salud y asistencia social, excluido el personal transitorio.*

Art. 160. - Funcionalidad.

**Capítulo XXI - Provisión de Útiles y Ropa de Trabajo.**

*Aplicable al personal permanente y al SSAS, excluido el personal transitorio*

Art. 161. - Ropas y Útiles de Trabajo.

Art. 162. - Ropa de Trabajo.

**Capítulo XXII - Asistencia Sanitaria y Social.**

*Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.*

Art. 163. - Asistencia Sanitaria y Social.

**Capítulo XXIII - Extinción de la Relación Laboral.**

*Aplicables al personal permanente y al servicio de salud y asistencia social, excluido el personal transitorio*

Art. 164. - Causales.

Art. 165. - Renuncia.

Art. 166. - Fallecimiento del Empleado/a Legislativo.

Art. 167. - Razones de Salud que lo Imposibiliten para el Cumplimiento de Tareas Laborales.

Art. 168. - Reincorporación.

Art. 169. - Incompatibilidad o inhabilidad.

Art. 170. - Jubilación.

Art. 171. - Plazos.

Art. 172. - Baja del/la Empleado/a Legislativo Jubilado.

Art. 173. - Excepcionalidad.

*Derogado mediante Acta Acuerdo Paritaria N° I/2010, Convalidada por Decreto N° 152/VP/2010.*

Art. 174. - Egreso.

*(Por decreto n° 237-VP-2010 se aplica a los Directores Generales)*

<b>TÍTULO III - RÉGIMEN DE LA CARRERA</b>
---

**Capítulo I - Disposiciones Generales.**

Art. 175. - Carrera.

Art. 176. - Desarrollo.

Art. 177. - Ingreso.

**Capítulo II – Promoción y Cobertura de Vacantes.-**

Art. 178. - Promoción Escalafonaria.

Art. 179. - Requisitos para la Promoción.

Art. 180. - Promoción Vertical.

Art. 181. - Criterios de Promoción.

**Capítulo III - Nivel Escalafonario.**

Art. 182. - Concepto.

Art. 183. - Nivel o Categorías del Personal.

Art. 184. - Descripción de Niveles.

**Capítulo IV – Clasificación de Empleados.-**

Art. 185. - Clases.

**Capítulo V – Funciones de Conducción.-**

Art. 186. - Funciones de Conducción.

Art. 187. - Acceso a Funciones de Conducción.

Art. 188. - Periodicidad del cargo de Conducción.

Art. 189. - Llamado a Nueva Selección.

Art. 190. - Remoción.

Art. 191. - Renovación.

- Art. 192. - Retribución.
- Art. 193. - Nivel Escalafonario.
- Art. 194. - Cese de la Función de Conducción.

**Capítulo VI - Sistema de Selección.**

- Art. 195. - Proceso de Selección.
- Art. 196. - Principios.
- Art. 197. - Cobertura de Cargos Vacantes.
- Art. 198. - Concurso Público y Abierto.
- Art. 199. - Concurso General.
- Art. 200. - Modalidades.
- Art. 201. - Difusión.
- Art. 202. - Cartilla.
- Art. 203. - Confidencialidad.
- Art. 204. - Acceso.

**Capítulo VII - Órgano de Selección.**

- Art. 205. - Convocatoria.
- Art. 206. - Comité de Selección.
- Art. 207. - Atribuciones.
- Art. 208. - Integración del Comité.
- Art. 209. - Recusación y Excusación.
- Art. 210. - Oportunidad de la Recusación.
- Art. 211. - Veedores.

**Capítulo VIII - Procedimiento de Selección.**

- Art. 212. - Llamado de Inscripción – Reaundos Mínimos.
- Art. 213. - Publicidad.
- Art. 214. - Período de Inscripción.
- Art. 215. - Lugar de Consulta.
- Art. 216. - Conocimiento y Aceptación.
- Art. 217. - Justificación de Inasistencia.
- Art. 218. - Etapas del Proceso de Selección.
- Art. 219. - Desestimación de los Participantes.
- Art. 220. - Exclusión Automática.
- Art. 221. - Acceso a las Etapas.
- Art. 222. - Calificación.
- Art. 223. - Plazo.
- Art. 224. - Orden de Mérito.

**Capítulo IX - De las Designaciones.**

- Art. 225. - Designación.
- Art. 226. - Asunción de las Personas Designadas para la Cobertura de Vacantes.
- Art. 227. - Derecho a la Remuneración.
- Art. 228. - Vacantes Liberadas.

**Capítulo X - Sistema de Evaluación de Desempeño del Personal.**

*Aplicable al personal permanente.*

- Art. 229. - Evaluación de Desempeño.
- Art. 230. - Objetivos.
- Art. 231. - Principios.
- Art. 232. - Responsabilidad de la Dirección General de Recursos Humanos.
- Art. 233. - Responsabilidad de la Dirección General de Capacitación.
- Art. 234. - Comités de Evaluación de Desempeño.
- Art. 235. - Funciones del Comité de Evaluación de Desempeño.
- Art. 236. - Coordinador Técnico de Evaluación de Desempeño.
- Art. 237. - Funciones del Coordinador Técnico.
- Art. 238. - Veedor Gremial.
- Art. 239. - Evaluadores.
- Art. 240. - Procedimiento de Evaluación.
- Art. 241. - Plazo de Evaluación.
- Art. 242. - Inicio del Proceso de Evaluación.

- Art. 243. - Obligación de Evaluar.  
Art. 244. - Imparcialidad y Objetividad al Tiempo de Evaluar.  
Art. 245. - Causal de Recusación.  
Art. 246. - Formulario de Evaluación.  
*(Derogado por Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009)*  
Art. 247. - Escala para Valuar.  
*(Derogado por Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009).*  
Art. 248. - Calificación Final.  
*(Derogado por Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009)*  
Art. 249. - Funciones Sujetas a la Evaluación de Distintos Evaluadores.  
Art. 250. - Entrevista de Carácter Obligatorio.  
Art. 251. - Programa de Recuperación.  
Art. 252. - Notificación del Evaluado.  
Art. 253. - Incorporación al Legajo.

#### **TÍTULO IV - SISTEMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

*Aplicable al personal permanente y del SSAS (a. 255).*

---

##### **Capítulo I - Disposiciones Generales.**

- Art. 254. - Objeto  
Art. 255. - Ámbito de Aplicación.  
*(Articular con art. n° 271).*  
Art. 256. - Plan Anual de Capacitación.  
Art. 257. - Intervención de otras Dependencias.

##### **Capítulo II - Cursantes.**

- Art. 258. - Participación en los Cursos.  
Art. 259. - Ficha de Inscripción.  
Art. 260. - Autorización para Concurrir.  
Art. 261. - Obligaciones de los Concurstantes.  
Art. 262. - Prueba de Evaluación.  
Art. 263. - Becas.

##### **Capítulo III - Actividades de Capacitación.**

- Art. 264. - Cursos.  
Art. 265. - Medios.  
Art. 266. - Difusión de las Actividades.  
Art. 267. - Material Didáctico.  
Art. 268. - Evaluación de los Cursos.

##### **Capítulo IV - Inscripción en las Actividades.**

- Art. 269. - Inscripción.  
Art. 270. - Evaluación Técnica.  
Art. 271. - Personal no Comprendido en la Planta Permanente.

##### **Capítulo V - Asistencia.**

- Art. 272. - Requisito de Asistencia.  
Art. 273. - Registro de Asistencia.  
Art. 274. - Parte de Asistencia.

##### **Capítulo VI – Calificaciones.-**

- Art. 275. - Calificaciones.

##### **Capítulo VII - Certificados.**

- Art. 276. - Certificado de Capacitación.  
Art. 277. - Contenido del Certificado.

##### **Capítulo VIII - Programa de Alto Gerenciamiento.**

Aplicable al personal permanente.

- Art. 278. - Programa de Alto Gerenciamiento Legislativo.  
Art. 279. - Autorización.

- Art. 280. - Cursos.
- Art. 281. - Realización del Curso.
- Art. 282. - Exigencias.

**Capítulo IX - De los Créditos de Capacitación.**

Aplicable al personal permanente.

- Art. 283. - Créditos de Capacitación.

**TÍTULO IV Bis - PERSONAL DEL SERVICIO DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL**

---

**Capítulo Único.**

- Art. 283 bis. - Personal del Servicio de Salud y Asistencia Social.
- Art. 283 ter. - Requisitos
- Art. 283 quater. - Egreso
- Art. 283 quinter.- Asignación

**TÍTULO V – DEL PERSONAL NO PERMANENTE**

---

Artículo 284.- Alcance.

**Capítulo I – Personal transitorio**

- Art. 285.- Alcance.
- Art. 286. - Requisitos.
- Art. 287. - Categorías del Personal.
- Art. 288. - Remuneración.
- Art. 289. - Propuestas de Altas, Bajas y Modificaciones.
- Art. 290. - Excepción.
- Art. 291. - Personal a la Orden de Legislador.
- Art. 292. - Personal de Bloque.
- Art. 293. - Personal de Asesoramiento en Comisiones y/o Juntas.
- Art. 294. - Personal de Gabinete.
- Art. 295. - Indemnización.
- Art. 296. - Excepciones a la cancelación de designaciones.
- Art. 297. - Egreso.

**Capítulo II - Personal Ad Honorem.**

- Art. 298. - Concepto.
- Art. 299. - Designación.
- Art. 300. - Cese de Funciones.

**TÍTULO VI - DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO**

---

**Capítulo I - Prohibición de la Discriminación.**

Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.

- Art. 304. - Prohibición de Discriminaciones e Igualdad de Trato.

**Capítulo II - Igualdad de Trato.**

Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.

- Art. 305. - Principio General.
- Art. 306. - Trato Desigual.
- Art. 307. - Garantía.

**Capítulo III - De la Promoción de la Mujer Trabajadora.**

Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.

- Art. 308. - Principio.
- Art. 309. - Alcance..

**Capítulo IV - Erradicación de la Violencia Laboral.**

Aplicable al personal permanente, al SSAS y personal transitorio.

- Art. 310. - Concepto.
- Art. 311. - Sanción.

Art. 312. - Denuncia.

## **TÍTULO VII - DE LA COMISIÓN PARITARIA**

### **Capítulo I - Disposiciones Generales.**

- Art. 313. - Regla General.
- Art. 314. - Obligatoriedad.
- Art. 315. - Integración.
- Art. 316. - Representación de los Trabajadores.
- Art. 317. - Falta de Acuerdo en la Representación.
- Art. 318. - Representación de la Parte Empleadora.
- Art. 319. - Designación de Asesores.
- Art. 320. - Materias de la Negociación.
- Art. 321. - Excepciones.
- Art. 322. - Implicancias Económicas.
- Art. 323. - Notificación.
- Art. 324. - Negociación de Buena Fe.
- Art. 325. - Fijación del Valor de cada Unidad de Módulo.

### **Capítulo II - Acuerdos Paritarios.**

- Art. 326. - Ámbito de Aplicación.
- Art. 327. - Remisión.
- Art. 328. - Vigencia.
- Art. 329. - Formalidad.

### **Capítulo III - Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación.**

- Art. 330. - Creación.
- Art. 331. - Funciones y Atribuciones.
- Art. 332. - Diferendos.
- Art. 333. - Guardias mínimas.

## **TÍTULO VIII - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL**

### **Capítulo I - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.**

- Art. 334. - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Art. 335. - Prevención.
- Art. 336. - Obligaciones.

*Aplicables al personal permanente, del SSAS y personal transitorio.*

### **Capítulo II - Comisión de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente Laboral.**

- Art. 337. - Creación.
- Art. 338. - Funciones.

## **TÍTULO IX - GENERALIDADES**

### **Capítulo Único**

- Art. 339. - Irrenunciabilidad.
- Art. 340. - Órgano Legislativo.
- Art. 341. - Grupo Familiar
- Art. 342. - Nulidad de Designación.
- Art. 343. - Día del Empleado Legislativo.
- Art. 344. - Medalla Recordatoria
- Art. 345.- Fondo Compensador
- Art. 346. - Vigencia.

## **TÍTULO X - CLAUSULAS TRANSITORIAS**

- Art. 347. -
- Art. 348. -
- Art. 349. -

Art. 350. -  
Art. 351. -  
Art. 352. -  
Art. 353. -  
Art. 354. -  
Art. 355. -  
Art. 356. -  
Art. 357. -  
Art. 358. -  
Art. 359. -

---

**Anexo I.** - Reglamento - Reconocimiento de antigüedad de los empleados/as legislativos que por motivos políticos o gremiales fueron dejadas cesantes

**Anexo II.** - Reglamento – Subsidio por Discapacidad.

**Anexo III.** - Formulario de Evaluación de Desempeño.

*Derogados por acta paritaria N° I/2009, convalidada por decreto N° 061-VP-2009*

**Anexo IV.** - Reglamento – Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Anexo V.**- Programa de inserción a la carrera administrativa (PROGICA)

**Anexo VI.**- Acta Acuerdo Paritaria N° I/2010 sobre la situación jubilatoria de los agentes que cumplen funciones como delegados gremiales.  
y Acta Acuerdo paritaria N° I/2011.

## TÍTULO PRELIMINAR

### Capítulo Único Disposiciones Generales

#### **Artículo 1. - Ámbito de Aplicación.**

Las disposiciones de este Convenio Colectivo y sus normas reglamentarias constituyen el régimen aplicable al personal que en virtud de un acto administrativo de designación emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en el ámbito de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

#### **Artículo 2. - Personal Comprendido.**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se denomina empleado/a legislativo y se clasifica según se prevea en el respectivo acto administrativo de designación en:

- a) Personal de planta permanente con estabilidad.
- b) Personal del Servicio de Salud y Asistencia Social.
- c) Personal no permanente.

#### **Artículo 3. - Personal Excluido.**

Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este régimen jurídico, por no revestir en categoría escalafonaria:

- a) Los Diputados y Diputadas.
- b) Los Secretarios/as dependientes de la Vicepresidencia Primera.
- c) Los Subsecretarios/as dependientes de las Secretarías.
- d) Los Directores Generales y/o funcionarios de nivel equivalente. (1)

#### **Artículo 4. - Fuentes de Regulación.**

La relación laboral del personal con la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se rige por:

- a) La Constitución Nacional.
- b) La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) El presente Convenio Colectivo y su normativa reglamentaria.
- d) La ley de Riesgos del Trabajo N° 24557 y la Ley Previsional N° 24241, y sus modificatorias y complementarias.
- e) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

## TÍTULO II

### DEL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE

#### Capítulo I (2) Ingreso

#### **Artículo 5. - Concepto.**

Se considera personal de planta permanente al empleado/a legislativo designado para satisfacer necesidades permanentes de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que, en virtud de ello, goza de los derechos a la estabilidad en el empleo y al progreso en la carrera. La inclusión en la planta permanente debe ser expresamente indicada en el acto administrativo de designación.

#### **Artículo 6. - Condiciones de Admisibilidad.**

Son requisitos para el ingreso en planta permanente:

- a) Ser ciudadano argentino nativo, por opción o naturalizado. De conformidad con la normativa migratoria vigente, pueden admitirse extranjeros con residencia permanente cuando la naturaleza de la actividad lo permita o lo requiera.

<sup>1</sup> Ver Reglamento de Directores Generales, Decreto n° 237-VP-2010.

<sup>2</sup> Aplicable al personal permanente, del SSAS y al personal transitorio.

Los capítulos que se aplican al personal SSAS están detallados en el art. 283 ter; en el art. 286 se destacan los artículos que se aplican a la planta transitoria.

- b) Ser mayor de 18 años.
  - c) Acreditar aptitud psicofísica para la función a desempeñar, de las cuales certificará el organismo médico que se designe.
  - d) Poseer condiciones de buena conducta, la cual se acredita mediante la presentación del certificado emitido por el Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal.
  - e) Tener aprobado el ciclo secundario completo o ciclo polimodal aprobado.
  - f) Idoneidad para la función o cargo, acreditada mediante los criterios de selección que para cada caso establezca la reglamentación.
  - g) El ingreso del/la empleado/a legislativo se efectuará por el cargo inferior del escalafón.
- Respecto del personal no permanente, regulado en el Título V, no resulta de aplicación lo dispuesto por los incisos e), f) y g) respectivamente.

#### **Artículo 7. - Inhabilidades.**

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, no pueden ingresar o permanecer en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires aquellas personas que se encuentren comprendidas en los siguientes incisos:

- a) Sancionadas con exoneración en el sector público Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el cual comprende la Administración Central (Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial), y siempre que no haya sido rehabilitado.
- b) Sancionadas con cesantía en el sector público Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el cual comprende la Administración Central (Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial), hasta tanto no hayan transcurrido cinco (5) años de notificado el acto administrativo.
- c) Declaradas fallidas en quiebras fraudulentas hasta su rehabilitación.
- d) Condenadas por delito doloso mientras no hayan cumplido todas sus penas.
- e) Condenadas por delito contra la Administración Pública local, municipal, provincial o nacional.
- f) Condenadas por delito que atente contra la seguridad de la Nación, los poderes públicos y el orden constitucional.
- g) Condenadas por crímenes de guerra, contra la paz o contra la humanidad.
- h) Quienes se hubieren acogido a algún régimen de retiro voluntario en el sector público Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el cual comprende la Administración Central (Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial), del que surgiera la prohibición de ingresar en la ex Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires o en la Administración Central (Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el tiempo y en las condiciones establecidas en dicho retiro voluntario.
- i) Quienes gocen del beneficio de una jubilación y/o pensión cuando dicho beneficio sea superior a tres haberes mínimos jubilatorios, en cuyo caso el/la empleado/a legislativo debe suspender expresamente el beneficio, o bien, a la percepción de remuneración por cualquier concepto en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires <sup>(3)</sup>.
- j) Quienes dirigen, administren, asesoren, patrocinen, representen o prestan servicios, remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que exploten concesiones en el ámbito de la Ciudad o que sean permisionarios o proveedores de la Administración Central (Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial) de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en manifiesta incompatibilidad de intereses con las funciones de la Legislatura.
- k) Quienes reciban, directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas o en curso, en tanto corresponda la intervención o sea parte la Legislatura.
- l) Quienes mantengan vinculaciones que le representen beneficios con entidades y personas físicas o jurídicas que tengan relaciones con la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.
- m) Quienes litiguen o actúen bajo cualquier prestación de carácter profesional, en juicios promovidos contra la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y demás entidades, sociedades o entes alcanzados por las prescripciones del artículo 4 de la Ley N° 70.
- n) Quienes se encuentren registrados como deudores morosos alimentarios en el Registro de Deudores Morosos Alimentarios del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.

---

<sup>3</sup> La ley 1502 de la CABA establece en su art. 7° para las personas con necesidades especiales la compatibilidad entre la percepción de remuneración por cargo y/o función y la percepción de los beneficios previsionales encuadrados en las leyes nacionales nros. 20.475 (Régimen especial para discapacitados), 20.888 (ciegos) y en el artículo 53 de la ley n° 24.241 (pensionados) y sus modificaciones.

**Artículo 8. - Incompatibilidad.**

El desempeño de un cargo en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es incompatible con el ejercicio de cualquier otro remunerado en el sector público Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el cual comprende la Administración Central (Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial), las comunas, los organismos descentralizados, entidades autárquicas, organismos de la seguridad social, las empresas y sociedades del Estado, sociedades anónimas con participación estatal mayoritaria, sociedades de economía mixta y todas aquellas otras organizaciones empresariales donde el Estado tenga participación mayoritaria en el capital o en la formación de las decisiones societarias.

**Artículo 9. - Compatibilidad de Cargos.**

El desempeño de un cargo en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es compatible con:

- a) El ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción, nivel y modalidad, siempre que no exista superposición horaria.
- b) El desempeño de tareas taquigráficas, siempre que no exista superposición horaria.
- c) La contratación para el ejercicio de actividades artísticas o culturales en las instituciones de la Ciudad, siempre que no exista superposición horaria.
- d) El desempeño de los profesionales de la salud, siempre que no exista superposición horaria.

**Artículo 10. - Acumulación de Cargos.**

El personal docente y los profesionales de la salud con título habilitante, dependientes del Gobierno 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.

**Artículo 11. - Obligatoriedad.**

Las inhabilidades o incompatibilidades establecidas en los artículos 7 y 8 regirán, a todos sus efectos, aunque sus causas precedan o sobrevengan al ingreso del personal.

**Artículo 12. - Nulidad de las Designaciones.**

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo son nulas. La validez de los actos realizados por el personal afectado, cuando hubiere sido cuestionada, será resuelta en cada caso, en mérito a las circunstancias particulares.

**Artículo 13. - Declaración Jurada.**

Al iniciarse los trámites de ingreso, los postulantes deben presentar una declaración jurada sobre la inexistencia de incompatibilidades e inhabilidades, mediante la firma de un formulario que contenga la transcripción textual de los supuestos de los artículos 7, 8 y 10 de este Convenio Colectivo. Toda situación que modifique el contenido de la referida declaración, debe ser denunciada inmediatamente ante la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 14. - Legajo.**

En la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cada empleado/a legislativo debe contar con un único legajo en el que constarán los antecedentes de su actuación, que será confeccionado al momento del ingreso.

El/la empleado/a legislativo que fehacientemente citado para la confección de su legajo, no compareciera sin causa debidamente justificada, incurrirá en falta disciplinaria.

El legajo debe llevarse en forma clara y legible.

Los asientos de servicios en el legajo y circunstancias que puedan modificarlos deben estar refrendados por funcionario responsable, con sello aclaratorio. Se evitarán enmiendas y tachaduras y, en su caso, deben salvarse las mismas de puño y letra del responsable.

La vista del legajo debe ser concedida a simple solicitud verbal del interesado y sólo podrá ser postergada por razones de servicio debidamente justificadas.

**Capítulo II** (4)

**Derechos** (5)

---

<sup>4</sup> Aplicable al personal permanente, del SSAS (art. 360) y transitorio (art. 286), exceptuando lo vinculado a la estabilidad en el empleo y a la carrera administrativa.

### **Artículo 15. - Derechos en General.**

El empleado legislativo de planta permanente tiene derecho a:

- a) Estabilidad en el empleo.
- b) Carrera.
- c) Capacitación integral y permanente.
- d) Retribución justa.
- e) Licencias, justificaciones y franquicias.
- f) Asistencia social para sí y para su grupo familiar.
- g) Provisión de útiles, herramientas y ropa de trabajo.
- h) Igualdad de oportunidades y de trato.
- i) Interposición de recursos.
- j) Preservación de la condiciones de higiene y seguridad en el trabajo.
- k) Régimen disciplinario que garantice el debido proceso.
- l) Solicitar el cese de su prestación de servicio para acogerse al beneficio jubilatorio.
- m) Renuncia.
- n) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- o) Libertad política.
- p) Libertad sindical.
- q) Libertad religiosa y de conciencia.
- r) Información y consulta.

### **Capítulo III (6) Obligaciones**

### **Artículo 16. - Obligaciones.**

Sin perjuicio de las que particularmente impongan otras leyes, decretos o resoluciones, en cuanto resulten compatibles con las normas de este Convenio Colectivo, el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene las siguientes obligaciones:

- a) La prestación personal del servicio con eficiencia, eficacia y diligencia en el lugar, horario y condiciones que determinen las disposiciones pertinentes.
- b) Cumplir y ejecutar toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio.
- c) Velar por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- d) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de las cuales tenga conocimiento en ejercicio o con motivo de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- e) Someterse a las evaluaciones de idoneidad y de capacitación, así como a los exámenes psicofísicos que se establezcan.
- f) Mantener permanentemente actualizada la información referente a su legajo personal, comunicando todo cambio de estado civil y familiar, domicilio, número telefónico. El/la empleado/a legislativo debe declarar las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas personas que dependan de su atención y cuidado.
- g) Observar el estricto orden jerárquico en sus peticiones.
- h) Poner en conocimiento de las autoridades respectivas, utilizando la vía correspondiente, de todo acto o procedimiento que pueda configurar un delito, o causar perjuicio a la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.
- i) Informar a requerimiento de la autoridad superior, del cumplimiento y resultado de sus funciones así como de los servicios a su cargo.
- j) Mantener dentro y fuera del servicio una conducta decorosa y acorde con sus funciones.
- k) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario cada vez que le sea requerido.
- l) Cuidar de los bienes y elementos que le fueren confiados y velar por la economía del material.
- m) Realizar a su ingreso y cada vez que le sea requerido, su correspondiente declaración jurada de bienes o ingresos.

---

<sup>5</sup> La ley 1004 de la CABA, que regula las uniones civiles en la Ciudad, establece que “*Para el ejercicio de los derechos, obligaciones y beneficios que emanan de toda la normativa dictada por la Ciudad, los integrantes de la unión civil tendrán un tratamiento similar al de los cónyuges*” (art. 4°)

<sup>6</sup> Aplicable al personal permanente, del SSAS y al personal transitorio.

- n) Declarar bajo juramento la inexistencia de incompatibilidades e inhabilidades, con arreglo a lo previsto en el artículo 13 del presente Convenio Colectivo.
- o) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidades e inhabilidades.
- p) Permanecer en el cargo en caso de renuncia por el término de un (1) mes, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- q) Velar por la conservación y el cuidado del patrimonio y de los bienes de la Legislatura de la Ciudad en particular, y sobre aquellos que sean puestos en su custodia.
- r) Cumplir los horarios que correspondan a las funciones asignadas.
- s) Conocer y cumplir las normas del presente Convenio Colectivo y las que se dicten en su consecuencia.

#### **Capítulo IV (7)** **Prohibiciones**

##### **Artículo 17. - Prohibiciones.**

Está prohibido a los empleados del Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires:

- a) Aceptar cualquier tipo de dádivas, recompensas, obsequios, o cualquier otra ventaja con motivo o en ocasión de sus funciones.
- b) Utilizar personal, bienes o recursos de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con fines particulares.
- c) Actuar por sí o por terceros en contra de los intereses de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en actos en los que éste fuera parte.
- d) Realizar en el lugar de trabajo y/o en horarios de trabajo cualquier tipo de tareas que no sean las que específicamente le corresponda.
- e) Patrocinar o gestionar intereses o trámites para terceros, en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- f) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio para fines ajenos al mismo.
- g) Indagar o difundir el contenido de libros especiales, registrados y rubricados, expedientes, escritos o informes existentes, sin autorización de autoridad competente.
- h) Llevar fuera de la dependencia sin autorización previa, expedientes o actuaciones de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- i) Realizar con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, propaganda, proselitismo, coacción ideológica o de otra naturaleza, cualquiera fuese el ámbito donde se realicen las mismas. La prohibición no obsta al ejercicio regular de la acción política o gremial que el personal ejecuta de acuerdo con sus convicciones.
- j) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

#### **Capítulo V (8)** **Estabilidad**

##### **Artículo 18. - Estabilidad.**

El personal de planta permanente de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene derecho a la estabilidad laboral, entendida ésta como el derecho a conservar su empleo y el nivel escalafonario alcanzado y la retribución correspondiente a dicho nivel, hasta que el/la empleado/a legislativo se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Convenio Colectivo para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensiva a la función asignada.

##### **Artículo 19. - Adquisición de la Estabilidad.**

La estabilidad se adquiere luego de noventa (90) días 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 sólo 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 regirá por la modalidad laboral transitoria que en cada caso se determine.

---

<sup>7</sup> Aplicable al personal permanente, del SSAS y transitorio.

<sup>8</sup> Aplicable al personal permanente y del SSAS. No al personal transitorio.

La Vicepresidencia Primera puede disponer el cese del/la empleado/a legislativo durante el período de provisionalidad a que alude este Convenio Colectivo, cuando razones de oportunidad, mérito o conveniencia así lo aconsejen.

**Artículo 20. – Afectación.**

El personal de la planta permanente debe estar afectado a alguna de las estructuras orgánicas estables aprobadas por las autoridades competentes de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 21. - Traslado de Dependencia.**

Cuando razones fundadas así lo justifiquen y las necesidades del servicio lo permitan, con informe del superior inmediato, puede accederse a la solicitud de traslado de aquellos empleados/as legislativos que así lo soliciten.

Si el traslado es solicitado por motivos de salud, se dará intervención al servicio de reconocimientos médicos de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 22. – Facultad.**

La autoridad administrativa está facultada para disponer traslados debidamente justificados, cambios de horario o de tareas, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad ni causen un menoscabo material al trabajador.

**Artículo 23. - Disminución en la Aptitud Laborativa.**

Si vigente la relación de empleo, sobreviniera una disminución definitiva y/o temporal en la capacidad laboral del empleado y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que antes cumplía, deben asignársele funciones adecuadas a su aptitud laborativa de acuerdo con lo dictaminado por la autoridad médica competente, sin disminución de su remuneración.

**Capítulo VI**  
**Situaciones de Revista (9)**

**Artículo 24. - Principio General.**

El personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para las cuales haya sido designado.

**Artículo 25. - 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:

- a) Ejercicio de un cargo superior.
- b) En comisión de servicio.
- c) Adscripción.

**Artículo 26. - Ejercicio de un Cargo Superior. (10)**

Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un empleado/a legislativo asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Que el cargo se halle vacante o que su titular se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
  - 1) Cumpliendo con una comisión de servicio o una misión en el país o en el exterior que le impida desempeñar en forma directa y personal las tareas inherentes a su cargo.
  - 2) Designado en otro cargo con retención del propio.
  - 3) Cumpliendo una función superior con carácter interino.
  - 4) En uso de una licencia extraordinaria.
  - 5) Suspendido o separado del cargo por decisión sumarial.
  - 6) Sin prestar servicios estando su renuncia pendiente de aceptación.
- b) Que el cargo se encuentre vacante y para su cobertura se haya llamado a concurso. El interinato cesará con la designación del postulante, sin perjuicio de ello, la duración del interinato no podrá exceder de 180 (ciento ochenta) días corridos.

---

<sup>9</sup> Aplicable al personal permanente y del SSAS. No al personal transitorio.  
<sup>10</sup> Articular con art. 45.

La reserva del cargo con estabilidad que ocupe el empleado/a legislativo será determinada por decreto de la Vicepresidencia Primera, siendo indispensable para ello que el interesado formule solicitud expresa acompañando la certificación correspondiente.

**Artículo 27. - Asignación Nula.**

Cuando la asignación de tareas correspondientes a un cargo superior no reuniera los requisitos previstos en el artículo anterior, tal asignación será nula.

**Artículo 28. - Comisión de Servicio.**

Un empleado/a legislativo 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 29. - Adscripción.**

Un empleado/a legislativo 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 de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en ésta.

(Ver Régimen de Adscripciones del Personal).

**Capítulo VII (11)**  
**Carrera Administrativa**

**Artículo 30. - Principios.**

El personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene derecho a su progreso en la carrera administrativa.

La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Capacitación.
- b) Competencia.
- c) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera.
- d) Experiencia efectiva en el cumplimiento de sus funciones en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- e) Experiencia laboral.
- f) Formación profesional.
- g) Idoneidad funcional.
- h) Igualdad de oportunidades y de trato.
- i) Mérito.
- j) No discriminación.
- k) Reclutamiento del personal por sistemas de selección.
- l) Responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
- m) Transparencia en los procedimientos.

**Artículo 30 bis. –** Se crea el Programa de Carrera Administrativa con las características y modalidades que se establecen en el Anexo V, que forma parte integrante del presente Convenio.

*(Con las modificaciones dispuestas por AP I/2009 y II/2009)*

**Artículo 31. - Promoción.**

La promoción en la carrera administrativa mediante la cobertura de cargos vacantes se rige por los mecanismos de selección que se determinan en el Título III.

**Capítulo VIII (12)**  
**Capacitación**

**Artículo 32. - Capacitación**

---

<sup>11</sup> Aplicable sólo al personal permanente.

<sup>12</sup> Aplicable al personal permanente y al personal transitorio).

El/la empleado/a legislativo de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene derecho a capacitarse con el objeto de desarrollar su potencial a los efectos del mejor desempeño de sus tareas. La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tiene como obligación promover y proveer la capacitación y el desarrollo de su personal.

La participación en los cursos de capacitación que organice o autorice la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires será especialmente valorada como antecedente en los concursos que se realicen para cubrir vacantes en las promociones y en la evaluación de desempeño, en cuanto los mismos se relacionen con las funciones realizadas por el empleado/a en su área.

### **Artículo 33. - Programas de Capacitación**

La capacitación del empleado/a legislativo, es integral y permanente, con arreglo a programas de capacitación específicos para la función e integrales para el desarrollo del potencial. Incluye la enseñanza de técnicas para la identificación y solución de problemas, de trabajo en grupo y autonomía y de estilos, para hacer posible la participación del/la empleado/a legislativo en el proceso de toma de decisiones, a fin de mejorar el contenido y las condiciones de trabajo.

## **Capítulo IX**

### **Del Régimen Remunerativo (13)**

#### **Artículo 34. - Principio General.**

El régimen remunerativo debe garantizar el principio de igual remuneración por igual tarea.

#### **Artículo 35. - Remuneración del Personal.**

El empleado/a legislativo percibirá como remuneración mensual de la categoría la suma que resulte de multiplicar la cantidad de módulos que se establece en el artículo 36 por el valor de cada unidad de módulo y, en su caso, los adicionales y bonificaciones previstas en los artículos 37, 38, y 40 de este Convenio Colectivo.

#### **Artículo 36. - Valor del Módulo. (14)**

El valor de cada unidad de módulo se determina mediante convenio suscripto en el marco de la Comisión Paritaria.

Dicha comisión en ningún caso podrá pactar la reducción del valor de cada unidad de módulo.

Cualquiera de las partes puede proponer a la otra la negociación del valor de cada unidad de módulo.

#### **Artículo 37. - Remuneración de la Categoría.**

El/la empleado/a legislativo percibe en concepto de remuneración de la categoría, la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme a lo establecido en el artículo 36, la cantidad de módulos que a continuación se establece por categoría:

<b>Categoría</b>	<b>Módulos</b>
1	667
2	627
3	581
4	535
5	497
6	443
7	434

De las sumas resultantes se considerará sueldo básico el cien por ciento (100%) de la tabla de módulos precedentes. <sup>(15)</sup>

<sup>13</sup> Aplicable al personal permanente. Por Acta Paritaria N° II/2008 se aplican a la planta SSAS sólo los artículos 36°, 38°, 39°, 40°, 43°, 44°, 46° y 47°. Excluido el personal transitorio.

<sup>14</sup> Ver valor del módulo en artículo 348°.

<sup>15</sup> La cantidad de módulos que según el presente cuadro corresponden a cada categoría representa el valor ideal inicial de las categorías. Para calcular el básico real de cada agente se debe com-

A partir del 01 de Enero de 2010 a los agentes ingresados al primer tramo de promoción al grado que establece el Programa de Inserción a la Carrera Administrativa, se les abonarán 30 Módulos remunerativos.

*(Con las modificaciones de Actas Paritarias II/2008 y I/2009.*

A partir del 01 de Enero de 2011 a los agentes de la Planta Permanente que revistan en las categorías 2 a 7 se les asignarán treinta (30) módulos y a los agentes que revistan en la categoría 1 de la misma planta se les asignarán cincuenta (50) módulos, en concepto de adelantamiento del tramo del Programa de Inserción a la Carrera Administrativa al que dichos agentes podrían acceder en Enero de 2012. Esos montos, así como los treinta (30) módulos remunerativos cuyo pago fuera establecido por Acta Paritaria N° I/2009, tendrán el carácter de pago a cuenta de la Carrera Administrativa a establecer  
*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria N° I/2011.*

**Artículo 38. – Adicional por Antigüedad.**

A partir del 1 de enero de cada año, el/la empleado/a legislativo de planta permanente, percibirá en concepto de adicional por antigüedad por cada año de servicio o fracción mayor de seis (6) meses que registre al 31 de diciembre inmediato anterior, la suma equivalente al 1,3% (uno punto tres por ciento) del sueldo básico por año de antigüedad de la categoría de revista, excluidos los adicionales particulares, por cada año registrado en el órgano legislativo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y con la suma equivalente al 1% (uno por ciento) del sueldo básico por cada año de servicio no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada registrados en organismos nacionales, provinciales, municipales o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. No se computarán los años de antigüedad que devengan un beneficio de pasividad.

La percepción del adicional previsto sólo corresponderá a partir de la acreditación de los extremos indicados.

**Artículo 39. – Reconocimiento de Antigüedad.**

El adicional por antigüedad contenido en el artículo 38 del presente se percibirá conforme a lo siguiente:

- a) Reconocimiento de antigüedad en el órgano legislativo de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a partir del 1 de enero de 2004, sin retroactividad alguna.
- b) Reconocimiento de antigüedad en organismos nacionales, provinciales, municipales o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a partir del 1 de enero de 2005, sin retroactividad alguna.
- c) Reconocimiento de antigüedad exclusivamente a los efectos del cómputo del adicional por antigüedad de los empleados/as legislativos que por motivos políticos o gremiales fueron dejadas cesantes, declaradas prescindibles o forzadas a renunciar a sus cargos del órgano legislativo desde el 24 de marzo de 1976 hasta el 9 de diciembre de 1983, conforme el reglamento que como Anexo I, forma parte integrante del presente.

El reconocimiento de lo establecido en el párrafo anterior comenzará a percibirse a partir del 1 de julio de 2007, sin retroactividad alguna.

**Artículo 40. - Adicional por Dedicación Funcional, Legislativa, Operativa o Tarea de Control y Vigilancia. (16)**

El/la empleado/a legislativo que desempeñe tareas en el área administrativa, parlamentaria, seguridad, y servicios operativos y mantenimiento de la Legislatura, percibe en forma permanente la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el artículo 36, la cantidad de setenta (70) módulos, que estará sujeta a los descuentos y aportes previsionales y asistenciales.

Conforme las tareas que realizan se establecen los siguientes adicionales a percibir por los empleados/as legislativos:

- a) Adicional por dedicación funcional, a quienes desempeñen tareas en el área administrativa.
- b) Adicional por dedicación legislativa, a quienes desempeñen tareas en el área parlamentaria.
- c) Adicional por dedicación operativa, a quienes desempeñen tareas en el área de servicios operativos y mantenimiento.

---

plementar estos básicos con los módulos por tramo de cada categoría que sume el agente según sea el tramo en el que inicia su carrera en la Legislatura (articular con Anexo V: Programa de Inserción a la Carrera Administrativa –Progica ).

<sup>16</sup> Ver art. 349.

- d) Adicional por tareas de control y vigilancia, a quienes desempeñen tareas en el área de seguridad.

Los adicionales enunciados retribuyen:

- 1) Las tareas y esfuerzos especiales para la cobertura de servicios que hacen al buen funcionamiento de la Legislatura.
- 2) Ampliación del número de horas de la jornada laboral mientras la Legislatura se halla en sesión, hasta un máximo de cuatro (4) horas, excepto sábados, domingos, feriados y días no laborables
- 3) Por los servicios realizados en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que de acuerdo a la naturaleza y necesidad de los mismos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Legislatura.

La enumeración es meramente enunciativa y no excluye otras que se deriven con motivo o en ocasión de las funciones desarrolladas por el empleado/a legislativo.

(Ver artículos 61° y 349°).

#### **Artículo 41. - Adicional por Conducción**

El/la empleado/a legislativo percibirá en concepto de adicional por conducción, la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el Artículo 36, la cantidad de módulos que a continuación se establece y que estará sujeta a los descuentos y aportes previsionales y asistenciales:

- a) Dirección: Cien (100) módulos.
- b) Departamento: Sesenta (60) módulos.
- c) División: Cuarenta (40) módulos.
- d) Sección: Veinte (20) módulos.

Este adicional no servirá como base de cálculo para cualquier otro adicional o bonificación, no genera derechos y quedara sin efectos cuando no se ejerza efectivamente la conducción o se deje de hacerlo.

#### **Artículo 42. - Adicional por Permanencia en la Categoría (17)**

El personal que reviste en las categorías 1 a 7 (ambas inclusive) percibirá mensualmente, en concepto de adicional por permanencia en la categoría, la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el Artículos 36, la cantidad de módulos que a continuación se establece y que estará sujeta a los descuentos y aportes previsionales y asistenciales:

<b>Tiempo de Permanencia</b>	<b>Categoría 1 a 7 (ambas inclusive)</b>
A los 2 años	Diez (10) módulos
A los 4 años	Veinticinco (25) módulos
A los 6 años	Treinta y cinco (35) módulos
A los 8 años	Cincuenta y cinco (55) módulos

El pago del adicional previsto se hará efectivo a partir del 1 de julio del año siguiente a aquél en que el personal comprendido cumpla los requisitos establecidos en cada caso. A tal efecto se considerará la antigüedad del/la empleado/a legislativo en la categoría al 30 de junio, computándose la fracción mayor de seis (6) meses como año completo.

A los empleados comprendidos en los incisos que se señalan seguidamente, se les suspenderá el pago no computándoseles el tiempo transcurrido por usufructo de los mismos para acumular años de servicios al momento del reconocimiento del pago de la permanencia. A saber:

- a) Los agentes adscriptos por más del 20 % del período a evaluar.
- b) Aquellos agentes que no cumplieran servicio en esta Legislatura por haber accedido a cargos electivos o de mayor jerarquía en cualquier ámbito nacional, provincial o municipal por más del 20 % del período a evaluar.
- c) Aquellos agentes que gozaran de licencia sin goce de haberes por más del 20 % del período a evaluar.

(Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria N° II/2009).

**Artículo 43.- Adicional por Título** (18)

El/la empleado/a legislativo de planta permanente, planta SSAS o transitoria percibirá en concepto de adicional por título la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el Artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la cantidad de módulos que a continuación se establece y que estará sujeta a los descuentos y aportes provisionales y asistenciales:

a) Títulos de estudios universitarios y superiores no universitarios:

1. Para títulos de grado de licenciado y títulos profesionales equivalentes oficialmente reconocidos: Cuarenta (40) módulos.
2. Para títulos obtenidos en nivel terciario no universitario (institutos de formación docente y tecnicaturas), y como títulos intermedios de pregrado en el nivel universitario: Treinta y dos (32) módulos.

b) Títulos de nivel medio:

Para títulos de enseñanza media o ciclo polimodal oficialmente reconocidos: Veinticuatro (24) módulos.

En todos los casos los respectivos certificados serán validados por la dependencia del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, para establecimientos locales, o de la Provincia en que esté radicado el establecimiento educativo que lo expidió, que tengan competencia para certificar las legalizaciones que corresponda con más, en estos casos, el Ministerio del Interior.

No podrá bonificarse más de un (1) título por empleo, reconociéndose en todos los casos aquel que le corresponda un adicional mayor.

El reconocimiento del adicional por título comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 2006, sin retroactividad alguna.

**Artículo 44.- Incentivo Educativo.**

Otorgase al empleado/a legislativo de planta permanente un incentivo educativo, la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el Artículo 36, la cantidad de doce (12) módulos, que estará sujeta a los descuentos y aportes previsionales y asistenciales.

El incentivo educativo, es de carácter transitorio será percibido hasta el 31 de diciembre de 2011 por aquellos empleados/as legislativos que aún no han concluido sus estudios secundarios o ciclo polimodal.

El reconocimiento del incentivo educativo comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 2006, sin retroactividad alguna.

La persona beneficiaria deberá acreditar trimestralmente ante la Dirección General de Recursos Humanos, su condición de alumno regular.

**Artículo 45.- Bonificación Especial por Desempeño.**

Al personal al que se le hayan asignado funciones de un cargo superior en carácter de reemplazante, ya sea por vacancia del cargo o por ausencia temporaria del titular, se le reconoce como bonificación especial el adicional por conducción que corresponda al cargo que está reemplazando, siempre que su designación haya sido dispuesta por la Vicepresidencia Primera y su desempeño sea superior a un (1) mes, no computándose en dicho término la licencia anual ordinaria. El desempeño en el nuevo cargo implica, a su vez, su reemplazo por otro agente del siguiente nivel jerárquico inferior, quien por su parte será reemplazado en su cargo, si así correspondiere y siguiendo este mismo criterio. Estas designaciones caducarán con el reintegro a su cargo del titular del mismo.

**Artículo 46. - Cesión.**

Las remuneraciones que deban percibir los empleados/as legislativos, las asignaciones familiares y cualquier otro rubro que configure créditos emergentes de la relación laboral, no podrán ser cedidas ni afectadas a terceros por derecho o título alguno.

**Artículo 47. - Cuota de embargabilidad.**

La remuneración sólo es embargable en la proporción de ley (<sup>19</sup>), salvo por deudas alimentarias.

---

<sup>18</sup> Este artículo es aplicable también al personal transitorio (ver, además, art. 354).

<sup>19</sup> Proporción de ley: Por Dto. N° 484/PEN/87 las remuneraciones mensuales y el SAC son inembargables hasta el equivalente al importe mensual del Salario Mínimo Vital. Las remuneraciones superiores a ese importe serán embargables en la siguiente proporción: i) Remuneraciones no superiores al doble del Salario Mínimo Vital mensual, hasta el diez por ciento (10%) del importe que excedie-

Ordenado el embargo por autoridad judicial competente, la Dirección General de Recursos Humanos pondrá en conocimiento del mismo al empleado/a legislativo.

Cuando por información defectuosa en los oficios de embargo fuese incierto identificar al deudor, se solicitará al Juzgado interviniente la aclaración correspondiente, sin perjuicio de que se tome nota preventivamente del embargo dispuesto, con el objeto de conservar el orden de prelación.

Los descuentos por embargos comenzarán a hacerse efectivos al mes siguiente de registrarse la entrada del oficio respectivo, con excepción de los que se dispongan en concepto de "alimentos" y aquellos en que se ordene judicial y expresamente otra cosa.

## **Capítulo X (20)** **Retenciones y Deducciones**

### **Artículo 48. - Retenciones y Deducciones.**

No puede deducirse, retenerse o compensarse suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones. No se pueden imponer multas al empleado legislativo ni deducirse, retenerse o compensarse por vía de ellas el monto de su remuneración.

### **Artículo 49. - Excepciones.**

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

- a) Adelanto de remuneraciones.
- b) Retención de aportes previsionales y obligaciones fiscales a cargo del trabajador.
- c) Pago de cuotas, aportes periódicos o contribuciones a que estuviesen obligados los trabajadores en virtud de normas legales, o que resulten de su carácter de afiliados al Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito de actuación de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o de miembros de sociedades mutuales, cooperativas o asociaciones civiles, así como por servicios sociales, reintegro de precios por la adquisición de viviendas o arrendamientos de las mismas, por compra de mercaderías, el pago de cuotas primas de seguros de vida colectivos del trabajador o su familia, planes de retiro y subsidios aprobados por la autoridad de aplicación, pago de cuotas por préstamos acordados y demás prestaciones que otorguen dichas entidades.
- d) Retención por incumplimiento de las obligaciones previstas en cuanto a becas y/o falta de devolución de libros solicitados en la biblioteca de la Legislatura.

Las deducciones, retenciones y compensaciones autorizadas deben practicarse respetando el orden precedente.

### **Artículo 50. - Código de Descuento (21)**

La asignación de código de descuento de haberes por planilla, respecto de asociaciones mutuales, asociaciones civiles, cooperativas, asociaciones sindicales con inscripción gremial se rige por las siguientes disposiciones:

- a) En ningún caso el empleado/a legislativo deberá asumir obligación alguna ante un tercero, con el que la entidad haya convenido la administración u otorgamiento de préstamos o créditos.
- b) La entidad estará obligada a presentar semestralmente a la Dirección General de Recursos Humanos un informe de la correspondiente autoridad de aplicación, del que surja claramente la vigencia de los mandatos, nómina de autoridades y cumplimiento de la normativa legal vigente.
- c) Las deducciones, retenciones y compensaciones que respondan a prestaciones que otorgue el Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, no podrán insumir más del treinta por ciento (30%) del monto total de la remuneración que perciba el empleado/a legislativo, con excepción de las originadas en servicios médicos-asistenciales.

Las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito de actuación en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, no podrán alterar unilateralmente la modalidad por código de los importes que en concepto de prestaciones por acción social deban abonar los emRE:El incumplimien-

---

re de este último. ii) Retribuciones superiores al doble del Salario Mínimo vital mensual, hasta el veinte por ciento (20%) del importe que excediere de este último.

<sup>20</sup> Aplicable al personal permanente, del SSAS y transitorio:

<sup>21</sup> Ver Régimen de Deducción de Haberes, Dto. N° 306-VP-2004.

to de los presentes incisos traerá aparejado la baja del Código Descuento de Haberes, en forma automática.

## **Capítulo XI** <sup>22</sup> **Compensaciones, indemnizaciones y subsidios**

### **Artículo 51. - Compensación**

Cuando el empleado legislativo presentare su renuncia o se jubilara por decisión propia o de oficio tendrá derecho al cobro de la parte proporcional de la licencia ordinaria no usufructuada por haberse producido su cese.

Para la determinación del monto de la compensación se computará el sueldo y los adicionales que integran la retribución mensual del empleado/a legislativo.

### **Artículo 52. - Indemnización por Accidentes de Trabajo**

Los empleados/as legislativos que presten servicios en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, son acreedores a las indemnizaciones y demás derechos por accidentes de trabajo que las leyes vigentes en la materia acuerdan.

### **Artículo 53. - Subsidio por Hijo Menor de 5 años** <sup>(23)</sup>

Otórgase al empleado/a legislativo de planta permanente, planta SSAS o transitoria con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los cuarenta y cinco (45) días y los cinco (5) años cumplidos antes del 30 de junio de cada año, y efectúe erogaciones originadas en la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternos que cuenten con habilitación otorgada por autoridad competente, un subsidio de carácter transitorio, no remunerativo y mensual por un monto de cincuenta (50) módulos.

Déjase establecido que los niños que cumplen los cinco (5) años después del 30 de junio podrán continuar recibiendo el subsidio hasta la finalización de ese año escolar, o hasta el comienzo del año escolar siguiente, sin perjuicio que los beneficiarios deberán acreditar la concurrencia del menor al establecimiento en que fue inscripto.

El pago del presente subsidio subsume la asignación complementaria por hijo menor de cuatro años y la asignación por Preescolaridad o Educación Inicial establecidas en el artículo 58 del presente Convenio.

En el supuesto que el empleado/a legislativo se encuentre en uso de alguna de las licencias especiales sin goce de haberes, se suspenderá el subsidio establecido en el primer párrafo mientras dure la misma.

La persona beneficiaria deberá acreditar ante la Dirección General de Recursos Humanos, con la partida de nacimiento del menor, declaración jurada de asignaciones familiares y constancia de inscripción debidamente sellada y firmada por la autoridad de la guardería o jardín maternal, su derecho a percibir el beneficio.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria N° V/2011).*

### **Artículo 54. - Subsidio por ex Combatiente de Malvinas** <sup>(24)</sup>

El personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que acredite la calidad de ex combatiente que haya actuado en las acciones bélicas en el Teatro de Operaciones del Atlántico Sur, por la recuperación de las islas Malvinas, se le otorgará un subsidio mensual y permanente equivalente al ciento treinta por ciento (130%) del sueldo básico que perciba el/la empleado/a legislativo en oportunidad del cobro de sus haberes.

Aquellos empleados/as legislativos comprendidos acreditarán su destino militar en el citado conflicto mediante constancia expedida por los organismos competentes dependientes del Ministerio de Defensa de la Nación.

Se deja establecido que el adicional especial determinado en el primer párrafo no servirá como base de cálculo para cualquier otro adicional o bonificación.

### **Artículo 55. – Subsidio para Gastos de Sepelio**

Otórgase un subsidio para gastos de sepelio, por fallecimiento del empleado empleado/a legislativo de planta permanente o transitoria, hasta la suma de quinientos (500) módulos.

---

<sup>22</sup> Aplicable al personal permanente y del SSAS, y al personal transitorio con excepción del art.

54..

<sup>23</sup> (Ver art. 351).

<sup>24</sup> (Ver art. 352).

Para la percepción del subsidio deberá entregarse ante esta Legislatura, la factura correspondiente al servicio fúnebre realizado, en la que se deberá indicar el apellido y nombre del causante (fallecido), y el apellido y nombre del interesado o beneficiario.

El subsidio deberá ser solicitado por el interesado, entendiéndose por tal a la persona que haya contratado el servicio cuyo apellido y nombre deben figurar en la factura; y deberá realizarse dentro de los 60 (sesenta) días de prestado el servicio, transcurridos los cuales perderá todo derecho sobre la suma subsidiada.

Para el cobro el interesado deberá presentar en la Dirección General de Recursos Humanos, la siguiente documentación:

- a. Certificado de Defunción (original y copia). Cuando el fallecimiento hubiera acaecido en el exterior de nuestro país, deberá presentar el certificado o elemento legal que lo sustituya, emitido por la autoridad del país donde ocurrió el deceso, debidamente legalizado y visado por la autoridad argentina.
- b. Factura de la empresa de servicios fúnebres (original y copia).
- c. Documento de Identidad del interesado (original y copia de la 1º hoja y donde conste el domicilio).

La Legislatura se reserva el derecho de solicitar otros elementos que considere pertinentes, en el caso que la documentación presentada fuese deficiente o se generase algún tipo de dudas.

La Legislatura hará entrega del monto del subsidio, que en ningún caso podrá superar los doscientos cuarenta (240) módulos, sin perjuicio que la factura entregada sea de un monto superior, dentro de los cinco días hábiles de presentada la documentación, contra lo que el interesado firmará el pertinente recibo.

El pago se efectuará mediante la entrega de un cheque a nombre del interesado.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Acuerdo Paritaria N° I/2011).*

#### **Artículo 56. – Subsidio por Discapacidad**

Otórgase un subsidio por discapacidad para el empleado/a legislativo de planta permanente, del SSAS o transitorio y/o grupo familiar, conforme el reglamento que como Anexo II, forma parte integrante del presente.

El reconocimiento de lo establecido en el párrafo anterior comenzará a percibirse a partir del 1 de julio de 2007, sin retroactividad alguna.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Acuerdo Paritaria N° III/2007).*

#### **Artículo 57. - Pago de Haberes Pendientes de Cobro por Fallecimiento.**

En caso de fallecimiento del trabajador, los derechohabientes del causante en condiciones de percibir las sumas que pudieren corresponder por haberes pendientes de cobro y todo otro haber devengado y no percibido, son las personas enumeradas a continuación que concurrirán en el siguiente orden de prelación:

- a) Cónyuge.
- b) Conviviente.
- c) Hijos/as.
- d) Los ascendientes, en el siguiente orden:
  - 1) Madre.
  - 2) Padre.

### **Capítulo XII** (25) **Asignaciones Familiares**

#### **Artículo 58. - Asignaciones Familiares.**

El/la empleado/a legislativo percibirá en concepto de asignaciones familiares las sumas que resulten de aplicar las disposiciones de la Ley N° 1208 (BOCBA N° 1850 del 05/01/2004) y Resolución LCBA N° 78/004, (BOCBA 1973 del 01/07/2004), sus modificatorias y complementarias que rijan para el personal de la administración pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las que no revestirán carácter remuneratorio, por:

- a) Asignación por Matrimonio.
- b) Asignación Prenatal.
- c) Asignación por Nacimiento de Hijo.
- d) Asignación por Adopción.
- e) Asignación por Cónyuge o Conviviente.

- f) Asignación por Hijo.
- g) Asignación por Familia Numerosa.
- h) Asignación complementaria por hijo menor de cuatro años. <sup>26</sup>
- i) Asignación por Preescolaridad o Educación Inicial.
- j) Asignación por Escolaridad Primaria.
- k) Asignación por Escolaridad Media y Superior.
- l) Asignación por ayuda Preescolar o Educación Inicial o por ayuda Escolar Primaria o por ayuda Escolar Media.
- m) Asignación Anual Complementaria por Vacaciones.

Se establece el incremento de las siguientes asignaciones familiares:

Cónyuge: de Pesos quince (\$15) a Pesos Treinta (\$30) a partir del 1° de Marzo de 2008 y Pesos cincuenta (\$50) a partir del 1° de enero de 2009.

Hijo: de Pesos treinta (\$30) a Pesos sesenta (\$60) a partir del 1° de Marzo de 2008 y de Pesos cien (\$100) a partir del 1° de Enero de 2009. Para hijos discapacitados se mantendrá la misma proporción de aumento.

Asignación por Escolaridad Primaria: quince (15) módulos a partir del 1° de enero de 2011.

Asignación por Escolaridad Media y Superior: quince (15) módulos a partir del 1° de enero de 2011.

Los valores establecidos en el presente artículo se aplicarán siguiendo el mecanismo previsto en la Ley 1208 (B.O 1973) de asignaciones familiares.

*(Con las modificaciones dispuestas por AP n° I/2008y AP V/2011)*

### **Capítulo XIII** (27)

#### **Modalidades de la Prestación de Servicios**

##### **Artículo 59. - Jornada de Trabajo.**

La jornada laboral para el personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es de treinta y cinco (35) horas efectivas semanales, siete (7) horas efectivas diarias, con excepción del personal con responsabilidad jerárquica que puede prolongar el lapso por razones de servicio.

##### **Artículo 60. - Horario.**

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires establece los horarios en los cuales deban ser prestados los servicios, teniendo en cuenta la naturaleza de éstos, las necesidades de la dependencia conforme a las tareas y funciones que desempeñan los empleados/as legislativos, los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención de las necesidades de servicio imprevistas.

Sin perjuicio de ello se fija:

- a) Horario general: 6,00 a 21,00 horas.
- b) Horario Nocturno personal de Seguridad: 20,00 a 08,00 horas, siendo la modalidad de prestación de 12 horas de trabajo por 24 horas de descanso.
- c) Horario sábados, domingos, feriados y días no laborables, personal de Seguridad:
  - 1) Día: 8,00 a 20,00 horas, siendo la modalidad de prestación de 12 horas de trabajo por 48 horas de descanso.
  - 2) Noche: 20,00 a 8,00 horas, siendo la modalidad de prestación de 12 horas de trabajo por 48 horas de descanso.

El/la empleado/a legislativo debe cumplir íntegramente el horario que se fija para el desempeño de sus tareas, sin perjuicio de las franquicias que en forma expresa determina este Convenio Colectivo.

##### **Artículo 61. - Ampliación del Horario.**

La modificación de los horarios de trabajo que la Legislatura disponga en función de sus necesidades operativas no será considerada cambio de condiciones sustanciales de trabajo.

La mayor dedicación y disposición que en virtud de las tareas a su cargo deba asumir el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo, queda íntegramente retribuida a tenor del adicional que se establece en el artículo 40, careciendo por lo tanto dicho personal del derecho al cobro de recargos por las horas trabajadas en exceso del horario establecido.

El horario establecido en el artículo precedente podrá ampliarse en el número de horas semanales, a los días sábados o domingos, o a los no laborales o feriados cuando por razones de servicio así lo disponga la Vicepresidencia Primera.

---

<sup>26</sup> Articular con art. 53.

<sup>27</sup> Aplicable al personal permanente y al personal transitorio (art. 286).

El empleado/a legislativo que amplía en más de cuatro (4) horas su horario de trabajo mientras la legislatura se halla en sesión, tiene derecho a gozar de un (1) franco compensatorio equivalente al tiempo de su prestación, dentro de los treinta (30) días posteriores.

El empleado/a legislativo que presta servicios durante el día sábado, domingo, no laborables o feriados tiene derecho a gozar de dos (2) francos compensatorios equivalente al tiempo de su prestación, dentro de los treinta (30) días posteriores al franco trabajado.

**Artículo 62. - Parte de Novedades y Certificación de Servicios Mensual.**

El Parte de Novedades se confeccionará con las ausencias de la fecha de emisión, y será remitido por el responsable de cada dependencia y debidamente refrendado en su caso por los Directores y Jefes de Departamento a la Dirección General de Recursos Humanos hasta las 16,00 horas.

En el Parte de Novedades se consignará únicamente:

- a) Ausencias con motivo.
- b) Ausencias sin motivo.
- c) Llegadas tarde.
- d) Salidas anticipadas.
- e) Salidas intermedias.

Dentro de los tres días de presentado el Parte de Novedades cualquier agente no conforme podrá formular el reclamo correspondiente ante la Dirección General de Recursos Humanos, que dará traslado del mismo al respectivo responsable de cada dependencia a efectos de introducir, de corresponder, las modificaciones a que hubiere lugar.

En la Certificación de Servicios Mensual el responsable de cada dependencia dará fe de la efectiva prestación de servicios por los agentes que así corresponda. La falta de dicha Certificación inhabilitará al empleado para el cobro de su remuneración mensual.

Tanto en el Parte de Novedades como en el Certificado de Servicios Mensual, se consignaran los siguientes datos:

- f) Nombre y apellido del agente.
- g) Número de documento de identidad.
- h) Número de Legajo.
- i) Horario de Trabajo.
- j) Encuadre reglamentario de la ausencia.
- k) Firma y sello del funcionario que emite el parte y de los directores y jefes de departamento en su caso.

Los Partes y Certificaciones que se confeccionen serán supervisados en el mismo día por los responsables de cada dependencia, o aquellos que los reemplacen en su ausencia, con el fin de tomar conocimiento del cuadro de situación del día, e instrumentar las acciones preventivas y correctivas que hagan falta.

*(Con las modificaciones de Acta Acuerdo Paritaria N° III/2007).*

**Capítulo XIV** (28)  
**Régimen de Licencias**

**Artículo 63. - Tipos de Licencias, Justificaciones y Franquicias.**

El personal tiene derecho a las siguientes licencias, justificaciones y franquicias previstas en el presente Convenio Colectivo, a partir de la fecha de su incorporación:

- a) Licencia anual ordinaria.
- b) Licencias Extraordinarias:
  - 1) Licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpable de corto tratamiento.
  - 2) Licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpable de tratamiento prolongado.
  - 3) Licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidentes de trabajo.
  - 4) Licencia por enfermedad o accidente de un integrante del grupo familiar.
  - 5) Licencia por maternidad.
  - 6) Licencia por paternidad.
  - 7) Licencia por adopción.
  - 8) Licencia por nacimiento o adopción de hijo/a con necesidades especiales.
  - 9) Licencia por matrimonio.

---

<sup>28</sup> Aplicables al personal permanente y del SSAS), y al personal transitorio, exceptuando en este caso los artículos 93, 94, 95, 96 y 97.

- 10) Licencia por exámenes.
  - 11) Licencia por donación de órganos o piel.
  - 12) Licencia deportiva.
  - 13) Licencia para investigaciones o especializaciones con auspicio oficial.
  - 14) Licencia por cargos electivos y gremiales.
  - 15) Licencia por misiones especiales.
  - 16) Licencia por razones particulares.
  - 17) Licencia por razones de estudio.
  - 18) Licencia por Actividades Culturales con Carácter no Profesional.
- c) Justificaciones:
- 1) Justificación por casamiento de hijo.
  - 2) Justificación por donación de sangre.
  - 3) Justificación por mudanza.
  - 4) Justificación por fallecimiento.
  - 5) Justificación por fenómenos meteorológicos.
  - 6) Justificación por razones particulares.
- d) Franquicias:
- 1) Franquicia por estudio.
  - 2) Franquicia por estado de gravidez.
  - 3) Franquicia por período de lactancia.
  - 4) Franquicia por delegado gremial.

Todas las licencias se otorgarán por días corridos, excepto aquéllas que expresamente se determine que se otorgarán por días hábiles.

#### **Artículo 64. - Solicitud.**

Los pedidos de licencia deben formularse siguiendo la vía jerárquica, con una anticipación no menor a cinco (5) días, para su oportuna resolución.

El peticionante debe manifestar si en el curso del año ha gozado de otra licencia, individualizándola en su caso.

Los empleados/as legislativos que perciban el adicional por conducción establecido en el artículo 41 y que hagan uso de licencia, deberán poner a disposición de la dependencia en que se desempeñan todos los datos de residencia o destino que resulten necesarios para su inmediata convocatoria, en caso de que razones de servicios así lo impusieran.

#### **Artículo 65. - Falsas Causas.**

La invocación de falsas causas para obtener un beneficio da lugar a la cancelación del concedido o a la denegación del solicitado, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondieren.

#### **Artículo 66. - Reintegro.**

Antes de cumplirse el vencimiento del beneficio acordado, el/la empleado/a legislativo puede reintegrarse a su cargo, debiendo comunicarlo de inmediato a la Dirección General de Recursos Humanos.

#### **Artículo 67. - Simultaneidad.**

Las autoridades correspondientes pueden proponer el escalonamiento de las licencias que pidan dos o más empleados/as legislativos, para que no se perturbe el funcionamiento de la dependencia a su cargo.

#### **Artículo 68. - Certificados Médicos.**

Las licencias por enfermedad deben ser solicitadas presentando un certificado médico, expedido por profesional médico o institución médica integrante del Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura, sin perjuicio de los controles de ausentismo que implemente la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

La autoridad concedente puede solicitar en cualquier momento un diagnóstico médico sobre el estado del peticionante.

En los casos de licencia extraordinaria por enfermedad, afección o lesión de largo tratamiento, cada sesenta (60) días debe producirse un nuevo dictamen médico, que acredite la persistencia de las causas que dieron lugar al otorgamiento del beneficio.

#### **Artículo 69. - Consecutividad de las Licencias sin Goce de Haberes.**

Las licencias sin goce de haberes no pueden ser consecutivas en cuanto a sus diferentes modalidades, teniendo que transcurrir un mínimo de 3 (tres) años entre cada modalidad.

Exceptúanse de lo dispuesto en el primer párrafo las licencias por cargos electivos y gremiales.

**Artículo 70. - Incompatibilidades durante las Licencias Extraordinarias.**

El/la empleado/a legislativo en uso de licencia extraordinaria con percepción de haberes incurre en falta grave si durante ese tiempo no cumple las condiciones invocadas en la solicitud de la licencia.

**Artículo 71. - Licencia Anual Ordinaria.** (29)

La licencia anual ordinaria es de carácter obligatorio, con goce íntegro de haberes y de acuerdo a las siguientes escalas y pautas:

a) Escalas:

- 1) Hasta cinco (5) años de antigüedad, quince (15) días hábiles.
- 2) Hasta diez (10) años de antigüedad, veinte (20) días hábiles.
- 3) Hasta quince (15) años de antigüedad, veinticinco (25) días hábiles.
- 4) Hasta veinte (20) años de antigüedad, treinta (30) días hábiles.
- 5) Más de veinte (20) años de antigüedad, treinta y cinco (35) días hábiles.

b) Antigüedad Computable: Se computa como antigüedad a los efectos de la licencia anual ordinaria el tiempo efectivamente trabajado por el empleado/a legislativo bajo la dependencia de la ex-Municipalidad de Buenos Aires, Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Estado Nacional, Provincial, Municipal, Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o entidades privadas bajo relación de dependencia siendo indispensable la presentación del cese de actividad.

Asimismo se computarán a los efectos de la licencia ordinaria los años en que los empleados/as legislativos hayan estado detenidos a disposición del Poder Ejecutivo Nacional o exiliados por razones políticas con acreditación fehaciente.

Además se computara a los efectos de la licencia ordinaria la antigüedad reconocida para el cálculo del adicional establecido en el artículo 38 de los empleados/as legislativos incorporados a la planta permanente de la Legislatura por el Programa de Normalización y Profesionalización de la Planta Institucional de la Legislatura. Este reconocimiento comenzara a regir a partir del goce de la licencia ordinaria del año 2007.

Para el cómputo de la antigüedad por licencia deberá presentar los certificados, comprobantes del pago de los respectivos aportes previsionales y/o historia previsional de la ANSES, los cuales deberán estar legalizados por la autoridad competente.

c) Término de la licencia: Será fijado con relación a la antigüedad que registre el/la empleado/a legislativo al 31 de diciembre del año al que corresponda el beneficio.

A los efectos de gozar del beneficio en su integridad, el personal debe cumplir 6 meses de trabajo en la Legislatura. De registrar una antigüedad menor, le corresponde una licencia proporcional a razón de un (1) día por veinte (20) días trabajados.

**Artículo 72. - Utilización.**

La licencia anual ordinaria comenzará en días lunes o el día hábil siguiente si aquél fuera feriado.

La licencia podrá ser fraccionada a pedido del interesado, siempre que cada periodo no sea menor a tres (3) días corridos, que transcurran al menos cinco (5) días hábiles entre cada lapso de la licencia, y que la partición no altere la adecuada prestación del servicio.

El periodo de goce de la licencia anual ordinaria vence indefectiblemente el treinta y uno (31) de diciembre de cada año para la planta permanente y la planta SSAS, y el diez (10) de diciembre de cada año para la planta transitoria, fechas en las que fenece en forma automática e improrrogable la posibilidad para hacer uso de la misma.

La licencia anual ordinaria no podrá ser utilizada a continuación de la licencia extraordinaria sin goce de sueldo, debiendo mediar, por lo menos, un mes de trabajo para hacer uso de la misma

*(Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria N° I/2011. Los plazos de utilización fueron ratificados por Acta Paritaria n° IV-2011).*

**Artículo 73. - Período Intransferible.**

En ningún caso el/la empleado/a legislativo podrá transferir y acumular la licencia anual ordinaria al siguiente ejercicio.

De no efectivizarse la licencia, la misma se dará por cumplida decayendo todo reclamo al respecto.

Para realizar las previsiones del caso para el mejor funcionamiento del servicio, la Dirección General de Recursos Humanos de la Legislatura informará el 1° de Julio de cada año a cada Diputado, Secretario, Subsecretario, Director General, Director de Comisión, Secretario de bloque legislativo, la cantidad de días de vacaciones que restan del año anterior de cada uno de los agentes a cargo. En tal sentido la responsabilidad del servicio de cada dependencia, respecto al goce de licencia por vacaciones,

recaerá en las autoridades referidas con anterioridad que no podrán prorrogar licencias anuales ordinarias por razones de servicio.

*(Con las modificaciones introducidas por AP n° III/2008).*

**Artículo 74. - Interrupción de la Licencia Anual Ordinaria.**

La licencia anual ordinaria puede interrumpirse por:

- a) Enfermedad o accidente del empleado/a legislativo.
- b) Maternidad.
- c) Paternidad.
- d) Por fallecimiento de familiar.
- e) Por atención a cualquiera de los integrantes del grupo familiar, por causa de enfermedad o accidente que requieran del cuidado personal del empleado/a legislativo.

El/la empleado/a legislativo debe comunicar de inmediato y fehacientemente la situación a la Dirección General de Recursos Humanos, justificándola a su reintegro.

En estos supuestos el empleado/a legislativo, deberá continuar en uso de la licencia ordinaria en fecha inmediatamente posterior a la finalización del lapso correspondiente a la interrupción.

En ninguno de los supuestos considerados en el presente artículo se entenderá que existe fraccionamiento.

**Artículo 75. - Percepción de Haberes.**

Quienes por cualquier causa cesen en sus cargos tienen derecho a percibir una suma equivalente y proporcional a su sueldo en compensación de:

- a) Las licencias ordinarias no gozadas y subsistentes.
- b) La licencia ordinaria proporcional al tiempo trabajado en el año en que cesa en sus funciones.

No corresponde percibir haberes por licencias ordinarias comprendidas dentro de un período concedido sin goce de sueldo.

**Artículo 76. - Licencia Simultánea.**

Cuando se trate de empleados/as legislativos casados, convivientes o integrantes de unión civil, y se encuentre declarado en el legajo personal y ambos revistan en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las respectivas licencias les podrán ser otorgadas en forma simultánea.

**Artículo 77. - Licencia por Enfermedad, Afecciones y/o Lesiones Inculpables de Corto Tratamiento.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a una licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes por enfermedad inculpable de corto tratamiento.

Vencido el término fijado en el primer párrafo tiene derecho a una licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos, sin goce de haberes.

**Artículo 78. - Licencia por Enfermedad, Afecciones y/o Lesiones Inculpables de Tratamiento Prolongado.**

El/la empleado/a legislativo con enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpable de largo tratamiento, que lo inhabiliten temporariamente para el desempeño de su trabajo, puede solicitar las siguientes licencias especiales en forma sucesiva:

- a) Hasta dos (2) años, con goce íntegro de haberes.
- b) Hasta un (1) año más, con goce del setenta y cinco por ciento (75%) de haberes.

Si al término de la licencia máxima por enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpable de largo tratamiento el/la empleado/a legislativo no estuviera en condiciones de reintegrarse al trabajo y el servicio de reconocimiento médico de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires entendiera que el trabajador enfermo se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio provisional por razones de invalidez, se lo intimará para que lleve a cabo los trámites correspondientes, poniéndose a su disposición la documentación que fuese necesaria para ello. En este supuesto seguirá en usufructo de licencia especial con goce del cincuenta por ciento (50%) de su mejor remuneración normal y habitual hasta tanto el beneficio provisional le sea concedido por la autoridad competente, circunstancia que deberá ser comunicada a la Dirección General de Recursos Humanos. Este beneficio será otorgado por el plazo de un (1) año; excepcionalmente podrá otorgarse un año más de licencia especial con goce del cincuenta por ciento (50%) de sus haberes en el caso de no haberse otorgado el beneficio provisional.

*(Con las modificaciones introducidas mediante Acta Acuerdo Paritaria N° III/2007).*

**Artículo 79. - Acumulación de Períodos de Licencia.**

Cuando la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpable de largo tratamiento se conceda por períodos discontinuos que estén separados entre sí por lapsos inferiores a seis (6) meses, se acumulan hasta completar los plazos establecidos en el artículo precedente, salvo que no se trate de la misma enfermedad, afección y/o lesión inculpable recurrente.

Esta norma no rige cuando el beneficio se ha otorgado en virtud de un accidente de trabajo.

**Artículo 80. - Licencia por Enfermedad, Afecciones y/o Lesiones por Accidentes de Trabajo.**

En caso de enfermedad, afecciones y/o lesiones producidas durante el tiempo de la prestación de los servicios por el hecho o en ocasión de la misma, o por caso fortuito o fuerza mayor inherente a ella; o cuando el accidente se produzca en el trayecto entre el lugar de trabajo y su domicilio o viceversa, siempre que el recorrido no hubiese sido interrumpido o alterado en interés particular del empleado/a legislativo o por causas extrañas al servicio, se dará cumplimiento a la Ley de Riesgo del Trabajo N° 24557 y sus modificatorias y complementarias.

La Vicepresidencia Primera puede considerar el evento como caso de excepción y ampliar con prudente arbitrio los plazos.

**Artículo 81. - Licencia por Enfermedad o Accidente de un Integrante del Grupo Familiar.**

En caso de enfermedad o accidente de un integrante del grupo familiar que requiera la atención personal del empleado/a legislativo le corresponderá una licencia de hasta veinte (20) días corridos o discontinuos según el caso, con pleno goce de haberes.

En caso de que la atención fuese por hijos menores de hasta 7 años de edad se le otorgará al empleado/a legislativo hasta treinta (30) días con goce íntegro de haberes.

En todos los casos deben acreditarse las circunstancias invocadas.

El/la empleado/a legislativo debe declarar en oportunidad de su ingreso, y cada vez que se produzcan modificaciones, la integración de su grupo familiar, entendiéndose por tal aquellas personas que dependan de su atención y cuidado.

Dejase establecido que para el usufructo de esta licencia, quedarán exceptuados los límites de edad establecidos en el artículo 341, incisos d), e), f).

*(Con las modificaciones introducidas mediante Acta Acuerdo Paritaria N° III/2007).*

**Artículo 82. - Licencia por Maternidad.**

La licencia por maternidad, con íntegro goce de haberes, es de ciento veinte (120) días corridos por parto, debiendo informar con la suficiente antelación, mediante certificado médico, la fecha probable de aquél: sesenta (60) días antes y sesenta (60) días después del alumbramiento, pudiendo optar la empleada legislativa por distribuir de manera distinta los términos antedichos.

En caso de parto múltiple, el período se ampliará en quince (15) días corridos por cada alumbramiento posterior.

A petición de la empleada legislativa podrá acordarse un cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

La empleada legislativa madre de tres (3) o más hijos menores de doce (12) años tendrá derecho a licencia por maternidad con goce de haberes de cuarenta y cinco (45) días corridos antes y ciento veinte (120) días después del alumbramiento.

*(Con las modificaciones introducidas mediante Acta Paritaria N° I/2011).*

**Artículo 83. - Acreditación.**

El estado de embarazo será acreditado mediante el certificado prenatal emitido por profesional médico o institución médica integrante del Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura.

El período de licencia posterior al parto será certificado con la partida de nacimiento correspondiente, adjuntándola dentro de los treinta (30) días siguientes al alumbramiento.

**Artículo 84. - Licencia por Paternidad.**

El empleado legislativo varón tiene una licencia por nacimiento de hijo de diez (10) días hábiles con pleno goce de haberes, contados desde el día del nacimiento, debiendo adjuntarse la documentación que lo acredite dentro de los treinta (30) días siguientes al alumbramiento.

En caso de parto múltiple, el período se ampliará en dos (2) días corridos por cada alumbramiento posterior.

*(Con las modificaciones introducidas mediante Acta Paritaria I/2011).*

**Artículo 85. - Licencia por Adopción.**

La empleada legislativa que inicie un proceso de adopción de una persona menor de doce (12) años de edad, tiene derecho a licencia por adopción con percepción de haberes por noventa (90) días corridos

desde que la autoridad judicial o administrativa le notifique el otorgamiento de la guarda con fines de adopción, en el caso del empleado legislativo el período de licencia será de treinta (30) días corridos. En el supuesto que el único adoptante sea un empleado legislativo será de aplicación la licencia asignada a la empleada legislativa.

Para hacer uso de este beneficio, el empleado legislativo adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por instituciones oficiales.

La documentación que acredite la adopción deberá acompañarse dentro de los diez (10) días siguientes al reintegro del/la empleado/a legislativo a sus tareas.

#### **Artículo 86. - Licencia por Nacimiento o Adopción de hijo/a con Necesidades Especiales.**

En los casos en que el hijo/a naciera con necesidades especiales se otorgará una licencia especial de hasta ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes, computados a partir del vencimiento de la licencia por maternidad o paternidad, pudiendo solicitarla la madre o el padre indistintamente.

El beneficio establecido en el párrafo precedente se hará extensivo a los casos en que la necesidad especial sobreviniera o se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 (seis) años de edad.

A los efectos de acreditar la necesidad especial deberá presentarse certificado médico con los alcances previstos en la Ley N° 22431 y concordantes.

Este beneficio también será aplicable a los casos de adopción de un menor que tenga las características mencionadas en el primer párrafo.

#### **Artículo 87. - Estado de Excedencia.**

La empleada legislativa que, vigente la relación laboral tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por maternidad:

- a) Continuar el trabajo en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. En el que la empleada legislativa no percibe remuneración ni asignación alguna.

El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la empleada legislativa.

#### **Artículo 88. - Licencia por Matrimonio.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a licencia por matrimonio con percepción de haberes, de quince (15) días laborables, contados a partir del día de la celebración del mismo inclusive, debiendo acreditar la causal invocada dentro de los veinte (20) días posteriores al término de la licencia.

#### **Artículo 89. - Licencia por Exámenes.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a licencia con percepción de haberes para rendir examen, cuando 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.

A dicho fin, se reconocen veintiocho (28) días laborables en el año calendario y en períodos no mayores de cinco (5) días consecutivos.

En el supuesto de prórroga del examen debe acreditarse con certificado autenticado en el que se indique nombre del empleado/a legislativo, la materia, la fecha de la prueba y la postergación, en su caso.

A los fines de la justificación de la licencia, el/la empleado/a legislativo debe presentar la constancia del examen rendido otorgado por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. No cumplido este requisito dentro de los cinco (5) días laborables posteriores al examen se procederá al descuento de los días no trabajados.

#### **Artículo 90. - Licencia por Donación de Órganos o Piel.**

El/la empleado/a legislativo que donare un órgano o piel de su cuerpo con destino a un enfermo que lo necesite, gozará de licencia con goce íntegro de haberes por el lapso que determine el servicio médico que establezca la Legislatura, debiendo informar con la suficiente antelación, mediante certificado médico la fecha probable de aquél.

#### **Artículo 91. - Licencia Deportiva.**

Los/as empleados/as legislativos que son deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes, en el caso de ser designados en campeonatos regionales dispuestos por organismos competentes en su deporte y en los campeonatos argentinos para integrar delegaciones que figuren en forma regular en el calendario de las organizaciones internacionales.

También pueden disponer de la licencia deportiva:

- a) Los que en su carácter de juez, árbitro o jurado se les designe por las federaciones u organismos internacionales para intervenir en ese concepto en los campeonatos.
- b) Los directores técnicos, entrenadores y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista en eventos internacionales.

La licencia en los casos de los últimos dos incisos es sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración por sus servicios de arbitraje, jurado, dirección, entrenamiento o asistencia.

Para acceder a la licencia deportiva se deben presentar los comprobantes de 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 se cuenta para afrontar la concurrencia a éste. Los deportistas deben acreditar además su carácter de aficionado, y adjuntar certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina. La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente.

En todos los casos la licencia deportiva no debe exceder del tiempo establecido por los Convenios Colectivos de las organizaciones internacionales respectivas, ni podrá extenderse por más de cuarenta y cinco (45) días al año para los trabajadores incluidos dentro del primer párrafo, y de treinta (30) días para los restantes.

#### **Artículo 92. - Licencia para Investigaciones o Especializaciones con Auspicio Oficial.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a licencia para investigaciones o especializaciones con auspicio oficial con percepción de haberes cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que resulten de interés para la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y aconsejen la concurrencia del empleado/a legislativo previo dictamen de la Dirección General de Capacitación.
- b) Que los conocimientos que se adquieran guarden afinidad con la función o tareas que tienen asignados en la Legislatura.
- c) Que sea invitado y que no perciba por la entidad patrocinante otra retribución que alojamiento y comida.
- d) Que se trate de cursos de capacitación autorizadas pertinentes que exijan del empleado legislativo permanente dedicación exclusiva, o sean incompatibles con el ejercicio vital de sus tareas.

El/la empleado/a legislativo al que se le hubiera acordado esta licencia quedará obligado a concluir los estudios o investigaciones y a prestar servicio en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires por un período equivalente al doble de la licencia acordada.

Esta licencia se interrumpe únicamente por enfermedad del empleado/a legislativo, en cuyo caso quedará relevado de concluir los estudios o investigaciones, siempre que las inasistencias determinaran la imposibilidad de su conclusión, debiendo reintegrarse al servicio inmediatamente después de operada su recuperación.

Cuando la interrupción obedezca a otros motivos, el/la empleado/a legislativo deberá restituir los haberes percibidos durante el transcurso de la licencia.

En caso de renuncia antes del vencimiento del plazo en que el/la empleado/a legislativo deba permanecer al servicio de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, se le formulará cargo de devolución de los haberes percibidos durante el período de licencia, en forma proporcional al tiempo faltante.

#### **Artículo 93. - Licencia por Cargos Electivos y Gremiales.**

- a) Cargos Electivos por elección popular.  
Los/as empleados/as legislativos que fueran elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular en el orden Nacional, Provincial, Municipal o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, se les concederá licencia sin percepción de haberes, mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones en la Legislatura dentro de los diez (10) días de corrido de haber finalizado su mandato, en caso contrario de no explicitar los motivos de su no incorporación quedan automáticamente cesantes.
- b) Cargos Electivos Gremiales:
  - 1) Los/as empleados/as que fueran elegidos 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 la Legislatura dentro de los diez (10) días

de corrido de haber finalizado su mandato, en caso contrario de no explicitar los motivos de su no incorporación quedan automáticamente cesantes.

- 2) El/la empleado/a legislativo, siendo electo delegado gremial de las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, tendrá derecho a licencia con goce de haberes de treinta (30) días laborables en el año calendario y en períodos no mayores de cinco (5) días. El pedido deberá ser fundamentado mediante nota remitida por la autoridad máxima del sindicato.

En ninguno de los supuestos comprendidos en los incisos a y b) el/la empleado/a legislativo perderá el derecho a la antigüedad que le corresponda.

*(Este artículo no se aplica al personal de planta transitoria).*

#### **Artículo 94. - Licencia por Misiones Especiales.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a licencia sin goce de haberes cuando haya sido designado por el gobierno nacional, provincial o municipio de cualquier parte del país o Gobierno Autónomo de la ciudad de Buenos Aires para cumplir misiones o funciones especiales por el tiempo que duren las mismas, no perdiendo por ello su derecho a la antigüedad que le corresponda en la carrera administrativa.

*(Este artículo no se aplica al personal de planta transitoria).*

#### **Artículo 95. - Licencia por Razones Particulares.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a licencia sin goce de haberes por motivos particulares, debidamente fundados por el término de un año, prorrogable por única vez por otro año, quedando su otorgamiento a criterio de la Vicepresidencia Primera.

Para poder hacer uso de esta licencia el/la empleado/a legislativo deberá poseer una antigüedad en la Legislatura no menor a cinco (5) años.

El lapso en que usufructúe esta licencia no acreditará antigüedad en la carrera administrativa.

*(Este artículo no se aplica al personal de planta transitoria).*

#### **Artículo 96. - Licencia por Razones de Estudio.**

Podrá otorgarse licencia extraordinaria sin goce de haberes por el término máximo de un (1) año, para concurrir dentro o fuera del país, a congresos, conferencias, encuentros, cursos, seminarios o becas, organizados por instituciones nacionales o extranjeras o las entidades gremiales representativas de los empleados legislativos permanentes con el fin de realizar estudios de especialización de carácter científico, artístico o técnico, o participar de eventos culturales que propendan a la mayor capacitación del empleado legislativo permanente para su desempeño en general.

Esta licencia podrá prorrogarse por otro año y podrá gozarse cada 5 (cinco) años sin perjuicio en su fraccionamiento en períodos, para la determinación de los cuales se tendrá en cuenta el correspondiente a la duración del evento más el tiempo necesario para el viaje en caso de realizarse fuera de la Ciudad de Buenos Aires. Para hacer uso de esta licencia el empleado legislativo permanente deberá contar con más de cinco (5) años de antigüedad dentro de la Legislatura.

*(Este artículo no se aplica al personal de planta transitoria).*

#### **Artículo 97. - Licencia por Actividades Culturales con Carácter no Profesional.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a licencia sin goce de haberes cuando realice actividades culturales con carácter no profesional por el tiempo que duren las mismas, no perdiendo por ello su derecho a la antigüedad que le corresponda en la carrera administrativa.

Para acceder a la licencia por actividades culturales con carácter no profesional se debe presentar la correspondiente solicitud de inscripción, en el cual se indique lugar, día y hora en que se desarrollara la respectiva actividad. La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que otorguen los respectivos organizadores.

A dicho fin, se reconocen diez (10) días laborables en el año calendario.

*(Este artículo no se aplica al personal de planta transitoria).*

#### **Artículo 98. – Justificaciones.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a la justificación de inasistencias, con percepción de haberes, por las causales y por el tiempo que para cada caso se establece a continuación:

- a) Por casamiento de hijo: un (1) día laboral.
- b) Por donación de sangre: un (1) día en cada oportunidad de donación, y a razón de hasta 2 (dos) por año calendario, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por el establecimiento médico reconocido.
- c) Por mudanza: dos (2) días, una vez por año, no pudiendo mediar menos de 1 año entre una licencia y la otra.

- d) Por fallecimiento:
  - 1) Del cónyuge, hijos o padres: cinco (5) días laborables
  - 2) De nietos, abuelos, hermanos y familiar político de primer grado: dos (2) días.
  - 3) El cónyuge supérstite que tuviere hijos de hasta seis (6) años de edad que atender, tiene adicionalmente derecho a quince (15) días corridos, con goce íntegro de haberes.
- e) Por Fenómenos Meteorológicos: Cuando por razones de fenómenos meteorológicos de carácter excepcional perfectamente comprobados por bomberos, policía o defensa civil, le impidan su concurrencia al trabajo.
- f) Por razones particulares, hasta seis (6) días laborables por año calendario y no más de dos (2) días por mes.

En los supuestos contenidos en los incisos a), b) c) y f), la solicitud se hará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al responsable jerárquico con su correspondiente notificación a la Dirección General de Recursos Humanos, documentando la causal invocada, salvo en el supuesto contenido en el inciso f) el cual se otorgará sin expresión de causa.

En los supuestos contenidos en los incisos d) y e), se deberá documentar la causal invocada dentro de las cuarenta y ocho (48) horas en la Dirección General de Recursos Humanos.

#### **Artículo 99. - Franquicia por Estudio.**

Cuando el/la empleado/a legislativo acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o privados reconocidos por el Estado nacional, provincial, municipal o el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y documente la necesidad de asistir a los mismos en horas de labor podrá solicitar un horario especial o permisos de salida, sujetos a la correspondiente reposición horaria, esta franquicia será otorgada siempre que no se afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

El otorgamiento del horario especial por motivo de estudios se hará por el lapso determinado en el certificado de la correspondiente autoridad educacional.

En el supuesto que resulte posible acceder a lo solicitado el/la empleado/a legislativo podrá optar por:

- a) Una reducción de dos (2) horas en su jornada de labor. Debiendo efectuarse en ese caso sobre su remuneración regular total o permanente, una deducción del veinte por ciento (20%) durante el término en que cumpla ese horario de excepción.
- b) Finalizada esta franquicia reponer dos horas diarias durante un período igual al lapso acordado.

Para el supuesto que los cursos dictados en los mencionados establecimientos o en la Dirección General de Capacitación estén relacionados con la carrera administrativa dentro de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires previa certificación de dicha circunstancia por la Dirección General de Capacitación, el/la empleado/a legislativo estará eximido de lo dispuesto en los incisos a) y b).

#### **Artículo 100. - Franquicia por Estado de Gravidéz.**

La empleada legislativa en estado de gravidéz a partir del cuarto mes de embarazo tiene derecho al goce de una franquicia de una (1) hora por día laborable, la que podrá ser fraccionada en dos períodos de treinta (30) minutos.

#### **Artículo 101. - Franquicia por Período de Lactancia.**

La empleada legislativa tiene derecho, durante el período de lactancia que se extiende durante doce (12) meses a partir del parto, a reducir en dos horas (2) en los primeros seis (6) meses la jornada diaria y en los seis meses posteriores en una (1) hora la jornada diaria.

Esta reducción, en caso de lactancia artificial podrá ser solicitada por el padre quien deberá acreditar la ausencia o imposibilidad material de atención por parte de la madre.

Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

#### **Artículo 102. - Franquicia Delegados Gremiales.**

A los delegados elegidos como representantes del personal se les concederá a diez (10) horas semanales con goce de haberes, a fin que los mismos desarrollen su actividad gremial, pudiendo si fuera posible reponer las horas durante la misma semana.

Para el goce de la mencionada franquicia las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito de actuación de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, deberán remitir a la Dirección General de Recursos Humanos la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo, lugar de trabajo y fecha de iniciación y cese del mandato.

**Capítulo XV (30)**  
**Régimen Disciplinario**

**Artículo 103. - Regla General.**

La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente capítulo será procedente en tanto subsista la relación de empleo. En el caso de haber cesado dicha relación, el sumario que se hubiere dispuesto deberá continuarse hasta su resolución, dejando constancia de la misma en el legajo.

**Artículo 104. - Pautas Mensurativas.**

Son pautas mensurativas a considerar al momento de aplicar la sanción, las siguientes:

- a) Las circunstancias concretas del caso.
- b) La gravedad de la falta.
- c) Los antecedentes personales en la función del empleado/a.
- d) Los perjuicios efectivamente causados, en especial, los que afectaren a la prestación del servicio.
- e) Si ha sufrido anteriormente otras sanciones y, en su caso, los motivos que las determinaron.
- f) La actitud posterior al hecho que se reputa como falta pasible de sanción.
- g) La reparación del daño, si lo hubiere.

En todos los casos deberá existir proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción efectivamente impuesta.

**Artículo 105. - Prohibición de Doble Persecución.**

Nadie puede ser sometido a procedimiento sancionatorio, ni sancionado en él, más de una vez por el mismo hecho.

**Artículo 106. - Derecho al Debido Proceso.**

El personal comprendido en ámbito de aplicación del presente régimen tiene derecho a que se le garantice el debido proceso adjetivo, en los términos del artículo 22 inciso f) del Anexo I - Decreto N° 1510/1997 (BOCBA N° 310 del 27/10/1997) ratificado por Resolución de la Legislatura N 41/1998.

**Artículo 107. - Medidas Disciplinarias.**

El personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puede ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) **Apercibimiento.** Es una amonestación que se anota en el registro de apercibimientos que a tal fin implementará la Dirección General de Recursos Humanos.
- b) **Suspensión** de hasta treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión. Implica la pérdida del derecho a percibir haberes por el tiempo de su duración. No puede exceder de treinta (30) días. La aplicación de suspensión por más de cinco (5) días requiere la instrucción de un sumario administrativo previo.
- c) **Cesantía.** Implica la remoción y pérdida de la relación de empleo con la Legislatura.
- d) **Exoneración.** Implica, además de la remoción y pérdida de la relación de empleo con la Legislatura, la inhabilitación para su reingreso por un plazo mínimo de diez (10) años.

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

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes.

**Artículo 108. - Apercibimiento y Suspensión.**

Son causas para aplicar las sanciones de apercibimiento o suspensión:

- a) **Incumplimiento de horario.** El personal que sin causa justificada por su superior incurriera en incumplimiento del horario fijado, se hará pasible de las sanciones abajo mencionadas:
  - 1 y 2 incumplimiento: sin sanción.
  - 3 incumplimiento: primer apercibimiento.
  - 4 incumplimiento: segundo apercibimiento.
  - 5 incumplimiento: tercer apercibimiento.
  - 6 incumplimiento: cuarto apercibimiento.
  - 7 incumplimiento: Un (1) día de suspensión.
  - 8 incumplimiento: Un (1) día de suspensión.
  - 9 incumplimiento: Dos (2) días de suspensión.
  - 10 incumplimiento: Tres (3) días de suspensión.

- 11 incumplimiento: Cuatro (4) días de suspensión.
- 12 Incumplimiento: Cinco (5) días de suspensión

Incorre en falta de puntualidad el/la empleado/a legislativo que se presente a tomar servicios después de transcurrido veinte (20) minutos de la hora fijada para el inicio de la tarea.

Se establece como tolerancia en los horarios nocturnos, un tiempo máximo de treinta (30) minutos.

Las tolerancias mencionadas anteriormente serán acordadas únicamente cinco (5) veces al mes, a partir de lo cual la nueva falta de puntualidad será considerada como tal, cualquiera sea el lapso de la misma.

Cuando el incumplimiento importe más de cuatro (4) horas completas de labor sin justificar, se considerará una inasistencia y se registrará por el inciso siguiente.

Cuando la impuntualidad sea superior a una (1) hora y sea susceptible de justificación fehaciente al trabajador se le dará servicio.

La injustificación de la falta de puntualidad superior a una (1) hora traerá aparejado la negativa de dar servicio al empleado/a legislativo, colocándose consecuentemente en situación de "inasistencia con aviso".

Con carácter de excepción y no obstante lo dispuesto precedentemente si las necesidades de servicio hacen imprescindible el concurso del trabajador, se le autorizará para que inicie su labor al momento de su presentación adicionando a su horario habitual el lapso de demora.

Tal compensación podrá hacerse al finalizar el turno, sin incluirla en otra jornada de trabajo.

El cómputo de los incumplimientos se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

Las suspensiones que se apliquen son sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las horas completas no trabajadas.

- b) Inasistencias injustificadas. El personal que sin causa justificada incurriera en inasistencias que no excedan de cinco (5) continuas o de diez (10) discontinuas dentro del año calendario, 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: dos (2) días de suspensión.
- 6 inasistencia: tres (3) días de suspensión.
- 7 inasistencia: tres (3) días de suspensión.
- 8 inasistencia: cuatro (4) días de suspensión.
- 9 inasistencia: cinco (5) días de suspensión.
- 10 inasistencia: cinco (5) días de suspensión.

Los Partes de Novedades que las distintas Dependencias remiten a la Dirección General de Recursos Humanos, podrán ser rectificadas dentro de las veinticuatro (24) horas, posteriores y únicamente por la autoridad que lo emitió, careciendo de efecto su corrección posterior.

Cuando la rectificación correspondiera a ausencias injustificadas que se modificaran por licencias por enfermedad, el plazo mencionado en el párrafo anterior comenzará a correr desde la reincorporación al servicio del empleado/a legislativo.

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

Las suspensiones se aplican sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas.

El descuento deberá efectuarse sobre el sueldo básico que reciba el/la empleado/a legislativo al momento de cumplirse la sanción.

- c) Incumplimiento de las obligaciones y quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en los artículos 16 y 17, y demás normas complementarias, siempre que por su carácter o importancia tales infracciones no merezcan la aplicación de sanciones mayores.
- d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- e) Falta de respeto hacia los superiores, iguales, subordinados o terceros.
- f) Impedir en cualquier forma una reclamación del inferior o negar la autorización para que la formule.

#### **Artículo 109. - Cesantía.**

Se aplicará sanción de cesantía en los siguientes casos:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días discontinuos dentro del año calendario.

- b) Abandono del servicio, el cual se considerará consumado previa intimación fehaciente, cuando el/la empleado/a legislativo registrase más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justificaren.  
Una vez cumplidas dos (2) inasistencias consecutivas sin justificación, la Dirección General de Recursos Humanos deberá intimar al empleado/a legislativo por medio fehaciente en el último domicilio registrado, a que se presente a la Legislatura a prestar servicios y justifique sus inasistencias mediante los elementos de prueba que correspondan, haciéndole saber que en caso de no presentarse y de incurrir en más inasistencias injustificadas que excedan los cinco (5) días continuos, quedará configurada la causal de abandono de servicio aplicándose la sanción de cesantía.  
En caso de que el/la empleado/a legislativo se encontrara imposibilitado de concurrir a la Legislatura, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes a la Dirección General de Recursos Humanos.
- c) Falta grave hacia sus superiores, pares, subordinados o terceros.
- d) Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando haya totalizado en los doce (12) meses inmediatos anteriores, más de treinta (30) días de suspensión.
- e) Incurrir en algunos de los supuestos de contemplados en los artículos 7 u 8 de este Convenio Colectivo.
- f) Incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 16 o de las prohibiciones determinadas en el artículo 17 cuando, por la magnitud y gravedad de la falta, se estime corresponder.
- g) Condena firme por delito que no se refiera a la administración, cuando sea doloso y por sus circunstancias afecte el decoro, el prestigio de la función o del empleado/a legislativo.  
A tal fin y con carácter previo a la aplicación de la cesantía, se deberá contar con copia autenticada de la sentencia firme y consentida, recaída en los autos correspondientes.
- h) Condena firme por delito culposo contra la administración pública en el ejercicio de la función o en ocasión de la misma.
- i) Concurso civil o quiebra no causal, salvo caso debidamente justificado por la autoridad administrativa.
- j) Pérdida de la ciudadanía o residencia permanente, conforme a las normas que reglan la materia.

#### **Artículo 110. - Exoneración.**

Se aplicará sanción de exoneración en los siguientes casos:

- a) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- b) Condena firme por delito contra la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- c) Condena firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- d) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

Para imponerse la exoneración en los supuestos de los incisos b), c) y d), deberá contarse con copia autenticada de la sentencia firme, recaída en los autos correspondientes.

#### **Artículo 111. – Procedimiento.**

A los fines de la aplicación de las sanciones de suspensiones mayores de 5 (cinco) días, cesantía, y exoneración previstas en el presente capítulo sólo pueden ser dispuestas previa instrucción del sumario respectivo que garantice el derecho de defensa del sumariado, conforme el procedimiento que se establece en el Capítulo XVI.

Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo:

- a) Los apercibimientos.
- b) Las suspensiones por un término hasta los cinco (5) días.
- c) Las sanciones previstas en los incisos a) y b) del artículo 108.
- d) Las sanciones previstas en los incisos a) y b) del artículo 109.
- e) Las sanciones previstas en los incisos b), c) y d) del artículo 110.

#### **Artículo 112. – Notificación.**

La aplicación de las medidas disciplinarias deberá ser notificadas en forma fehaciente al empleado/a legislativo, en los términos del artículo 61 del Anexo I - Decreto N° 1510/1997 (BOCBA N° 310 del 27/10/1997) ratificado por Resolución de la Legislatura N 41/1998, haciéndose constar en dicho acto los recursos que puede interponer, conforme lo establece la Ley de Procedimientos Administrativos. Las sanciones se harán efectivas a partir del día siguiente en que quede firme el acto administrativo que lo disponga.

En el caso de la sanción de suspensión, ésta se hará efectiva en días corridos, debiendo computarse la misma a partir del primer día hábil siguiente al de su notificación, sin prestación de servicio ni percepción de haberes. El descuento deberá efectuarse sobre sueldo básico que reciba el/la empleado/a legislativo al momento de cumplirse la sanción.

**Artículo 113. - Prescripción.**

Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: tres (3) meses.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año.
- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años.

En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

**Artículo 114. - Suspensión de los Plazos de Prescripción.**

Los plazos de prescripción que correspondan, se suspenderán en los siguientes supuestos:

- a) Por la iniciación de la información sumaria o del sumario y hasta la finalización de éste.
- b) En los supuestos de iniciación de sumarios por hechos que puedan configurar delitos, hasta la resolución de la causa penal.
- c) Cuando se trate de actos o hechos que lesionen el patrimonio de la legislatura.

**Artículo 115. - Autoridades con Atribuciones para Aplicar Sanciones.**

En el ámbito de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las autoridades administrativas para aplicar sanciones son:

- a) Apercibimiento y suspensión que no requieran la instrucción de sumario en los términos del artículo 108, las siguientes autoridades:
  - 1) Directores y Directores Generales: hasta cinco (5) días.
  - 2) Subsecretarios, Secretarios, y Vicepresidente/a Primero/a de la Legislatura: por un término hasta treinta (30) días.
- b) Las sanciones de cesantía y exoneración previstas en los incisos a) y b) del artículo 109 y b), c) y d) del artículo 110, serán dispuestas por el/la Vicepresidente/a Primero/a.

**Capítulo XVI (31)**  
**Procedimiento Sumarial**

**Artículo 116. - Alcance.**

Cuando un hecho, acción u omisión pueda significar responsabilidad disciplinaria, para cuya sanción se exija una investigación previa, ésta se sustanciará como investigación preliminar y/o sumario.

**Artículo 117. - Autoridad de Aplicación.**

La vicepresidencia primera es la autoridad de aplicación, a la cual se deberá informar, inmediatamente de conocida, la presunta falta disciplinaria de un empleado.

A los fines de esclarecer sus causas y determinar las eventuales responsabilidades se procederá del siguiente modo:

- a) Investigación preliminar: Si de las circunstancias del caso surgiere la conveniencia de realizar una investigación preliminar, son sus resultados los que determinan la apertura de un sumario administrativo o el archivo de las actuaciones.
- b) Sumario administrativo: a *solicitud* de la autoridad de aplicación.

**Artículo 118. - Inicio.**

El procedimiento de sanciones podrá ser iniciado por:

- a) Denuncia que provenga de un funcionario o empleado de la Legislatura.
- b) Denuncia formulada por una persona ajena a la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El Vicepresidente Primero ordenará de oficio el inicio de una investigación preliminar o un sumario administrativo, cuando haya tomado conocimiento de hechos que así lo justifiquen.

**Artículo 119. - Denuncia.**

La denuncia podrá formalizarse por escrito o verbalmente, en cuyo caso se labrará acta.

No se requerirá ninguna formalidad expresa para su presentación, sin perjuicio de lo cual la denuncia deberá contener, si se conociere, lo siguiente:

- a) Nombre y apellido, número de documento, domicilio y profesión u ocupación del denunciante.
- b) Nombre y apellido y asignación funcional del empleado denunciado, así como el lugar en donde desempeña sus funciones.
- c) La relación circunstanciada de los hechos de la falta que considera cometida.

La indicación de la prueba en que se funde, la que en caso de ser documental, deberá ser acompañada en el mismo acto de formalización de la denuncia, o en su caso, deberá indicar el lugar en donde puede ser habida.

Si el denunciante no cumpliera con alguno de estos requisitos, el instructor podrá citarlo para ratificar ó rectificar su presentación. La falta de ratificación ó rectificación no obstará al inicio de la investigación

#### **Artículo 120. - Actuación.**

Todo sumario administrativo debe llevarse en forma actuada, foliado en orden cronológico. Debe estar firmado por el instructor, al pie de cada diligencia, e inicialada cada una de las piezas.

Sin perjuicio de ello, las constancias, tanto de la investigación preliminar como del sumario, pueden conservarse en soporte distinto al papel, por medios electrónicos, informáticos, magnéticos, ópticos, telemáticos o producidos por nuevas tecnologías, siempre que sea posible garantizar su autenticidad, integridad y seguridad, aunque no se impriman en papel ni sean firmados.

#### **Artículo 121. - Plazos.**

Los plazos se computarán en días hábiles administrativos.

El plazo para la sustanciación de la investigación preliminar no podrá exceder de veinte (20) días.

La instrucción del sumario administrativo debe concluirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días, excepto cuando la Vicepresidencia Primera disponga ampliarlo en función de la complejidad de los hechos que se investigan.

Los plazos de la investigación preliminar y de la sustanciación del sumario son independientes uno del otro.

#### **Artículo 122. - Recaudos Mínimos.**

En toda investigación preliminar o sumario administrativo deben preservarse los siguientes recaudos:

- a) Mantener estricta reserva sobre todas las actuaciones y diligencias que se lleven a cabo.
- b) Notificar fehacientemente a las personas que deben comparecer, con una antelación no menor de dos (2) días.
- c) Relevar del deber de declarar bajo juramento a los presuntos responsables.
- d) Asegurar el derecho de defensa de la persona a quien se le impute la comisión de una falta disciplinaria, e informarle en la primera oportunidad, que tiene derecho a ser asistido por letrados, sin que éstos tengan intervención en el procedimiento sumarial.
- e) Los plazos se computan en días hábiles, a menos que se exprese lo contrario.
- f) Las notificaciones se realizarán en forma personal y fehaciente, ya sea, por nota en el expediente o por telegrama o carta documento al domicilio laboral o real.
- g) Los actos administrativos por los cuales se apliquen o modifiquen sanciones deberán ser incorporados al respectivo legajo del empleado legislativo.
- h) Proveer todo lo necesario para que la actuación de quienes participen en el procedimiento sea ordenada y decorosa.
- i) Procurar economía procesal, desestimando la prueba que sea notoriamente inconducente y/o dilatoria, disponiendo su producción en tiempos útiles, acorde al plazo de duración del sumario, limitando la cantidad de testigos a un máximo de cinco (5), salvo que las particulares circunstancias del caso exijan un número mayor.
- j) Si durante la tramitación del sumario administrativo, o como resultado de la investigación preliminar, se advirtieran hechos que puedan configurar la comisión de un delito de acción pública, deberá verificarse si se ha realizado la denuncia policial o judicial correspondiente y, en caso de no haberse cumplido este requisito dará intervención al Juez penal que resulte competente. En ambos casos se dejará constancia de ello en el expediente.

#### **Artículo 123. – Instructores preliminares e Instructores Sumariantes. Secretario ad hoc.**

La sustanciación de las investigaciones preliminares y de los sumarios estará a cargo de funcionarios letrados de planta permanente dependientes de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.

El instructor que intervenga en la investigación preliminar no podrá ser el mismo que aquél que instruya el sumario.

El instructor sumariante podrá designar secretarios a agentes de la citada Dirección General, quienes tendrán a su cargo la conservación y guarda de las actuaciones y responderán por las diligencias que le fueran encomendadas.

**Artículo 124. – Investigación Preliminar.**

Recibida la denuncia o iniciadas las actuaciones de oficio, el instructor preliminar, dentro del plazo previsto en el primer párrafo del art. 121, investigará con la única finalidad de acreditar la verosimilitud de los hechos en los que se funda la denuncia. Concluido este plazo, deberá elevar su conclusión, debidamente fundada, a la Vicepresidencia Primera, expresando si corresponde la apertura de un sumario o si no hay mérito para su iniciación.

La autoridad de aplicación dispondrá la iniciación del sumario administrativo, ordenando la designación de un nuevo instructor, o el archivo de las actuaciones.

**Artículo 125. – Procedimiento.**

A fin de que las investigaciones se efectúen con la mayor celeridad posible, se considerará trámite urgente todo lo referente a la sustanciación de las mismas, salvo calificación expresa de “muy urgente” impuesta por el instructor.

**Artículo 126. – Deberes.**

Son deberes de los investigadores e instructores:

- a) Investigar los hechos, reunir pruebas, determinar responsables y encuadrar la falta cuando la hubiere.
- b) Actuar con criterio objetivo.
- c) Fijar y dirigir las audiencias de prueba y realizar personalmente las demás diligencias que este Convenio Colectivo y otras normas ponen a su cargo.
- d) Dirigir la investigación de los hechos denunciados y reunir las pruebas que lo acrediten, debiendo, dentro de los límites expresamente establecidos en este Convenio Colectivo:
  - 1) Concretar, en lo posible en un mismo acto, todas las diligencias que sea menester realizar.
  - 2) Señalar, antes de dar trámite a cualquier petición, los defectos y omisiones de que adolezca, ordenando que se subsanen dentro del plazo perentorio que fije, y disponer de oficio toda diligencia que fuera necesaria para evitar nulidades.
  - 3) Reunir los informes y la documentación relacionados con un eventual perjuicio fiscal.
- e) Determinar la responsabilidad de los presuntos autores y formular sus conclusiones, encuadrando la falta cometida conforme las disposiciones de la presente reglamentación.
- f) Fijar y dirigir personalmente las audiencias de prueba.
- g) Cumplir con los plazos establecidos en la presente reglamentación.

**Artículo 127. - Facultades Disciplinarias.**

Para mantener el buen orden y decoro en la sustanciación de las investigaciones, los instructores mandarán testar toda frase injuriosa o redactada en términos indecorosos u ofensivos, salvo que fuere útil para la investigación preliminar o el sumario, y excluir de las audiencias a quienes las perturben.

**Artículo 128. - Recusación y Excusación. Los instructores podrán ser objeto de recusación**

Los instructores podrán ser recusados y deberán excusarse por las causales establecidas en el artículo 55 del Código de Procedimiento Penal de la Nación.

**Artículo 129. - Instrucción del Sumario.**

Iniciado el sumario administrativo, el instructor procederá a recoger las pruebas conducentes a:

- a) Acreditar la existencia del hecho u omisión que se repute falta.
- b) Identificar los autores.
- c) Establecer la responsabilidad de los mismos.
- d) Determinar las pautas sobre las responsabilidades civiles y/o penales que puedan surgir de la investigación.

Rigen las disposiciones sobre prueba pericial, testimonial e instrumental establecidas en el Código Procesal Penal de la Nación, en tanto no se opongan con el presente.

**Artículo 130. - Notificación de la Imputación. Declaración. Asistencia letrada**

Una vez iniciado el procedimiento de sanciones el/la empleado/a legislativo será citado a prestar declaración en calidad de imputado, pudiendo presentarse con asistencia letrada. El sumariado podrá solicitar declarar ante el instructor cuantas veces quiera, proponer y presentar medios y elementos de prueba a su favor. El instructor sumariante las practicará cuando las considere pertinentes y útiles.

Previo a recibirle declaración, se le harán saber las pruebas que obren en su contra. El letrado no podrá efectuar manifestaciones durante la declaración del imputado, pudiendo hacer preguntas al finalizar aquélla, las que constarán en el acta.

**Artículo 131. – Prueba.**

Las pruebas pueden ser de todo tipo y las pericias que se requieran se realizarán por las dependencias pertinentes. Para la merituación de la prueba, se aplicará el principio de la libre convicción y las reglas de la sana crítica. En caso de duda en la interpretación se estará a la más favorable al empleado/a legislativo.

**Artículo 132. - Rebeldía.**

El sumariado debidamente citado que no compareciere ni probare justa causa de inasistencia, será declarado rebelde, sin perjuicio de continuar con las actuaciones hasta su finalización.

**Artículo 133. - Conclusiones del Instructor.**

Cuando, a juicio del instructor, se encuentren reunidos elementos de convicción suficientes que acrediten la comisión de un hecho considerado falta, así como la responsabilidad del empleado/a legislativo, aquél procederá a formular sus conclusiones por escrito, expresando, concretamente, la relación circunstanciada de los hechos investigados, la evaluación de la prueba según las reglas de la sana crítica, la calificación de la conducta de los sumariados, el encuadre del caso en las disposiciones legales, con indicación precisa de la sanción que resulta aplicable. La conclusión no resulta vinculante para la autoridad de aplicación.

**Artículo 134. – Solicitud de Archivo.**

Si al término del plazo establecido para la investigación no existieren pruebas suficientes para determinar la responsabilidad de los inculcados, el instructor deberá elevar, conjuntamente con el sumario, un informe a la autoridad de aplicación solicitando el archivo del mismo.

**Artículo 135. – Continuidad de la Investigación.**

Si la autoridad de aplicación no estuviere de acuerdo con las conclusiones del informe, podrá disponer la reapertura de la investigación y en su caso el reemplazo del instructor.

**Artículo 136. - Descargo.** El instructor notificará sus conclusiones al sumariado, quien en el plazo de diez (10) días podrá presentar un memorial de descargo y solicitar a la autoridad de aplicación la producción de las medidas de prueba denegadas por aquél.

**Artículo 137. - Remisión de Actuaciones a la Autoridad de Aplicación.**

Contestada la vista prevista en el artículo anterior, el sumario será remitido a la autoridad de aplicación quien podrá disponer la recepción de nuevas pruebas o de aquéllas omitidas o denegadas por el instructor.

Si fuera necesario se ordenará al instructor la recepción de la prueba dispuesta o se designará un nuevo instructor para su cumplimiento.

**Artículo 138. - Resolución Final.**

La autoridad de aplicación resolverá el sumario atendiendo a la descripción de los hechos y las pruebas presentadas por las partes. La decisión será adoptada en el término de quince (15) días a partir de la recepción del sumario o en su caso de la culminación de las diligencias probatorias dispuestas.

Ésta deberá contener:

- a) La fecha y el lugar en que se dicta.
- b) Las condiciones personales del/la empleado/a legislativo sumariado, con detalle de los datos que sirvan para identificarlo.
- c) Una relación clara, precisa y circunstanciada del o de los hechos y/o faltas cuya comisión se imputan al sumariado.
- d) Una valoración clara y concreta de la prueba de cargo y de descargo colectada en el expediente, efectuada de conforme las pautas que impone el sistema de valoración de la prueba de la sana crítica racional.
- e) La determinación sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad que en el hecho le cabe al sumariado, con especial mención de las disposiciones legales que se reputen aplicables y, en su caso.
- f) La individualización de la sanción disciplinaria aplicable, los antecedentes en la función del sumariado y los perjuicios efectivamente causados a servicio público de la defensa.

Toda sanción firme será anotada en un Registro de Sanciones que a tal efecto se habilitará en la Dirección General de Asuntos Jurídicos, la que comunicará tal circunstancia a la Dirección General de Recursos Humanos para su asentamiento en el legajo personal del afectado

**Artículo 139. - Medidas preventivas – Traslado de Oficina.**

Cuando la permanencia en funciones fuera inconveniente para la instrucción del sumario o para la correcta prestación del servicio, la autoridad administrativa competente podrá disponer el traslado del/la empleado/a legislativo sumariado. Éste se hará efectivo dentro del asiento habitual de sus tareas. Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso, durante más de dos (2) meses desde la fecha de iniciación del sumario.

El traslado del/la empleado/a legislativo sólo puede exceder el período señalado, en los supuestos en que, por resolución fundada del superior, se amplíe el plazo de instrucción y aún resulte inconveniente la presencia del imputado en el lugar de revista.

**Artículo 140. - Medidas preventivas - Suspensión Preventiva.**

Cuando no fuera posible el traslado del/la empleado/a legislativo o la gravedad del hecho lo hiciera aconsejable, el/la empleado/a legislativo presuntamente incurrido en falta podrá ser suspendido preventivamente por un término no mayor de treinta (30) días, prorrogable por otro período de hasta sesenta (60) días. Ambos términos se computarán en días corridos. La aplicación de estas medidas lo será sin perjuicio de las previstas en los artículos 148 a 150

**Artículo 141. - Reintegro al Servicio.**

Vencidos los términos a que se refiere el artículo anterior sin que se hubiere dictado resolución conclusiva en el sumario, el/la empleado/a legislativo deberá reintegrarse al servicio, pudiendo serle asignada, de resultar conveniente, una función diferente.

**Artículo 142. - Prórroga.**

En los casos en que las medidas preventivas o su prórroga se dispusieran durante la instrucción del sumario, deberán resolverse previo informe fundado por el instructor.

**Artículo 143. - Medidas preventivas - Agente Privado de Libertad.**

Cuando el/la empleado/a legislativo se encontrare privado de libertad, será suspendido preventivamente, instruyéndose el sumario pertinente, debiendo ser reintegrado al servicio dentro de los dos (2) días de recobrada la libertad.

La calificación de la conducta del empleado/a legislativo, se hará en el sumario administrativo correspondiente, en forma independiente del estado o resultado del proceso judicial y atendiendo sólo al resguardo del decoro y prestigio de la Legislatura.

**Artículo 144. - Medidas preventivas - Agente Procesado.**

Cuando al empleado/a legislativo se le haya dictado auto de procesamiento por hecho ajeno al servicio, y la naturaleza del delito que se le imputa fuera incompatible con su desempeño en la función, se le asignará otra hasta tanto recaiga pronunciamiento en la causa penal a su respecto.

**Artículo 145. - Medidas preventivas - Proceso Originado en Hechos del Servicio o a Él Vinculados.**

Cuando el proceso se hubiere originado en hechos del servicio o a él vinculados, podrá suspenderse al empleado/a legislativo hasta la finalización del mismo a su respecto, sin perjuicio de la sanción que correspondiere en el orden administrativo.

**Artículo 146. - Pago de Haberes por el Lapso de la Suspensión.**

El pago de haberes por el lapso de la suspensión se ajustará a los siguientes recaudos:

- a) Cuando se originare en hechos ajenos al servicio, el/la empleado/a legislativo no tendrá derecho a cobro alguno de haberes, excepto cuando fuere absuelto o sobreseído en sede penal y sólo por el tiempo que hubiere permanecido en libertad y no se hubiere autorizado su reintegro.
- b) Cuando se originare en hechos del servicio o vinculados a él, el/la empleado/a legislativo tendrá derecho a la percepción de los haberes devengados durante el lapso de la suspensión, sólo si en la respectiva causa administrativa no resultara sancionado.  
Si en esta última se aplicara una sanción menor, no expulsiva, los haberes le serán abonados en la proporción correspondiente y si la sanción fuera expulsiva (cesantía, exoneración) no le serán abonados.

**Artículo 147. - Causa Criminal.**

La sustanciación de sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la aplicación de sanciones de conformidad con lo dispuesto en el presente régimen, tendrán lugar con prescindencia de la causa criminal que se le siguiere al empleado/a legislativo sumariado.

El sobreseimiento definitivo o la absolución dictados en una causa criminal no habilitan al empleado/a legislativo a continuar en servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo.

Pendiente la causa criminal, no podrá el sumariado ser declarado exento de responsabilidad. En este caso, los plazos de prescripción y caducidad quedarán automáticamente suspendidos.

**Artículo 148. - Causas penales Pendientes.**

Si el trámite debiera suspenderse por estar pendiente la causa penal, el instructor informará de ello a la Vicepresidencia Primera, quedando desafectado del mismo hasta su reapertura. No obstante, deberá requerir informes periódicos a efectos de conocer la situación procesal del sumariado.

Dicho lapso no operará a los efectos de la prescripción y quedarán suspendidos todos los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

**Capítulo XVII** (32)  
**Recursos**

**Artículo 149. - Recurso de Reconsideración.**

El personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, podrá interponer recurso de reconsideración contra todo acto administrativo definitivo, que impongan sanciones disciplinarias o que impida totalmente la tramitación de un reclamo o pretensión y contra los interlocutorios o de mero trámite que lesionen sus derechos subjetivos o intereses legítimos.

**Artículo 150. – Plazo.**

El recurso de reconsideración deberá interponerse dentro de los diez (10) días de notificado el acto ante la misma autoridad que lo dictó, quien deberá resolverlo dentro de los treinta (30) días computados desde su interposición o, en su caso, de la presentación del alegato, o del vencimiento del plazo para hacerlo si se hubiere recibido prueba.

**Artículo 151. - Recurso Jerárquico en Subsidio.**

El recurso de reconsideración contra actos definitivos o asimilables a ellos, lleva implícito el recurso jerárquico en subsidio. Cuando expresa o tácitamente hubiere sido rechazada la reconsideración, las actuaciones deberán ser elevadas en el término de cinco (5) días de oficio o a petición de parte según hubiere recaído o no resolución denegatoria expresa. Dentro de los cinco (5) días de recibidas por el superior, puede el recurrente mejorar o ampliar los fundamentos del recurso.

**Artículo 152. - Recurso Jerárquico.**

El recurso jerárquico procede contra todo acto definitivo o que impida totalmente la tramitación del reclamo o pretensión del administrado. No será necesario haber deducido previamente recurso de reconsideración; si se lo hubiere hecho, no será indispensable fundar nuevamente el jerárquico, sin perjuicio de lo expresado en el último párrafo del Artículo anterior.

**Artículo 153. – Plazos.**

El recurso jerárquico deberá interponerse ante la autoridad que dictó el acto impugnado dentro de los quince (15) días de notificado y ser elevado dentro del término de cinco (5) días al superior.

El plazo para resolver el recurso jerárquico será de treinta (30) días, a contar de la recepción de las actuaciones por el superior, o en su caso, de la presentación del alegato, o del vencimiento del plazo para hacerlo si se hubiere recibido prueba.

**Artículo 154. - Agotamiento de la Instancia Administrativa.**

La instancia administrativa se agota en todos los casos con la resolución adoptada por la Vicepresidencia Primera.

**Artículo 155. - Normas Supletorias.**

Supletoriamente y en todo cuanto sea compatible con las normas precedentes, se aplican las disposiciones del Decreto N° 1510/97 (BOCBA N° 310 del 27/10/1997) aprobado por Resolución N° 41/98

de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Decreto N° 1572/97(BOCBA N° 321 del 11/11/1997).

**Capítulo XVIII** (33)  
**Personas con Necesidades Especiales**

**Artículo 156. - Personas con Necesidades Especiales.**

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 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 44 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, debiendo asegurarse la igualdad de remuneraciones de estos trabajadores con los trabajadores que cumplan iguales funciones en el ámbito de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 157. - Convocatoria y Registro.**

La convocatoria de las personas con necesidades especiales deberá hacerse de manera tal que queden claramente establecidas las labores que se realizarán en la dependencia que corresponda a fin de que, en ningún caso, tales derechos individuales que este Convenio Colectivo garantiza afecten la prestación de los servicios. A tales fines se elaborará un registro por dependencia que contenga el listado de trabajadores con necesidades especiales y las labores que desempeñan o que pudieran desempeñar.

**Artículo 158. – Interpretación.**

Las regulaciones contenidas en este Convenio Colectivo, especialmente las referidas a jornada de trabajo y licencias, deben interpretarse de un modo amplio y flexible en los supuestos de aplicación a las personas con necesidades especiales, a los fines de garantizar los tratamientos, descansos o requerimientos que las mismas soliciten.

**Capítulo XIX** (34)  
**Ex Combatientes de la Guerra del Atlántico Sur**

**Artículo 159. - Ex Combatientes de la Guerra del Atlántico Sur.**

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 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.

**Capítulo XX** (35)  
**Funcionalidad**

**Artículo 160. – Funcionalidad.**

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar tareas, oficios o roles, ya sea en forma accesoria, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

**Capítulo XXI** (36)  
**Provisión de Útiles y Ropa de Trabajo**

**Artículo 161. - Ropas y Útiles de Trabajo.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a la provisión de útiles, herramientas y ropas de trabajo, requeridos por la naturaleza y necesidades del servicio.

**Artículo 162. - Ropa de Trabajo.**

---

33      Aplicable al personal permanente y del SSAS, excluido el personal transitorio.  
34      Aplicable al personal permanente y del SSAS), excluido el personal transitorio.  
35      Aplicable al personal permanente y del SSAS, exuido el personal transitorio.  
36      Aplicable al personal permanente y del SSAS , excluido el personal transitorio .

La provisión de ropas se efectuará exclusivamente en aquellos casos en que la índole de las tareas exija determinada indumentaria o sea necesario el uso de equipo especial de trabajo por razones de seguridad e higiene, asignándose al empleado/a legislativo dos (2) juegos de ropa de acuerdo a la estación del año.

## **Capítulo XXII (37)** **Asistencia Sanitaria y Social**

### **Artículo 163. - Asistencia Sanitaria y Social.**

El régimen de asistencia social, prestación de servicios preventivos, asistenciales y recuperatorios de salud de carácter igualitario y solidario que gozarán los empleados/as legislativos será conforme a las prestaciones que otorgue el Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, además de aquellas que, por su agremiación, pudiera obtener.

## **Capítulo XXIII (38)** **Extinción de la Relación Laboral**

### **Artículo 164. - Causales.**

El vínculo laboral del personal de planta permanente se extingue por:

- a) La situación prevista en el artículo 19.
- b) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- c) Fallecimiento del empleado/a legislativo.
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad o antes cuando el grado de incapacidad psicofísica permita el encuadre del/la empleado/a legislativo en los beneficios jubilatorios.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Exoneración o cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Convenio Colectivo.
- g) Ocultamiento de los impedimentos para el ingreso.
- h) Por encontrarse el trabajador en condiciones de acceder al beneficio previsional o por inacción del/la empleado/a legislativo ante la intimación fehaciente de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para proceder a iniciar los trámites jubilatorios.

### **Artículo 165. - Renuncia.**

El/la empleado/a legislativo tiene derecho a renunciar en cualquier momento, debiendo notificar en forma fehaciente mediante despacho telegráfico o carta-documento cursada personalmente.

Toda renuncia que no se acepte expresamente, se considera aceptada tácitamente si, transcurridos treinta (30) días corridos desde su presentación, no ha sido explícitamente rechazada por el acto administrativo pertinente.

El/la empleado/a legislativo estará obligado a permanecer en el cargo desde el momento de la presentación de la renuncia, hasta un plazo máximo de un (1) mes, salvo autorización en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la misma.

En todos los casos deberán recabarse informes con relación a la existencia de sumarios pendientes.

La renuncia puede ser diferida en su tratamiento cuando exista en curso de instrucción sumario que comprometa la situación disciplinaria del renunciante, o existieren hechos que justifiquen la instrucción de un sumario administrativo.

En caso que se superen los noventa (90) días de presentada la renuncia sin que se resuelva el sumario, se tiene la renuncia por tácitamente aceptada, sin perjuicio de las responsabilidades patrimoniales que pudieran atribuirse al empleado/a legislativo.

### **Artículo 166. - Fallecimiento del Empleado/a Legislativo.**

La vacancia del cargo se producirá al dictarse la baja por fallecimiento y se efectuará por medio de acto administrativo emanado de la Vicepresidencia Primera.

La copia del acto dispositivo y las correspondientes certificaciones de servicio le serán entregadas al miembro del grupo familiar que así lo requiera, bajo debida constancia y acreditación fehaciente del vínculo.

---

<sup>37</sup> Aplicable al personal permanente, al del SSAS y al personal transitorio.

<sup>38</sup> Aplicable al personal permanente y a la planta SSAS, excluido el personal transitorio.

**Artículo 167. - Razones de Salud que lo Imposibiliten para el Cumplimiento de Tareas laborales.**

Cuando el/la empleado/a legislativo hubiera agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad y no pueda reintegrarse a sus tareas, será declarado cesante.

Cuando el servicio de reconocimiento médico de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires determine la imposibilidad de reintegrarse a sus tareas y declare un grado de incapacidad que le permita acogerse a los beneficios jubilatorios, se dispondrá su cese aún antes de haberse agotado el término de licencia por razones de enfermedad.

En todos los casos deberá recabarse el informe con relación a la existencia de sumarios pendientes, a efectos de condicionar el cese al resultado de dichas actuaciones.

**Artículo 168. – Reincorporación.**

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

**Artículo 169. - Incompatibilidad o Inhabilidad.**

Verificada una situación de incompatibilidad o la existencia de alguna causal de inhabilidad, de acuerdo a lo establecido en el presente Convenio Colectivo, se notificará al empleado/a legislativo, quién tendrá un plazo de diez (10) días hábiles para formular la opción. No formulándola, se dispondrá su cese sin sumario.

Si la incompatibilidad o la inhabilidad no fuera oportunamente advertida por falsedad en la declaración jurada prevista por el artículo 13 o por cualquier otra forma de ocultamiento, la baja se dispondrá por razones disciplinarias previo sumario administrativo.

**Artículo 170. - Jubilación.**

Cuando el empleado/a legislativo alcance la edad jubilatoria y reúna los años de servicios con aportes para acceder al beneficio jubilatorio, deberá ser intimado fehacientemente a iniciar los trámites jubilatorios, debiendo promover tal gestión dentro de los treinta (30) días corridos de su fehaciente notificación.

En el momento de ser notificado deberá entregarse al trabajador la correspondiente certificación de servicios, de lo contrario se tomará como fecha válida de la misma la de la entrega de la citada documentación. Igual previsión regirá para el personal que solicitare voluntariamente su jubilación.

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.

La Dirección General de Recursos Humanos determinará el personal que se encuentra en las condiciones previstas y proyectará el acto administrativo de cese, el que deberá dictarse en el plazo máximo de dos (2) meses.

*(Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria n° II/2009).*

**Artículo 171. – Plazos.**

El personal que fuere intimado a jubilarse y el que solicitare voluntariamente su jubilación o retiro, **deberá** continuar en la prestación de sus servicios hasta que se le acuerde el respectivo beneficio, por un lapso no mayor de un (1) año, a cuyo término el/la empleado/a legislativo será dado de baja.

El plazo establecido podrá ser prorrogado por causas que así lo justifiquen no imputables al empleado/a legislativo.

El plazo comenzará a contarse:

- a) Mediando intimación, a partir de la notificación.
- b) A solicitud del empleado/a legislativo, desde el momento en que comunique al organismo la iniciación del trámite previsional, por medio fehaciente. No se dará carácter de comunicación al simple pedido de certificación de servicios.

En ambos casos, este plazo quedará prorrogado hasta que sea efectivizado el beneficio cuando no se hubiera otorgado por causas no imputables al empleado/a legislativo.

*(Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria n° II/2009).*

**Artículo 172. - Baja del/la Empleado/a Legislativo Jubilado.**

Una vez acordada la jubilación o retiro, la Dirección General de Recursos Humanos, informará a la Vicepresidencia Primera a efectos de disponer la baja del/la empleado/a legislativo beneficiado.

**Artículo 173. – Excepcionalidad.**

*(Derogado mediante Acta Acuerdo Paritaria n° 1/2010).*

**Artículo 174. – Egreso.**

Extinguida la relación de empleo, y a fin de percibir las sumas proporcionales pendientes de cobro, el empleado legislativo deberá:

- a) Entregar la credencial si la tuviere, en caso de extravío de dicha documentación, presentara constancia de denuncia ante la autoridad policial correspondiente.
- b) Acreditar previamente los certificados de libre deuda correspondiente a la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires (Tesorería, Patrimonio y Biblioteca), al Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a las asociaciones sindicales con personería gremial en el ámbito de actuación en la Legislatura.

Asimismo, la Dirección General de Recursos Humanos deberá notificar a las mencionadas entidades, la extinción de la relación de empleo dentro del día hábil de producida.

*(Por Decreto n° 237-VP-2010, Reglamento de Directores Generales, este artículo se aplica al egreso de los mismos).*

**TÍTULO III (39)**  
**RÉGIMEN DE LA CARRERA**

**Capítulo I**  
**Disposiciones Generales**

**Artículo 175. – Carrera.**

La carrera administrativa del personal de planta permanente de la Legislatura estará orientada a facilitar la incorporación, el desarrollo y la optimización de los recursos humanos que permitan a las dependencias de la Legislatura cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

**Artículo 176. – Desarrollo.**

La carrera administrativa es la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria, mediante la promoción a los distintos niveles y el acceso a las funciones que son tipificadas como “funciones de conducción” en los términos del presente.

En todos los casos, se hará con sujeción a los sistemas de selección y procedimientos establecidos en el presente Título.

**Artículo 177. – Ingreso.**

El ingreso a la Legislatura se realiza por concurso público y abierto ingresando por el nivel inferior de la carrera, previa acreditación de idoneidad y de los demás requisitos exigidos en el Título II del presente.

**Capítulo II**  
**Promoción y Cobertura de Vacantes**

**Artículo 178. - Promoción Escalafonaria.**

La carrera administrativa del personal de planta permanente de la Legislatura consistirá en el acceso del/la empleado/a legislativo a distintos niveles o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Título.

**Artículo 179. - Requisitos para la Promoción.**

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del/la empleado/a legislativo, acreditación de competencias laborales, las actividades de capacitación que se acuerden, experiencia efectiva en el cumplimiento de sus funciones en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la ubicación escalafonaria que se establezca.

Quienes reunieran una calificación menor a Bueno en alguna de las dos últimas calificaciones de personal no será admitido para concursar cargos vacantes o funciones de conducción.

**Artículo 180. - Promoción Vertical.**

---

<sup>39</sup>

Este título se aplica exclusivamente al personal de planta permanente.

La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará por concurso conforme a lo establecido en el Capítulo VI del presente Título.

Por lo menos una vez cada (dos 2) años la Legislatura deberá convocar a concurso de promoción de empleados/as legislativos a los efectos de cubrir las vacantes financiadas.

En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del/la empleado/a legislativo en el servicio dé lugar a su promoción.

#### **Artículo 181. - Criterios de Promoción.**

Los criterios de promoción de nivel o categorías, tendrán como basamento el esquema de descripción de niveles de la Legislatura, especificando el nivel de complejidad, responsabilidad y requisitos para cada función.

### **Capítulo III** **Nivel Escalafonario**

#### **Artículo 182. – Concepto.**

Se entiende por nivel escalafonario al grupo de funciones ordenado verticalmente según su responsabilidad, complejidad, autonomía y requisitos propios de las actividades respectivas.

#### **Artículo 183. - Nivel o Categorías del Personal.**

El escalafón del personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dispondrá de siete (7) niveles o categorías, que se identificarán mediante un nomenclador que constará de un dígito, en orden decreciente: 1-2-3-4-5-6-7. Cada nivel o categoría a su vez tendrá dos grados denominados “B” y “A”, en orden creciente de jerarquía. Se accede al grado B cuando el agente cuente con 1 año de permanencia en la categoría y apruebe la evaluación. Se accede al grado A cuando el agente tenga 2 años de permanencia en el grado B y apruebe la evaluación. Cuando el agente cuente con 2 años de permanencia en el grado A y aprueba la evaluación se lo promoverá a la categoría superior inmediata.

*(Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria N° I/2009, convalidada por Decreto N° 61-VP-2009)*

#### **Artículo 184. - Descripción de Niveles.**

Para acceder a cada nivel o categoría los empleados/as legislativos deben reunir los siguientes requisitos mínimos:

a) Nivel “I”.

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control de unidades organizativas, que impliquen la participación en la formulación y propuestas de políticas específicas, planes y cursos de acción. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas generales y marcos normativos o técnicos amplios, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

Requiere formación general y especializada para la función, y experiencia.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Mayoría de edad
- 2) Título universitario o terciario. Puede prescindirse de dicha exigencia siempre que se acredite la posesión de título secundario y una experiencia laboral en las funciones a desempeñar no inferior a diez (10) años, salvo que el título universitario o terciario sea condición para el desarrollo de la actividad.
- 3) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones no inferior a cinco (5) años.

b) Nivel “II”.

Corresponde a funciones de planeamiento, organización y control de unidades organizativas, que impliquen la formulación y desarrollo de planes y proyectos. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos, con sujeción a políticas específicas y marcos normativos y técnicos amplios, con autonomía para la toma de decisiones dentro de la competencia asignada.

Requiere formación general y especialización para la función.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Mayoría de edad
- 2) Título universitario o terciario. Puede prescindirse de dicha exigencia siempre que se acredite la posesión de título secundario y una experiencia laboral en las funciones a desempeñar no inferior a diez (10) años, salvo que el título universitario o terciario sea condición para el desarrollo de la actividad.

- 3) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones no inferior a cinco (5) años.

c) Nivel "III".

Corresponde a funciones de coordinación y asistencia profesional y/o técnica de unidades organizativas, y funciones profesionales o técnicas especializadas.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de objetivos con sujeción a políticas específicas y marcos normativos y técnicos amplios, con autonomía dentro de las competencias asignadas.

Requiere formación general y específica para la función.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Mayoría de edad
- 2) Título universitario o terciario, pudiendo prescindirse de dicha exigencia siempre que se acredite la posesión de título secundario y una experiencia laboral en las funciones a desempeñar no inferior a cinco (5) años, salvo que el título universitario o terciario sea condición para el desarrollo de la actividad.
- 3) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones.

d) Nivel "IV".

Corresponde a funciones de organización y control. Funciones de aplicación, asistencia profesional y/o técnica y procesos administrativos complejos, que impliquen la formulación y desarrollo de programas y procedimientos. Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a planes y marcos normativos o técnicos, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas dentro de las pautas establecidas.

Requiere formación general y específica para la función.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Mayoría de edad
- 2) Título universitario o terciario, pudiendo prescindirse de dicha exigencia siempre que se acredite la posesión de título secundario y una experiencia laboral en las funciones a desempeñar no inferior a cinco (5) años, salvo que el título universitario o terciario sea condición para el desarrollo de la actividad.
- 3) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones.

e) Nivel "V".

Corresponde a funciones que incluyan diversidad de tareas y exigencias de conocimientos profesionales y/o técnicos y pericia en la aplicación de técnicas específicas. Supone responsabilidad sobre el resultado de procedimientos y tareas individuales o grupales con sujeción a objetivos y métodos específicos y relativa autonomía ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas. Requiere formación específica para la función.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Mayoría de edad
- 2) Título terciario o secundario completo con tres (3) años de experiencia laboral en la función
- 3) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones no inferior a dos (2) años.

f) Nivel "VI".

Corresponde a funciones con escasa diversidad de tareas, que requieren un mínimo de aplicación de conocimientos específicos. Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales y/o grupales establecidas por su superior.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Mayoría de edad
- 2) Título terciario o secundario completo con tres (3) años de experiencia laboral en la función
- 3) Estudios y experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones no inferior a dos (2) años.

g) Nivel "VII".

Corresponde a funciones con escasa diversidad de tareas, que no requieren la aplicación de conocimientos específicos. Supone responsabilidad sobre el resultado de las tareas individuales establecidas por su superior.

Los requisitos mínimos de acceso a este nivel escalafonario son:

- 1) Edad: 18 años
- 2) Título secundario completo.
- 3) Estudios o experiencia laboral en la especialidad atinente a las funciones no menor a tres (3) años.

## **Capítulo IV** **Clasificación de Tareas**

### **Artículo 185. – Clases.**

A los efectos de la carrera administrativa existen cuatro (4) clases de empleados, que sirven a los efectos de determinar las condiciones de promoción, concurso y capacitación de los empleados/as legislativos dentro del plan de carrera de la Legislatura, a saber:

- a) **Técnico Administrativo:** Es el personal que realiza en general tareas profesionales, técnicas y administrativas, principales o complementarias, auxiliares o elementales.
- b) **Servicios Operativos y Mantenimiento:** Es el personal que realiza tareas para cuyo desempeño se requieren conocimientos prácticos específicos de oficios como así también al personal que, sin reunir estos requisitos, secunda a aquéllos para la obtención de un resultado que compete al área; y también aquel personal que realiza tareas vinculadas con servicios generales, tareas de correo, operador telefónico, cocina, limpieza de salones, etc.
- c) **Seguridad:** Es el personal que desempeña tareas de vigilancia y contralor.
- d) **Taquígrafos:** Es el personal que desempeña tareas técnicas estenográficas.

Esta enumeración no es taxativa, pudiendo la reglamentación crear clases que estime convenientes cuando las necesidades así lo justifiquen.

## **Capítulo V** **Funciones de Conducción**

### **Artículo 186. - Funciones de Conducción.**

Se entiende por funciones de conducción aquéllas correspondientes a cargos que involucren el control de unidades organizativas tales como direcciones y jefaturas, ó que impliquen la conducción de otras unidades organizativas equivalentes, la coordinación técnica de proyectos y/o impliquen la conducción de personal a cargo.

### **Artículo 187. - Acceso a Funciones de Conducción.**

El/la empleado/a legislativo accede al ejercicio de funciones de conducción o jefatura a través del sistema de selección establecido en el Capítulo VI del presente Título, y de acuerdo con los requisitos específicos que prevea la Comisión Paritaria.

### **Artículo 188. - Periodicidad del Cargo de Conducción.**

Los cargos de conducción se concursan con una periodicidad de cuatro años (4).

### **Artículo 189. – Llamado a Nueva Selección.**

Antes de cumplirse el período de cuatro (4) años de la designación de un empleado/a legislativo en un cargo con funciones de conducción, la Vicepresidencia Primera deberá llamar a una nueva selección.

### **Artículo 190. - Remoción.**

Durante dicho lapso, el funcionario involucrado no podrá ser removido de sus funciones, salvo:

- a) Por razones disciplinarias.
- b) Por dos (2) calificaciones de "Insuficiente".

### **Artículo 191. – Renovación.**

Los cargos de conducción obtenidos por concurso de acuerdo a lo previsto en esta normativa, son renovables ilimitadamente por concurso.

### **Artículo 192. – Retribución.**

El desempeño de cargos con nivel de conducción o jefatura es retribuido en forma temporaria mediante un suplemento por conducción durante el período en que ejerza el cargo de conducción.

### **Artículo 193. - Nivel Escalonario.**

El/la empleado/a legislativo que acceda a un cargo de conducción mantiene su nivel escalonario de origen.

### **Artículo 194. - Cese de la Función de Conducción.**

El ejercicio de la función de conducción o jefatura cesa ante el vencimiento del plazo establecido para el cargo.

## **Capítulo VI** **Sistema de Selección**

### **Artículo 195. - Proceso de Selección.**

El proceso de selección de personal comprende al conjunto de tareas consistentes en detectar el potencial humano de los postulantes, asegurándose de su capacidad técnica y evaluando su actuación pasada, con el fin de cubrir los puestos de trabajo con personal idóneo.

La selección del personal se efectuará mediante la modalidad de concurso que asegure la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

### **Artículo 196. – Principios.**

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

### **Artículo 197. - Cobertura de Cargos Vacantes.**

Todos los cargos de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son cubiertos por concursos públicos y abiertos o generales de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

### **Artículo 198. - Concurso Público y Abierto.**

Es aquel proceso de selección en el que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas.

El concurso público y abierto se aplica para cubrir los cargos que hubieran quedado desierto en los concursos generales convocados al efecto o para ingresar en la Legislatura de acuerdo a lo previsto por el artículo 76 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

### **Artículo 199. - Concurso General.**

Es aquel proceso de selección en el que pueden participar todos aquellos empleados/as legislativos que desempeñen funciones en la Planta Permanente de la Legislatura la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que cumplan con las condiciones exigidas para el cargo.

El concurso general se aplica para cubrir los cargos vacantes existentes y para cubrir los cargos con nivel de conducción.

### **Artículo 200. – Modalidades.**

La selección por concurso general se efectuará de acuerdo a las siguientes modalidades:

- a) De antecedentes: Es aquél en el cual se pondera: función y cargos desempeñados o que desempeñe el postulante; calificaciones y títulos de estudios y/o capacitación realizados; y antigüedad en el órgano legislativo de la Ciudad de Buenos Aires.  
El desempeño de cargos políticos será considerado únicamente a efectos de acreditar experiencia laboral y no generará una ponderación adicional.
- b) De oposición: Es aquél que se realiza por examen. Podrá ser teórico y/o práctico. Los exámenes teóricos serán siempre escritos, y también los prácticos, cuando ello fuera posible, y deberán ajustarse a las especificaciones para la función a cubrir.  
En el caso de establecerse pruebas técnicas escritas, éstas serán anónimas, en la medida que esto sea técnicamente factible, debiendo utilizarse una clave convencional de identificación que permita individualizar a cada uno de los postulantes sólo después de su evaluación.
- c) De antecedentes y oposición simultáneamente.
- d) Internos: Están destinado para el personal comprendido en la carrera administrativa y que pertenezca a la oficina o dependencia en que sea necesario cubrir una vacante.
- e) Externos: Están destinados a cualquier empleado/a legislativo de la Legislatura, comprendidos en la carrera administrativa.

### **Artículo 201. – Difusión.**

Los concursos serán difundidos de manera tal de asegurar su conocimiento por parte de los interesados, por los medios que se estimen oportunos. En cualquier caso se publicará en el Boletín Oficial, con por lo menos diez (10) de anticipación a la fecha de apertura de la inscripción de aspirantes.

Asimismo, se habilitará al efecto una cartelera oficial donde tenga acceso el personal y se informará a las entidades representativas de los empleados.

### **Artículo 202. – Cartilla.**

A través de una cartilla con las reglas del concurso se asegurará a los interesados el pleno conocimiento de los cargos que se concursan, sus características y requisitos, elementos de evaluación y toda otra información que coadyuve al mejor conocimiento de las condiciones del concurso.

**Artículo 203. – Confidencialidad.**

Los datos personales y documentación presentada por los aspirantes tendrán carácter confidencial.

**Artículo 204. – Acceso.**

Los postulantes podrán tener acceso a la documentación pertinente que acredite su estado de avance en el proceso de selección.

**Capítulo VII**  
**Órgano de Selección**

**Artículo 205. – Convocatoria.**

La convocatoria a la selección será dispuesta por la Vicepresidencia Primera de la Legislatura, quien establecerá las etapas y plazos del proceso de selección.

**Artículo 206. - Comité de Selección.**

El Comité de Selección será designado por la Vicepresidencia Primera de la Legislatura y tendrá a su cargo la conducción general de todo el proceso de selección.

Su composición y número se determinará al momento de su constitución. Sus miembros podrán ser relevados total o parcialmente de las tareas propias de la función que tengan asignada, de acuerdo con la exigencia de su cometido.

En caso de ausencia o remoción por cualquier causa de alguno de los miembros del Comité, se procederá a nombrar un reemplazante.

**Artículo 207. – Atribuciones.**

Serán atribuciones del Comité de Selección:

- a) Designar al personal profesional, técnico y administrativo necesario para el desarrollo del proceso de selección en los plazos previstos.
- b) Invitar e incorporar a los representantes de los trabajadores a que participen en calidad de veedores.
- c) Aprobar los perfiles, condiciones, valoraciones, requisitos, instructivos, formularios, etc., correspondientes a los cargos a concursar.
- d) Formalizar, publicar y difundir la convocatoria.
- e) Coordinar la organización de la inscripción de postulantes.
- f) Identificar a los candidatos que reúnan los requisitos para cubrir el cargo vacante.
- g) Realizar la lectura y ponderación de los currículos.
- h) Descartar a los postulantes que no cuenten con los requisitos esenciales.
- i) Evaluar los antecedentes de los postulantes y los resultados de la aplicación de los instrumentos de selección utilizados y determinar la calificación total de cada uno de los aspirantes.
- j) Elaborar el orden de mérito definitivo y elevarlo a la autoridad con facultades para designar personal.
- k) Aprobar por acta firmada por la mayoría de sus integrantes los resultados de la aplicación de cada etapa establecida, la calificación correspondiente a cada aspirante, y el orden de mérito surgido.
- l) Proponer las normas reglamentarias y aclaratorias que considere necesarias.
- m) Elaborar un informe final sobre el desarrollo del proceso a su cargo, especificando los problemas que se hayan presentado en su aplicación y las propuestas para su resolución.
- n) Ejercer toda otra atribución orientada a la concreción de los principios básicos del concurso, que no estuviere taxativamente contemplada en este régimen.
- o) Determinar como primera instancia en las impugnaciones que se interpusiesen.

**Artículo 208. - Integración del Comité.**

Se asegurará la participación en cada comité de un integrante especialista en selección de personal y otro con especialidad afín al área concursada.

A dicho comité se le sumará el Director General de la Dirección General a la que pertenezca la vacante o el cargo de conducción en concurso.

**Artículo 209. - Recusación y Excusación.**

Con relación a los miembros del Comité sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, resultando de aplicación, a tal efecto, los artículos 17 y 30 del Código Procesal Civil y Comercial de la Nación, debiendo darse a publicidad las normas mencionadas juntamente con las bases de la convocatoria.

**Artículo 210. - Oportunidad de la Recusación.**

La recusación deber ser deducida por el aspirante al momento de su inscripción y la excusación de los miembros del órgano de selección, en oportunidad del conocimiento de la lista definitiva de los inscriptos.

Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, las recusaciones y excusaciones deberán interponerse antes de que el comité se expida.

**Artículo 211. – Veedores.**

Los veedores del personal a razón de un titular y un suplente de acuerdo con la representación y proporción en la Comisión Paritaria, tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Participar en las reuniones del Comité de Selección en las que se determine la calificación de los aspirantes, con voz y sin voto.
- b) Controlar y garantizar que se dé cumplimiento de los procedimientos establecidos por la normativa vigente y observar los vicios de implementación.
- c) Impugnar toda calificación de los aspirantes que no esté de acuerdo con los principios de este Convenio Colectivo.

Las eventuales impugnaciones de veedores serán derivadas junto con el informe del Comité de Selección a la Vicepresidencia Primera, quien tendrá cinco días improrrogables para resolver la situación planteada.

La falta de resolución por parte de la Vicepresidencia Primera hará nula la evaluación, debiendo el Comité de Selección proceder a realizar una nueva prueba de oposición.

**Capítulo VIII**  
**Procedimiento de Selección**

**Artículo 212. - Llamado a Inscripción – Recaudos Mínimos.**

El llamado a inscripción deberá contener mínimamente la siguiente información:

- a) Área a la cual pertenece la vacante.
- b) Cantidad de cargos a ocupar discriminados por denominación del puesto de trabajo, nivel escalafonario, remuneración, cantidad de horas y domicilio del trabajo y requisitos básicos para su cobertura con su ponderación relativa.
- c) Sistema de selección aplicable.
- d) Orden y modalidad de las etapas de evaluación establecidas.
- e) Lugar y horario de informes e inscripción y fecha de cierre de esta última.
- f) Lugar, horario y fecha en que se notificará la lista de admitidos al proceso de selección.

**Artículo 213. – Publicidad.**

La difusión pública, cualquiera sea el método empleado, se efectuará obligatoriamente por lo menos con diez (10) días de anticipación a la fecha de apertura de la inscripción.

La difusión se hará mediante uno o varios de estos medios según el caso:

- a) Concurso Público y Abierto: Boletín Oficial, Medio gráfico de circulación nacional y tirada masiva y Cartelera oficiales y/o lugares visibles.
- b) Concurso General para personal de Legislatura: Boletín Oficial, Circular de la Dirección General de Recursos Humanos y Cartelera oficiales y/o lugares visibles.

**Artículo 214. - Período de Inscripción.**

El período de inscripción estará abierto durante al menos cinco (5) días hábiles.

Los postulantes completarán y firmarán la ficha de inscripción en carácter de declaración jurada. Será además obligatorio presentar un curriculum vitae firmado con el mismo carácter.

**Artículo 215. - Lugar de Consulta.**

El presente régimen, las demás normas complementarias, y las actas del Comité de Selección estarán a disposición de los postulantes para su consulta en la Dirección General de Recursos Humanos y/o en la cartelera que se habilite a tal efecto.

**Artículo 216. - Conocimiento y Aceptación.**

Los postulantes, taxativamente y por escrito, en la primera presentación deberán dejar constancia del conocimiento y aceptación de todas y cada una de las previsiones del presente régimen y de las normas reglamentarias y/o aclaratorias establecidas por el Comité de Selección del concurso; debiendo denunciar además el domicilio electoral y constituir domicilio legal en la Ciudad de Buenos Aires.

**Artículo 217. - Justificación de Inasistencia.**

Las eventuales inasistencias a los lugares de trabajo, en las que incurra el personal de la Legislatura con motivo de su presentación en el proceso de selección, serán justificadas con goce de haberes, con independencia de los conceptos previstos en el régimen de licencias, justificaciones y franquicias vigente.

El personal asignado a las tareas del proceso de selección será relevado de sus tareas habituales por el plazo que se establezca.

**Artículo 218. - Etapas del Proceso de Selección.**

El proceso de selección deberá estar integrado por las siguientes etapas:

- a) Evaluación de antecedentes. En esta etapa se evaluará la información proveniente de los formularios de inscripción y de los curriculum vitae.
- b) Evaluación Técnica. A través de pruebas técnicas se evaluarán los conocimientos, habilidades y capacidad para aplicarlos a situaciones concretas según los requerimientos típicos del puesto.
- c) Evaluación Psicoaptitudinal. En esta etapa se armonizarán las habilidades, aptitudes, formación y experiencia laboral del aspirante con las exigencias del puesto vacante.
- d) Evaluación de Aptitud Psicofísica. El área correspondiente efectuará los exámenes clínicos y diagnósticos necesarios para certificar la aptitud física de los candidatos preseleccionados para su incorporación a la planta permanente de la Legislatura, en caso de candidatos externos.

Estos cuatro factores serán considerados etapas de evaluación. Cada una de ellas se dará por aprobada o desaprobada siendo las mismas excluyentes en orden sucesivo. El órgano de selección consignará por acta los fundamentos de la desaprobación de los postulantes.

En la medida de lo posible se establecerán los sistemas de evaluación que otorguen la mayor transparencia y objetividad al proceso.

Cuando correspondiere se considerarán, además, los antecedentes de evaluación de desempeño obtenidos en la Legislatura.

**Artículo 219. - Desestimación de los Participantes.**

Los participantes que no reunieran las exigencias mínimas o no hubieran completado debidamente y firmado las fichas de inscripción, serán automáticamente desestimados y no accederán a las siguientes etapas evaluativas. Los aspirantes no seleccionados podrán solicitar la devolución de los respectivos comprobantes una vez finalizado el proceso.

**Artículo 220. - Exclusión Automática.**

Los antecedentes denunciados que no fueran verificables no serán ponderados, en tanto, los que se demuestren falsos, determinarán la exclusión automática del postulante.

**Artículo 221. - Acceso a las Etapas.**

El Comité de Selección determinará el número de postulantes para cada cargo que accederán a la segunda etapa.

Los participantes que hasta la evaluación técnica no lograran un mínimo igual al setenta (70%) por ciento del puntaje asignado, no accederán a la evaluación psicoaptitudinal.

**Artículo 222. – Calificación.**

La calificación de cada aspirante resultará de la suma de los puntajes obtenidos por la evaluación de cada etapa del proceso.

El orden de mérito provisorio se confeccionará sólo con aquellos aspirantes que hayan superado la totalidad de las etapas y alcanzado como mínimo el 70% del total general previsto.

En todos los casos, a igualdad de mérito se dará preferencia al empleado/a legislativo perteneciente a la planta permanente de la Legislatura, en el caso de concursos abiertos.

**Artículo 223. – Plazo.**

Las etapas de selección, incluida la elaboración del orden de mérito, deberán desarrollarse dentro de un plazo máximo de sesenta (60) días corridos, contados a partir de la fecha de cierre de la inscripción.

**Artículo 224. - Orden de Mérito.**

Concluidas las etapas de selección, el Comité de Selección elaborará el orden de mérito, se publicará en la cartelera habilitada a tal efecto y se elevará a la Vicepresidencia Primera la nomina a los efectos de su designación.

La decisión del Comité de Selección es inapelable.

## **Capítulo IX** **De las Designaciones**

### **Artículo 225. – Designación.**

Agotado el plazo para recurrir o resueltos los recursos administrativos interpuestos, la autoridad competente de la Legislatura dictará el acto administrativo para instrumentar las designaciones o promociones, conforme a la prioridad establecida en el orden de mérito resultante. Previo a ello, los postulantes en el caso que sean ingresantes, deben cumplimentar los siguientes requisitos:

- a) Realizar el examen preocupacional de aptitud psicofísica y presentar el certificado de antecedentes judiciales.
- b) Presentar ante la Dirección General de Recursos Humanos las certificaciones correspondientes, cumplimentar declaraciones juradas y demás requisitos que hacen a la conformación de su Legajo Personal, y alta ante los organismos de la seguridad social que correspondan.

### **Artículo 226. - Asunción de las Personas Designadas para la Cobertura de Vacantes.**

Las personas designadas para la cobertura de vacantes deberán asumir funciones dentro de los treinta y cinco (35) días corridos de notificados. De no verificarse tal circunstancia o de cesar en sus funciones por cualquier causa, se designará al postulante que figure a continuación del previamente designado en el pertinente orden de mérito, el cual tendrá vigencia por un plazo máximo de seis (6) meses.

La persona que no asuma funciones en el plazo establecido o renuncie perderá definitivamente su lugar en el orden de mérito respectivo.

### **Artículo 227. - Derecho a la Remuneración.**

El derecho a la remuneración comienza el día en que el empleado se haga efectivamente cargo de su puesto de trabajo.

### **Artículo 228. - Vacantes Liberadas.**

Las vacantes liberadas por los empleados/as legislativos pertenecientes a la Legislatura se considerarán financiadas y en condiciones de convocarse a la selección para su cobertura.

## **Capítulo X** (40) **Sistema de Evaluación de Desempeño del Personal**

### **Artículo 229. - Evaluación de Desempeño.**

La evaluación de desempeño es el proceso orientado a conocer y valorar el comportamiento del personal durante un período de tiempo, contribuyendo a establecer el nivel de eficiencia de los recursos humanos de la Legislatura.

*(Con las modificaciones de Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009, convalidada por Decreto N° 61-VP-2009).*

### **Artículo 230. – Objetivos.**

Son objetivos de la evaluación de desempeño:

- a) Medir en forma sistemática, permanente y lo más objetivamente posible, la actuación del personal, en función de las exigencias y responsabilidades de las tareas a su cargo.
- b) Comunicar a cada empleado/a legislativo cómo es valorado su desempeño, destacando sus fortalezas y debilidades.
- c) Aconsejar y ayudar a los colaboradores para que procuren su propio autodesarrollo a fin de que mejoren su actuación y desarrollen su potencial.
- d) Detectar necesidades de capacitación y desarrollar planes de mejoramiento a corto plazo, para la recuperación de los evaluados como deficientes.

---

<sup>40</sup> Por disposición del art. 358 (Acta Paritaria n° I/2011) la Evaluación de Desempeño queda en suspenso hasta que se expida la Comisión Especial creada por el mencionado instrumento.

- e) Coadyuvar a mejorar y aumentar la comunicación entre los mandos y sus subordinados, facilitando el diálogo Supervisor-Colaborador, en pro de ayuda a la comprensión de los intereses y objetivos perseguidos mutuamente.
- f) Obtener información respaldatoria a las decisiones relativas a la administración de personal (cambio de tareas, traslados, etc.).

**Artículo 231. – Principios.**

El sistema de evaluación de desempeño del personal se basa en principios de transparencia, objetividad, equidad e imparcialidad.

**Artículo 232. - Responsabilidad de la Dirección General de Recursos Humanos.**

La Dirección General de Recursos Humanos será la responsable de:

- a) Iniciar por acta el proceso de evaluación de desempeño del personal.
- b) Aprobar los instrumentos de evaluación y cronograma de actividades.
- c) Resolver las observaciones de los Veedores gremiales
- d) Aprobar, previo dictamen del Comité de Evaluación de Desempeño, los listados de las calificaciones definitivas del personal.

**Artículo 233. - Responsabilidad de la Dirección General de Capacitación.**

La Dirección General de Capacitación es la responsable de establecer los procesos de capacitación suficientes para facilitar el programa de evaluación de desempeño del personal, considerando las metas y objetivos previstos y la mejora continua del personal.

**Artículo 234. - Comités de Evaluación de Desempeño.**

Los Comités de Evaluación se integran en cada área con funcionarios de rango no inferior a Directores Generales.

Además, participan en él, el Director General de Recursos Humanos y el Director General de Capacitación o las personas que éstos especialmente designen, los veedores gremiales y el superior jerárquico del personal que se esté evaluando.

**Artículo 235. - Funciones del Comité de Evaluación de Desempeño.**

El Comité de Evaluación de Desempeño desarrollará las siguientes funciones:

- a) Compatibilizar con los evaluadores directos los criterios para la aplicación homogénea para el otorgamiento de la calificación por desempeño sobresaliente y demás pautas establecidas, y acordar un cronograma de trabajo que facilite el cumplimiento de los plazos.
- b) Invitar e incorporar a los representantes de los trabajadores a que se sumen en calidad de veedores con voz pero sin voto, e informarles las fechas de reunión.
- c) Garantizar las actividades de capacitación necesarias para la correcta ejecución del sistema de evaluación.
- d) Solicitar asesoramiento especializado si lo estimare conveniente
- e) Impulsar el proceso de evaluación de desempeño, haciéndose responsable del cumplimiento estricto de los plazos establecidos.
- f) Garantizar la participación de los superiores inmediatos cuando se traten las evaluaciones de sus subordinados.
- g) Ratificar las evaluaciones realizadas por los superiores inmediatos de los evaluados en los casos en que corresponda, y devolver los formularios a aquéllos que no hayan respetado las pautas, para su corrección.
- h) Rectificar los casos debidamente justificados.
- i) Analizar y resolver los pedidos de revisión.
- j) Realizar por sí o por terceros la auditoría del procedimiento.
- k) Dar oportuna intervención a la Dirección General de Asuntos Jurídicos ante los casos de funcionarios responsables de la evaluación de desempeño que incumplieren las disposiciones contenidas en el presente régimen.
- l) Ejercer toda otra atribución orientada a la concreción del proceso de evaluación, que no estuviere taxativamente contemplada en este régimen.

**Artículo 236. - Coordinador Técnico de Evaluación de Desempeño.**

La Dirección General de Recursos Humanos designará para integrar el Comité de Evaluación de Desempeño, un Coordinador Técnico que se sumará a dicho Comité.

**Artículo 237. - Funciones del Coordinador Técnico.**

El Coordinador Técnico será responsable directo de la administración e implementación del Proceso de Evaluación de Desempeño.

Serán sus funciones específicas:

- a) Participar en las reuniones sobre temas relacionados a la evaluación del desempeño.
- b) Convocar al Comité de Evaluación.
- c) Oficiar de Secretario Técnico del Comité de Evaluación de Desempeño en lo atinente a la aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño.
- d) Asesorar y prestar asistencia técnica y ejecutiva en todo lo relativo a la correcta aplicación del Sistema de Evaluación de Desempeño.
- e) Ejecutar el cronograma de actividades aprobado asegurando el cumplimiento en tiempo y forma de las fases del Proceso de Evaluación de Desempeño en la fecha establecida.
- f) Distribuir los formularios de evaluación correspondientes.
- g) Asesorar a evaluadores y evaluados de sus derechos y obligaciones en materia de evaluación de desempeño.
- h) Analizar con el Comité de Evaluación de Desempeño los resultados de las evaluaciones provisionales.
- i) Controlar el cumplimiento de los Planes de Recuperación establecidos.
- j) Detectar situaciones conflictivas y proponer soluciones adecuadas.
- k) Remitir los formularios la evaluación final para su registro y archivo en los respectivos legajos.

#### **Artículo 238. - Veedor Gremial.**

Los veedores del personal a razón de un titular y un suplente de acuerdo con la representación y proporción en la Comisión Paritaria, tiene las siguientes responsabilidades:

- a) Participar en las reuniones del Comité de Evaluación con voz y sin voto.
- b) Controlar y garantizar que se dé cumplimiento de los procedimientos establecidos por la normativa vigente y observar los vicios de implementación.
- c) Impugnar toda evaluación que no esté de acuerdo con los principios de este Convenio Colectivo.

Las eventuales impugnaciones de veedores serán derivadas junto con el informe del Comité de Evaluación a la Vicepresidencia Primera, quien tendrá cinco (5) días improrrogables para resolver la situación planteada.

La falta de resolución por parte de la Vicepresidencia Primera hará nula la evaluación, debiendo el Comité Evaluador proceder a realizar una nueva.

#### **Artículo 239. – Evaluadores.**

Los superiores jerárquicos e inmediatos de los empleados/as legislativos a evaluar y los integrantes del Comité de Evaluación son personalmente responsables de la imparcialidad y objetividad en la aplicación de las normas que les compete aplicar en el proceso de evaluación.

De tal manera, el superior jerárquico e inmediato es quien evalúa a cada empleado/a legislativo a su cargo con la ratificación del Comité de Evaluación.

Serán responsabilidades del superior jerárquico e inmediato que evalúa:

- a) Participar en las actividades de capacitación organizadas por la Dirección General de Capacitación.
- b) Completar los formularios de evaluación del personal a su cargo.
- c) Cumplir las pautas establecidas para el proceso de evaluación.
- d) Participar en las reuniones de Comité cuando se traten las evaluaciones de sus subordinados.
- e) Devolver los resultados de la evaluación final a sus evaluados, mediante una entrevista personal e individual de carácter obligatorio.
- f) Proponer objetivos de trabajo para el nuevo período.
- g) Entregar un informe escrito a su reemplazante sobre el desempeño de cada uno de los empleados/as legislativos que le dependan, cuando por cualquier motivo tuvieran que desvincularse del servicio que los habilita como empleados/as legislativos evaluadores, detallando las circunstancias y ponderaciones de cada empleado/a legislativo de modo de asegurar que éstos puedan ser evaluados adecuadamente en el momento correspondiente. Esta obligación regirá para quienes hayan tenido a cargo a los empleados/as legislativos a evaluar por un período no menor a tres (3) meses.

#### **Artículo 240. - Procedimiento de Evaluación.**

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo será evaluado siempre en el mes de octubre previo a la finalización del periodo de permanencia en el grado o la categoría de revista descrito en el art. 183.

No serán evaluados y por ende no podrán ser promovidos aquellos agentes que se encuentren en las siguientes situaciones:

1. Los agentes adscriptos por mas del 20% del periodo a evaluar
2. Aquellos agentes que no cumplieran servicio en esta Legislatura por haber accedido a cargos electivos o de mayor jerarquía en cualquier ámbito Nacional, Provincial o Municipal por mas del 20% del periodo a evaluar.
3. Aquellos agentes que gozaran de licencia sin goce de haberes por más del 20% del periodo a evaluar, durante el periodo a evaluar.

*(Con las modificaciones introducidas mediante Acta Acuerdo Paritaria N° II/2009).*

**Artículo 241. - Plazo de Evaluación.**

La Dirección General de Recursos Humanos, por razones fundadas, queda autorizada a modificar la fecha de evaluación, o ampliar el plazo de la misma.

**Artículo 242. - Inicio del Proceso de Evaluación.**

El proceso de evaluación será iniciado formalmente por Decreto de Vicepresidencia Primera, en donde se aprobará el cronograma de actividades para la sustanciación del proceso de evaluación, propuesto por la Secretaría Administrativa.

**Artículo 243. - Obligación de Evaluar.**

El superior inmediato y el jerárquico de cada empleado completarán el/los formularios de evaluación del personal, los que les deberán ser entregados dentro de los cinco (5) primeros días del mes en que comienza la evaluación.

La obligación de evaluar es intuitu personae del superior jerárquico, quien no podrá delegar en otro dicha facultad. Esta obligación regirá para quienes hayan estado a cargo de los empleados/as legislativos a evaluar por un período no menor a tres (3) meses.

Se entiende por superior inmediato al Director del área y superior jerárquico al Director General o autoridad de rango superior, de quienes dependa el agente.

Los agentes cuya dependencia directa sea de un Director General o una autoridad superior a ella, serán evaluados además por el superior inmediato de la apertura inferior.

**Artículo 244. - Imparcialidad y objetividad al tiempo de evaluar.**

Los encargados de evaluar deberán obrar de manera imparcial y con objetividad. Si hubiere alguna causa grave, que hiciera que quien deba evaluar no se considere con la imparcialidad y objetividad requeridas, deberá hacer saber tal circunstancia en forma debidamente fundada al Comité de Evaluación, quien resolverá sobre el particular dentro del plazo de cinco (5) días de recibido el pedido de excusación. Si dicha comisión considerare que la excusación es infundada, devolverá la misma y la planilla de evaluación al presentante, quien la deberá completar y entregar dentro del lapso previsto por este Convenio Colectivo. Si por el contrario encontrare admisible la excusación, la evaluación será realizada por el superior jerárquico del empleado excusado.

**Artículo 245. - Causal de Recusación.**

El mismo deber de imparcialidad y objetividad que exige el proceso de evaluación puede ser causal de recusación del superior evaluador por el/la empleado/a legislativo ante el Comité de Evaluación, mediante un escrito debidamente fundado en donde se detallen las circunstancias particulares del caso. En tal supuesto el Comité precitado evaluará la recusación y resolverá sobre ella en el plazo de cinco (5) días de recibido el pedido de recusación.

Hasta tanto no se resuelva definitivamente la acción, se suspenderán los plazos y el proceso de evaluación del empleado/a legislativo, debiendo elevar el evaluador, todo lo actuado hasta ese momento al comité, para su análisis.

De considerar infundado el reclamo interpuesto, se devolverán las actuaciones al encargado de evaluar para la prosecución de su trámite. Si por el contrario, encontrare admisible la recusación, se solicitará al superior jerárquico del funcionario recusado que proceda a la evaluación del empleado.

**Artículo 246. - Formulario de Evaluación.**

*(Derogado mediante Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009; ver art. 358).*

**Artículo 247. - Escala para Valuar.**

*(Derogado mediante Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009; ver art. 358).*

**Artículo 248. - Calificación Final.**

*(Derogado mediante Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009; ver art. 14).*

**Artículo 249. - Funciones Sujetas a la Evaluación de Distintos Evaluadores.**

Si durante el período a evaluar el empleado hubiere desempeñado, con carácter transitorio o no, funciones sujetas a la evaluación de distintos evaluadores, la misma será realizada por aquel correspondiente al mayor período ejercido, y de ser iguales los períodos el que corresponda a la función más relevante. En caso de no ser ello posible se evaluará el desempeño correspondiente al último período.

**Artículo 250. - Entrevista de Carácter Obligatorio.**

Una vez alcanzada la calificación final establecida por el presente, el superior evaluador deberá informar a sus subordinados el resultado de las mismas, mediante una entrevista de carácter obligatorio. En dicha entrevista se expondrán los fundamentos de la ponderación, se intercambiarán opiniones sobre posibles mejoras a concretar y se proyectarán objetivos y metas comunes para optimizar el desempeño individual en función de las necesidades de la organización, los que servirán como objetivos a revisar en la oportunidad de la próxima evaluación.

**Artículo 251. - Programa de Recuperación.**

Para los empleados/as legislativos calificados Regular o Insuficiente, el evaluador deberá fijar un Programa de Recuperación en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación, que analizará conjuntamente con las Direcciones Generales de Recursos Humanos y de Capacitación, incluyendo plazos intermedios de verificación de avances, de modo de producir una mejora en las tareas para el próximo período de evaluación.

**Artículo 252. - Notificación del Evaluado.**

El evaluado se notificará de la evaluación formulada en el lugar indicado en el formulario de evaluación. El evaluador deberá devolver los formularios con los resultados de la evaluación, debidamente completos y firmados, al Comité de Selección en el cronograma respectivo. El incumplimiento de esta disposición será considerado una falta grave del evaluador.

**Artículo 253. – Incorporación al Legajo.**

Los formularios de evaluación serán agregados al legajo personal de cada empleado una vez que la calificación esté firme.

**TÍTULO IV (41)**  
**SISTEMA DE CAPACITACIÓN DEL PERSONAL**

**Capítulo I**  
**Disposiciones Generales**

**Artículo 254. – Objeto.**

El Sistema de Capacitación tiene por objeto contribuir a jerarquizar las funciones desempeñadas por los empleados/as legislativos y permitirles avanzar en su carrera administrativa, asegurando el derecho a la igualdad de oportunidades.

**Artículo 255. - Ámbito de Aplicación. (42)**

Quedan sujetos a las disposiciones del presente Título los empleados/as legislativos de planta permanente y del SSAS.

Los Secretarios, Subsecretarios, Directores Generales y los agentes de la planta transitoria también podrán ser beneficiarios del sistema en los aspectos que no resulten incompatibles.

Ocasionalmente y atendiendo las políticas encaradas por esta Legislatura las actividades de capacitación podrán hacerse extensivas a la comunidad en general.

**Artículo 256. - Plan Anual de Capacitación.**

La Dirección General de Capacitación realizará los estudios pertinentes sobre métodos y sistemas de capacitación, a fin de elaborar el plan anual de capacitación que deberá ser presentado al Vicepresidente/a Primero/a antes del 30 de septiembre del año anterior a su puesta en vigencia a fin de garantizar su inclusión en el presupuesto correspondiente.

---

<sup>41</sup> El título es aplicable exclusivamente al personal permanente y del SSAS.

<sup>42</sup> Articular con artículo 271.

El desarrollo del plan se basará en las necesidades detectadas a escala general y en las consultas y sugerencias formuladas por las diferentes áreas de la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires, y su ejecución quedará a cargo de la Dirección General de Capacitación.

**Artículo 257. - Intervención de otras Dependencias.**

Para la detección de las necesidades de capacitación y la coordinación de las actividades pertinentes, las distintas áreas de la Legislatura deberán prestar la colaboración necesaria a la Dirección General de Capacitación.

**Capítulo II**  
**Cursantes**

**Artículo 258. - Participación en los Cursos.**

La participación de los empleados/as legislativos en los cursos tendrá, en términos generales, carácter optativo. Serán obligatorios únicamente en los siguientes casos:

- a) Cuando son dirigidos a empleados/as legislativos que cumplan funciones de conducción y mando.
- b) Cuando la aplicación de nuevos elementos de trabajo o técnicas operativas requieran paralelamente contar con personal instruido para ejecutar tareas específicas.
- c) Cuando el empleado/a legislativo se presente a concurso y sea obligatorio el cumplimentar determinados cursos de formación.

**Artículo 259. - Ficha de Inscripción.**

La Dirección General de Capacitación establecerá la ficha de inscripción cuya confección será obligatoria para la participación en actividades de capacitación.

La ficha de inscripción tendrá carácter de declaración jurada. Contará con la conformidad del jefe inmediato y el responsable de la dependencia donde reviste el empleado/a legislativo, y será presentada ante la Dirección General de Capacitación.

**Artículo 260. - Autorización para Concurrir.**

Atento el derecho de los empleados/as legislativos a la carrera reglamentada por el presente, las autoridades no pueden negar su autorización a la concurrencia de los mismos a las actividades de capacitación en el cumplimiento de las exigencias establecidas para el ascenso de categoría. En caso que las necesidades del servicio impusieran la postergación de la asistencia de los empleados/as legislativos a las actividades mencionadas, las autoridades pertinentes deben hacer constar por escrito tal situación, lo que, en ningún caso, sustituirá las exigencias previstas. Las autoridades pertinentes deben asegurar las oportunidades que correspondan en los plazos y términos establecidos.

**Artículo 261. - Obligaciones de los Concursantes.**

Los cursantes están obligados a:

- a) Cumplir las tareas lectivas que se les encomienden.
- b) Someterse a las pruebas de evaluación según las condiciones y formas que se determinen para cada curso.

**Artículo 262. - Prueba de Evaluación.**

Quienes no se sometan a la prueba de evaluación que se establezca serán considerados reprobados salvo que razones de fuerza mayor hayan impedido su concurrencia. En caso de que la Dirección General de Capacitación justifique tal circunstancia se le fijará nueva fecha de examen.

**Artículo 263. – Becas.**

La Legislatura establecerá un subprograma de capacitación externa por medio del otorgamiento de becas que se concederán individualmente de acuerdo a las normas que se establezcan reglamentariamente.

**Capítulo III**  
**Actividades de Capacitación**

**Artículo 264. – Cursos.**

Los cursos o actividades estarán organizados de manera de asegurar modalidades de capacitación acordes con el nivel de revista, formación profesional y experiencia administrativa de los empleados/as legislativos.

**Artículo 265. – Medios.**

La capacitación del personal podrá efectuarse a través de:

- a) Cursos regulares intensivos de formación.
- b) Cursos de información y orientación.
- c) Seminarios.
- d) Clases especiales.
- e) Ciclos de conferencias.
- f) Jornadas y Congresos.

Las mencionadas actividades podrán ser efectuadas en dependencias del Gobierno de la Ciudad o en entidades públicas o privadas que hayan suscrito convenios con la Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.

**Artículo 266. - Difusión de las Actividades.**

La Dirección General de Capacitación publicará en un Boletín Interno la oferta de actividades de capacitación con no menos de diez (10) días de anticipación, sin perjuicio de otro medio de difusión que disponga.

Además de la publicidad prevista en el párrafo precedente, la Dirección General de Capacitación habilitará al menos una (1) cartelera destinada al mismo efecto, y de cuya actualización será responsable. Ello no obsta para que, además, se asegure, por los medios que sean necesarios, la adecuada divulgación de las posibilidades de capacitación y la igualdad de oportunidades para inscribirse en ellas.

La Dirección General de Capacitación contará con un espacio propio en la página Web de la Legislatura a efectos de publicitar sus actividades.

**Artículo 267. - Material Didáctico.**

El material didáctico que se proporcione estará destinado exclusivamente al uso de los participantes y será de circulación restringida. Las opiniones contenidas en ellos corresponderán a sus autores, salvo el caso de estar expresamente avaladas por autoridades de la Legislatura.

**Artículo 268. - Evaluación de los Cursos.**

Al término de cada curso se evaluarán los resultados del mismo, con el propósito de determinar la conveniencia de mantener, ampliar o modificar su nivel.

**Capítulo IV**  
**Inscripción en las Actividades**

**Artículo 269. – Inscripción.**

La inscripción en cursos o actividades de capacitación no es obligatoria, pero los empleados/as legislativos que se inscriban en cualquiera de ellos deben cumplir los requisitos de asistencia, puntualidad y exigencias académicas que se establezcan. Cualquier incumplimiento debe estar debidamente justificado por las autoridades del área de revista, con la intervención de la Dirección General de Capacitación. En caso de incumplimiento injustificado, el/la empleado/a legislativo estará inhibido de inscribirse en actividades de capacitación por un plazo de un (1) año a partir de la finalización de la actividad en cuestión.

**Artículo 270. - Evaluación Técnica.**

Cuando las características del curso programado requieran por parte del/la empleado/a legislativo condiciones especiales, se realizará, una selección previa de acuerdo con los antecedentes que ofrezcan los postulantes.

La evaluación técnica será la etapa inmediata posterior a la presentación de la solicitud por parte del interesado y el autorizante correspondiente.

Sobre la base de los datos proporcionados en la solicitud, la Dirección General de Capacitación realizará dicha valoración técnica la cual deberá considerar la evaluación de pertinencia, mérito del/la empleado/a legislativo y características de la actividad y decidirá dar o no curso a la solicitud.

La decisión de no dar curso a una solicitud será inapelable e irrecurrible, debiendo ser fundamentada y notificada.

**Artículo 271. - Personal no Comprendido en la Planta Permanente. (43)**

El personal no comprendido en la planta permanente de la Legislatura podrá participar de los programas de capacitación que se organicen, si hubiera vacantes para ello y reunieran los requisitos que se establezcan. El mismo participará en calidad de invitado.

**Capítulo V**  
**Asistencia**

**Artículo 272. - Requisito de Asistencia.**

Los asistentes a una actividad de capacitación deberán cumplir con una asistencia no inferior al setenta y cinco (75%) del total de horas lectivas, superando dicho margen quedarán automáticamente separados de la actividad, quedando a consideración de la Dirección General de Capacitación, el aceptar la permanencia del cursante cuando sus ausencias hayan superado el veinticinco por ciento (25%) del total de horas dictadas a la fecha.

**Artículo 273. - Registro de Asistencia.**

El Coordinador de cada curso registrará la asistencia, puntualidad y faltas de disciplina en que incurran los concursantes y solicitará a la Dirección General de Capacitación la adopción de las medidas que correspondan.

**Artículo 274. - Parte de Asistencia.**

El Coordinador de cada curso elevará a la Dirección General de Capacitación el parte de asistencia indicando las ausencias producidas y las causas que las motivaron.

**Capítulo VI**  
**Calificaciones**

**Artículo 275. – Calificaciones.**

En las actividades de capacitación que otorguen créditos se evaluarán los aprendizajes promovidos con las siguientes calificaciones:

- a) Aprobado.
- b) No aprobado.

La calificación "Aprobado" significa que el/la empleado/a legislativo satisfizo las exigencias básicas de la actividad, pudiendo estar acompañada de puntaje, según corresponda.

Las exigencias para calificar "Aprobado" y las actividades de recuperación son establecidas por la Dirección General a cargo del Programa en cuestión.

**Capítulo VII**  
**Certificados**

**Artículo 276. - Certificado de Capacitación.**

El personal que resulte aprobado será acreedor de un certificado de capacitación en la especialidad que ha cursado que lo habilitará para ser considerado a los efectos de integrar los planteles respectivos. Los empleados/as legislativos que hubieren sido reprobados recibirán un certificado de asistencia al solo efecto de dejar constancia de su concurrencia.

**Artículo 277. - Contenido del Certificado.**

Los certificados que acrediten a los empleados el haber aprobado los cursos realizados de acuerdo a los planes programados serán uniformes y en los mismos constarán los siguientes datos:

- a) Nombre y apellido.
- b) Número de legajo.
- c) Especialidad cursada.
- d) Características específicas del curso.

**Capítulo VIII**  
**Programa de Alto Gerenciamiento**

**Artículo 278. - Programa de Alto Gerenciamiento Legislativo.**

El Programa de Alto Gerenciamiento Legislativo estará dirigido a empleados/as legislativos que desempeñen “funciones de conducción”.

**Artículo 279. – Autorización.**

La Dirección General de Capacitación podrá autorizar a los empleados/as legislativos que posean títulos universitarios a realizar las actividades previstas en el Programa de Alto Gerenciamiento Legislativo, en la medida que existan vacantes.

**Artículo 280. – Cursos.**

Los cursos mencionados en los artículos precedentes u otros que se organicen serán dirigidos por la Dirección General de Capacitación.

**Artículo 281. - Realización del Curso.**

El personal que hubiera accedido al ejercicio de “funciones de conducción” por los mecanismos de selección previstos en el presente régimen deberá realizar el curso de Alto Gerenciamiento Legislativo en un período de un (1) año a partir de la fecha de asunción.

El incumplimiento de este requisito impedirá la obtención por parte del/la empleado/a legislativo de una calificación superior a Bueno.

**Artículo 282. – Exigencias.**

La determinación de las exigencias específicas de capacitación del personal profesional y especializado y las correspondientes al Programa de Alto Gerenciamiento Legislativo será efectuada por la Dirección General de Capacitación.

**Capítulo IX**

**De los Créditos de Capacitación**

**Artículo 283. - Créditos de Capacitación.**

Los empleados/as legislativos comprendidos en el presente Convenio Colectivo deberán reunir cierta cantidad de créditos de capacitación, por cada uno de los períodos de evaluación de desempeño, a fin de establecer la calificación final.

La determinación de las exigencias de capacitación para el cambio de categoría de los empleados/as legislativos, cuando se convoque a un proceso de selección por cargos vacantes o de conducción, será establecida por la C.I.V.A., al igual que el sistema de equivalencias.

**TÍTULO IV Bis**

**DEL PERSONAL DEL SERVICIO DE SALUD Y ASISTENCIA SOCIAL**

**Capítulo Único**

**Artículo 283 bis. - Personal del Servicio de Salud y Asistencia Social.**

El personal del Servicio de Salud y Asistencia Social mantendrá su estabilidad hasta el llamado a concurso público y abierto para cubrir las respectivas vacantes de planta permanente.

La condición de personal del Servicio de Salud y Asistencia Social, le asignará oportunamente al postulante un puntaje de mérito especial para el concurso, a efectos de priorizar la continuidad del desarrollo de la actividad del Servicio de Salud y Asistencia Social.

El personal del Servicio de Salud y Asistencia Social podrá ser asignado con carácter transitorio en las distintas dependencias de la Legislatura hasta la substanciación del concurso conservando el derecho asignado en el párrafo anterior.

**Artículo 283 ter. – Requisitos**

El personal del Servicio de Salud y Asistencia Social para ser designado deberá cumplir con los mismos requisitos de admisibilidad exigidos para el resto del personal de planta permanente de la Legislatura, siendo de aplicación a los empleados del Servicio de Salud y Asistencia Social los capítulos II, III, IV, V, VI, X, XI, XII, XIV, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XX, XXI, XXII, XXIII y los artículos

36°, 38°, 39°, 40°, 43°, 44°, 46° y 47° del Capítulo IX del Título II, así como el Título IV de este Convenio Colectivo.

*(Con modificaciones introducidas por Actas Paritarias n° II/2008 y VI/2011).*

**Artículo 283 quater. – Egreso**

Extinguida la relación de empleo el/la empleado del Servicio de Salud y Asistencia Social tendrá derecho al cobro de la parte proporcional de la licencia ordinaria no usufructuada por haberse producido la baja, previa aplicación de lo dispuesto en el artículo 174 de este Convenio Colectivo.

**Artículo 283 quinter.- Asignación**

Se asigna a partir del 1° de Enero de 2011 treinta (30) módulos a la Planta SSAS, de conformidad a lo establecido en el Acta Paritaria I/2009.

*(Con las modificaciones dispuestas por Actas Paritarias n° I/2011 y VI/2011).*

<b>TÍTULO V</b>
-----------------

**DEL PERSONAL NO PERMANENTE**

**Artículo 284. – Alcance**

El personal no permanente comprende a:

- a) Personal Transitorio.
- b) Personal Ad-Honorem.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria n° III/2007).*

**Capítulo I**

**Personal Transitorio**

**Artículo 285. – Alcance.**

El personal de planta transitoria ingresará a la Legislatura para cumplir funciones en las siguientes situaciones de revista:

- a) Personal a la orden de Legislador/a.
- b) Personal de Bloque.
- c) Personal de Asesoramiento en Comisiones y/o Juntas.
- d) Personal de Gabinete.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria n° III/2007).*

**Artículo 286. – Requisitos.**

El personal de planta temporaria para ser designado deberá cumplir con los mismos requisitos de admisibilidad exigidos para el resto del personal de planta permanente de la Legislatura, siendo de aplicación a los empleados de planta temporaria las normas del Título II de este Convenio Colectivo, con excepción de aquellas vinculadas a la estabilidad en el empleo, a la carrera administrativa y las previstas en los Capítulos 5, 6, 7, 9, 11, 18, 19, 20, 21, y 23.

Con relación al Capítulo 11, el mismo resulta aplicable al personal de planta temporaria, con excepción del art.54.

**Artículo 287. - Categorías del Personal.**

Las categorías del personal transitorio de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se identificarán mediante un nomenclador que constará de una letra y un dígito, en orden decreciente: T1-T2-T3-T4-T5-T6-T7-T8.

Únicamente podrán dividirse por tres (3) las categorías T1 y T2, y por dos (2) las categorías T1, T2, T3 y T4 (44).

**Artículo 288. – Remuneración.**

El empleado legislativo/a transitorio percibe en concepto de remuneración de la categoría, la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de modulo conforme a lo establecido en el artículo 36, la cantidad de módulos que a continuación se establece por categoría:

<b>Categoría</b>	<b>Módulos</b>
T.1	576
T.2	503
T.3	408
T.4	313
T.5	251
T.6	201
T.7	171
T.8	157

De las sumas resultantes se considerará sueldo básico el cien por ciento (100%) de la tabla de módulos precedentes.

A partir del 1° de diciembre de 2009 se abonan 51 módulos a cada agente de planta transitoria como “asignación parlamentaria extraordinaria” remunerativa, no integrando el salario básico.  
(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria n° 1/2009).

**Artículo 289. - Propuestas de Altas, Bajas y Modificaciones.**

Las propuestas de altas, bajas y modificaciones del personal transitorio deberán ser realizadas sin excepción dentro de los veinticinco (25) de cada mes, para hacerse efectivas a partir del mes siguiente.

**Artículo 290. - Excepción.**

Exceptuase de lo dispuesto en el artículo anterior en el supuesto de terminación del mandato del legislador que propuso su designación.

**Artículo 291. - Personal a la Orden de Legislador.**

La designación como empleado a las órdenes de un legislador de la ciudad será producida por el/la Vicepresidente/a Primero/a de la Legislatura a propuesta de aquél.

El empleado así designado tendrá derecho a conservar el empleo hasta tanto se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Incapacidad absoluta y permanente.
- d) Cesantía o exoneración.
- e) Cancelación de la designación o baja a solicitud del legislador que propuso su designación.
- f) Terminación del mandato del legislador que propuso su designación.

**Artículo 292. - Personal de Bloque.**

La designación como empleado de bloque será producida por el/la Vicepresidente/a Primero/a de la Legislatura a propuesta del presidente de aquél.

La Vicepresidencia Primera reglamentará la categoría y el número de empleados que corresponda a cada bloque parlamentario de acuerdo con el número de legisladores que lo integren.

Los empleados de bloque tendrán derecho a conservar el empleo mientras exista el bloque y hasta tanto se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Incapacidad absoluta y permanente.
- d) Cesantía o exoneración.
- e) Reducción del número de legisladores del bloque.
- f) Baja a solicitud del presidente del bloque.

**Artículo 293. - Personal de Asesoramiento en Comisiones y/o Juntas.**

La designación como empleado para cumplir funciones de asesoramiento en una comisión permanente o especial, y/o junta será producida por el/la Vicepresidente/a Primero/a de la Legislatura a propuesta de las autoridades de aquélla.

Los empleados designados en las comisiones y/o juntas para cumplir funciones de asesoramiento tendrán derecho a conservar el empleo hasta tanto se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Incapacidad absoluta y permanente.

- d) Cesantía o exoneración.
- e) Baja a solicitud de las autoridades de la comisión.
- f) Terminación del mandato de las autoridades de la comisión.

**Artículo 294. - Personal de Gabinete.**

El personal de gabinete será afectado a la realización de estudios y/o asesoramiento.

El empleado así designado tendrá derecho a conservar el empleo hasta tanto se produzca alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Incapacidad absoluta y permanente.
- d) Cesantía o exoneración.
- e) Cancelación de la designación o baja a solicitud de la autoridad que propuso su designación.
- f) Terminación de la gestión de la autoridad que propuso su designación, cesando automáticamente en sus cargos de pleno derecho, y sin necesidad de notificación.

**Artículo 295. – Indemnización.**

El personal de planta temporaria que cesara en su cargo por las razones indicadas en los artículos 291, 292, 293 y 294, no tendrá derecho a indemnización alguna por la extinción de su vinculación.

**Artículo 296. - Excepciones a la Cancelación de Designaciones.** <sup>(45)</sup>

El empleado/a legislativo de planta temporaria que debiera cesar en su cargo por las razones indicadas en los incisos e) y f) de los artículos 292, 293 y 294, previo a decretarse la baja comunicará fehacientemente a la Dirección General de Recursos Humanos encontrarse en uso de una licencia de largo tratamiento o su estado de gravidez.

En el supuesto de uso de licencia de largo tratamiento tendrá derecho a conservar su designación por el término de seis (6) meses, ajustada a los controles que indique la Dirección General de Recursos Humanos, y para el caso de las empleadas, hasta que se cumplan los términos de la licencia por Maternidad que prevé el artículo 82.

**Artículo 297. – Egreso.**

Extinguida la relación de empleo el/la empleado legislativo transitorio tendrá derecho al cobro de la parte proporcional de la licencia ordinaria no usufructuada por haberse producido la baja, previa aplicación de lo dispuesto en el artículo 174 de este Convenio Colectivo.

## **Capítulo II Personal Ad-Honorem**

**Artículo 298. – Concepto.**

Reviste la calidad de personal ad-honorem todo aquél que preste servicios de asesoramiento para un Legislador/a o Bloque partidario, Secretario/a Administrativo, Parlamentario y/o Coordinación de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sin recibir remuneración, honorarios ni viáticos, reintegro de gastos, refrigerios, ni ninguna otra contraprestación por dicho concepto.

**Artículo 299. – Designación.**

La designación como personal Ad-Honorem será producida por decreto de la Vicepresidencia Primera de la Legislatura a propuesta del funcionario asesorado, en el que se indicará la vigencia de la designación.

Producida la designación el personal ad-honorem deberá tramitar por ante la Dirección General de Recursos Humanos su legajo personal, por intermedio de la cual se le entregará oportunamente la credencial con la cual deberá ingresar a esta Legislatura

**Artículo 300. - Cese de Funciones.**

Cuando el personal ad-honorem cesara sus funciones por haber finalizado la designación o si lo hiciera con anterioridad a la fecha de finalización establecida al momento de su nombramiento, el/la Legislador/a o Secretario/a a de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires donde se desempeña el asesor, deberá comunicar tal novedad a la Dirección General de Recursos Humanos en forma

---

<sup>45</sup> El diputado que propone la baja presentará en formulario correspondiente ante la Dirección General de Recursos Humanos, quien comunicará el procedimiento a seguir.

escrita y con una antelación de cinco (5) días hábiles al cese a fin de reclamar su correspondiente credencial de acceso.

## **TÍTULO VI**

### **DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO**

#### **Capítulo I (46)** **Prohibición de la Discriminación**

##### **Artículo 304. - Prohibición de Discriminaciones e Igualdad de Trato.**

Está prohibido cualquier medida o práctica que produzcan un trato discriminatorio o una desigualdad entre los empleados/as en el ámbito laboral por motivos tales como raza, color, etnia, religión, nacionalidad, estado civil, opinión política o gremial, ideología, género, edad, posición económica, condición social, discapacidad, condición biológica o de salud, caracteres físicos, criterios estéticos, o preferencia, orientación o identidad sexual.

#### **Capítulo II (47)** **Igualdad de Trato.**

##### **Artículo 305. - Principio General.**

Se deberá dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones. Los puestos de trabajo y las funciones regulados por el presente Convenio Colectivo serán cubiertos y ejercidos indistintamente por empleados/as legislativos de uno u otro sexo. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo deberán adecuarse indefectiblemente a este principio general.

##### **Artículo 306. - Trato Desigual.**

Se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en algunas de las causas mencionadas en el artículo 304, apartándose de criterios objetivos de evaluación. Para garantizar la efectiva igualdad de oportunidades la Legislatura deberá facilitar el acceso de todos los empleados/as legislativos a los programas de capacitación que se dicten para nuevas competencias laborales.

Las referencias a empleados, empleados/as legislativos o funcionarios en género masculino deben ser entendidas como no restrictivas para empleadas, empleados/as legislativos o funcionarias de sexo femenino.

##### **Artículo 307. - Garantía.**

La Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires adoptará todas las medidas necesarias para garantizar:

- a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carrera y de capacitación, teniéndose especial cuidado en el adiestramiento en técnicas, metodologías, procedimientos o procesos nuevos que se incorporen al trabajo.
- b) Acceso a los mismos programas de estudio y a las mismas oportunidades para la obtención de becas u otras subvenciones para cursar estudios.
- c) La aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo.
- d) La igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de su desempeño.
- e) La igualdad de oportunidades para ocupar funciones de conducción.
- f) Las mismas oportunidades de licencias para participar en actividades políticas, gremiales, deportivas y culturales.

#### **Capítulo III (48)**

---

<sup>46</sup> Aplicable al personal permanente, a la planta SSAS y al personal transitorio.

<sup>47</sup> Aplicable al personal permanente, a la planta SSAS y al personal transitorio.

<sup>48</sup> Aplicable al personal permanente, a la planta SSAS y al personal transitorio.

## **De la Promoción de la Mujer Trabajadora**

### **Artículo 308. – Principio.**

La Legislatura garantiza los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada por Ley N° 23179 y para ello adoptará las medidas necesarias a fin de suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones.

### **Artículo 309. – Alcance.**

A los efectos enunciados en el artículo anterior, la expresión "discriminación contra la mujer", denotará toda distinción, exclusión, restricción o segregación basada en el sexo que tenga por propósito o por resultado disminuir o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer de los derechos y beneficios contenidos en el presente convenio, independientemente de su estado civil y sobre el principio de la igualdad entre la mujer y el hombre.

## **Capítulo IV (49)** **Erradicación de la Violencia Laboral**

### **Artículo 310. – Concepto.**

Se entiende por violencia laboral toda acción que manifieste abuso de poder ejercida mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, imposición, hostigamiento, aislamiento, acoso sexual, tareas imposibles de realizar o denigrantes para la condición humana, acciones que en forma reiterada, atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de los trabajadores comprendidos en el presente convenio, sin perjuicio de las conductas definidas por la Ley Nacional N° 23592 y Ley N° 1225 (BOCBA N° 1855 del 12/01/2004) sus modificatorias y cualquier otra norma referida a lo expresado en el presente artículo.

### **Artículo 311. – Sanción.**

Los/as empleados/as legislativos que incurran en su accionar en cualquier forma de violencia laboral: abuso de poder, maltrato físico, acoso en todas sus formas, inequidad salarial o represalias en torno a la intolerancia del trabajador a padecer cualquier forma de violencia laboral, serán sancionados con cesantía de acuerdo a lo normado en el artículo 109, inciso f) de este Convenio Colectivo.

### **Artículo 312. – Denuncia.**

Los empleados legislativos afectados por violencia laboral podrán denunciar voluntariamente en forma escrita e individual los hechos ante la Dirección General de Recursos Humanos.  
El tratamiento de las denuncias escritas garantizará la confidencialidad y discrecionalidad de las mismas a fin de sancionar a las personas responsables de la acción que originara la denuncia.  
Luego de verificar la relación jerárquica existente entre denunciante y denunciado se procederá a informar de modo confidencial a la Dirección General de Asuntos Jurídicos, a fin de que disponga las instrucciones sumariales pertinentes.

## **TÍTULO VII**

### **DE LA COMISIÓN PARITARIA**

#### **Capítulo I** **Disposiciones Generales**

### **Artículo 313. - Regla General.**

Las partes deberán integrar una Comisión Paritaria, en la forma y con la competencia que en este Convenio Colectivo se determinan.

### **Artículo 314. – Obligatoriedad.**

---

<sup>49</sup>

Aplicable al personal permanente, a la planta SSAS y al personal transitorio.

Las normas de las convenciones colectivas de trabajo son de cumplimiento obligatorio para la Legislatura 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 al empleado legislativo.

**Artículo 315. – Integración.**

La Comisión Paritaria se integra de la siguiente forma:

- a) 4 representantes de la Legislatura empleadora.
- b) 4 representantes de los trabajadores.

**Artículo 316. - Representación de los Trabajadores.**

Se encuentran legitimados para negociar y firmar los convenios colectivos de trabajo en nombre de los empleados legislativos, 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, en proporción al número de afiliados cotizantes que representen en la Legislatura.

**Artículo 317. - 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 paritaria, la administración del trabajo del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires 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 318.- Representación de la Parte Empleadora.**

La representación de la parte empleadora es ejercida por los representantes que designe el/la Vicepresidente/a Primero.

La designación será realizada uno (1) por el Vicepresidente/a Primero y los restantes a propuesta de los presidentes de los bloques partidarios.

**Artículo 319.- Designación de Asesores.**

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

**Artículo 320.- Materias de la Negociación.**

La negociación colectiva en el nivel general regulada por el presente convenio comprenderá todos los aspectos que integran la relación de empleo, 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 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) Jornada de trabajo.
- g) Movilidad.
- h) Mecanismos de prevención y solución de conflictos, particularmente en los servicios esenciales.
- i) Régimen de licencias.

**Artículo 321. – Excepciones.**

La negociación colectiva regulada por la presente Convención Colectiva será comprensiva de todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las demás condiciones de trabajo, a excepción de las siguientes:

- a) La estructura orgánica de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- b) Las facultades de dirección de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- c) El principio de idoneidad como base del ingreso y de la promoción en la carrera administrativa.

**Artículo 322. - Implicancias Económicas.**

Las decisiones de la Comisión Paritaria que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención de la Secretaría Administrativa y de la Comisión de Presupuesto, Hacienda, Administración Financiera y Política Tributaria para evaluar la factibilidad de su implementación y asignar la correspondiente partida presupuestaria.

**Artículo 323. – Notificación.**

La representación que promueva la negociación notificará por escrito su voluntad de negociar a la otra parte, la que deberá contestar en el término de cinco (5) días de recibida la comunicación. La Comisión Paritaria quedará constituida formalmente a los cinco (5) días de haber sido acordada su convocatoria.

**Artículo 324. - Negociación 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 a las 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 325. - Fijación del Valor de cada Unidad de Módulo.**

Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra la negociación del valor de cada unidad de módulo establecido en el artículo 36. La representación que promueva la negociación notificará por escrito su voluntad de negociar a la otra parte, la que deberá contestar en el término de cinco (5) días de recibida la comunicación. La Comisión Negociadora quedará constituida formalmente a los cinco (5) días de haber sido acordada su convocatoria.

**Capítulo II**  
**Acuerdos Paritarios**

**Artículo 326. - Ámbito de Aplicación.**

Los acuerdos paritarios son aplicables a todos los empleados/as en sus partes pertinentes, que se desempeñen en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, y que presten servicios en forma permanente o no permanente.

**Artículo 327. – Remisión.**

Los acuerdos que suscriba la Comisión Paritaria serán remitidos a la Vicepresidencia Primera de la Legislatura para su instrumentación mediante el dictado del acto administrativo pertinente.

**Artículo 328. – Vigencia.**

Los acuerdos paritarios regirán formalmente a partir del primer día del mes siguiente al de su suscripción, siendo oponible a terceros.

**Artículo 329. - Formalidad.**

Los acuerdos paritarios deberán celebrarse por escrito y consignarán el lugar y fecha de su celebración, nombre y acreditación de personería de los intervinientes y el período de vigencia si cupiera.

**Capítulo III**  
**Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación**

**Artículo 330. – Creación.**

Créase la Comisión de Interpretación, Verificación y Aplicación (C.I.V.A.), de esta Convención Colectiva, la cual estará integrada anualmente por 8 miembros: cuatro (4) representantes designados y removidos por las asociaciones sindicales con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, en proporción al número de afiliados cotizantes que representen en la Legislatura y cuatro (4) representantes de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que serán designados y removidos por el/la Vicepresidente/a Primero.

En un plazo no mayor de noventa (90) días de la fecha de la firma del presente Convenio, ambas partes designarán a sus representantes en el seno de la Comisión.

Las decisiones que deba adoptar esta Comisión en todos los casos será por unanimidad, en un tiempo prudencial y por escrito, las condiciones, reglas y programación de reuniones para su funcionamiento se tomarán de común acuerdo entre las partes.

**Artículo 331. - Funciones y Atribuciones.**

La C.I.V.A. tiene las siguientes funciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes signatarias.
- b) En su labor de interpretación deberá guiarse, esencialmente, por las consideraciones y fines compartidos de la presente Convención Colectiva procurando componerlos adecuadamente. Los diferendos podrán ser planteados a la Comisión por cualquiera de las partes.
- c) La Comisión podrá intervenir en controversias de carácter individual, con las siguientes condiciones:
  - 1) la intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes;
  - 2) se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva o norma legal o reglamentaria;
  - 3) la intervención será de carácter conciliatorio y, los acuerdos a los que se arribe, podrán presentarse ante la autoridad administrativa para su homologación, cumpliéndose con los requisitos ahora vigentes sobre prestación de intereses individuales por la asociación sindical, o los que puedan regir en el futuro;
  - 4) si no se llegase a un acuerdo por los interesados se atenderán a la legislación vigente.
- d) La Comisión también puede intervenir, cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso:
  - 1) Cualquiera de las partes signatarias podrá solicitar la intervención de la Comisión definiendo con precisión el objeto del conflicto;
  - 2) La comisión en este caso actuará como instancia privada y autónoma de la conciliación de los intereses de las partes, procurando un avenimiento de las mismas.
- e) Analizar y proponer las modificaciones necesarias que puedan producirse en el Convenio sobre la base de las nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas.

Queda exceptuado del ámbito de la C.I.V.A., el tratamiento de cualquier medida adoptada en el ejercicio del régimen disciplinario de la Legislatura, en las que no tendrá competencia. Sin perjuicio de ello, la Vicepresidencia Primera dará intervención a las asociaciones sindicales con personería gremial, ante situaciones graves que puedan derivar en medidas disciplinarias de cesantía o exoneración. La acción judicial sólo será procedente una vez agotada esa vía administrativa, y se tramitará según los procedimientos y competencias que correspondan.

#### **Artículo 332. – Diferendos.**

Los diferendos que se susciten por la interpretación o aplicación del presente Convenio no podrán dar lugar en ningún caso a la paralización del trabajo. Producida una divergencia, las partes deberán dar intervención a la C.I.V.A., la que dará al caso inmediato tratamiento en procura de una solución. Si no se llegare a acuerdo en el término de treinta (30) días, se liberarán las partes.

#### **Artículo 333. – Guardias Mínimas.**

La C.I.V.A. agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiere suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de acción directa que pudieren alterar la normal prestación del servicio, se deberán cumplir las guardias mínimas que establezca la Legislatura.

## **TÍTULO VIII**

### **HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL MEDIO AMBIENTE LABORAL**

#### **Capítulo I (50)**

#### **Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo**

#### **Artículo 334. - Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.**

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes N° 19587 (Ley de Higiene y Seguridad del Trabajo) y 24557 (Ley de Riesgo de Trabajo) y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

- 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 empleado/a legislativo. Quedan específicamente incluidos en este concepto:

- 1) Las condiciones generales y especiales de las oficinas, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuáles se realiza la ejecución de las tareas.
  - 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos 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 las dependencias en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el empleado/a legislativo.
- b) Medio ambiente de trabajo: Se entiende específicamente incluido en este concepto:
- 1) Los lugares, oficinas o sitios, cerrados o al aire libre, donde las personas vinculadas por una relación de empleo desarrollen las funciones propias.
  - 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los empleados/as legislativos y sus familias.

**Artículo 335. – Prevención.**

Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**Artículo 336. – Obligaciones.**

Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen preocupacional para todos los empleados/as legislativos que ingresen como Planta Permanente.
- b) Comunicación escrita al empleado/a legislativo de los resultados de los análisis y exámenes.
- c) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la Comisión de autoridad administrativa del trabajo y a la representación sindical.
- d) Presencia de un servicio médico.
- e) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical.
- f) Toda conducta establecida en las Leyes N° 19587 de Higiene y Seguridad y 24557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente Laboral.

**Capítulo II**

**Comisión de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente Laboral**

**Artículo 337. – Creación.**

Créase la Comisión de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente Laboral, la cual estará integrada por 8 miembros: cuatro (4) representantes designados y removidos por las asociaciones sindicales con personería gremial dentro del ámbito de actuación de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Bs. As., en proporción al número de afiliados cotizantes que representen en ese ámbito y cuatro (4) representantes de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con jerarquía no inferior a Director General, que serán designados y removidos por el/la Vicepresidente/a Primero.

**Artículo 338. – Funciones.**

La Comisión de Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente Laboral tiene las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar y verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en lo referido a: 1) Ley de Riesgos del Trabajo N° 24557, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro y 2) Ley de Higiene y Seguridad N° 19587, su decreto reglamentario, resoluciones y disposiciones complementarias actuales y las que se dicten en el futuro.
- b) Inspección periódica y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.

- c) Promoción de 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.
- e) Recibir denuncias.
- f) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- g) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.
- h) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- i) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión Higiene y Seguridad en el Medio Ambiente Laboral.
- j) 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.

## TÍTULO IX

### GENERALIDADES

#### Capítulo Único

##### **Artículo 339. - Irrenunciabilidad.**

Los derechos reconocidos a los empleados/as legislativos en este Convenio Colectivo tienen el carácter de mínimo e irrenunciable y podrán ser ampliados o mejorados reglamentariamente.

##### **Artículo 340. – Órgano Legislativo.**

Toda referencia a órgano legislativo que se haga en el presente Convenio Colectivo debe ser entendida como abarcativa de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Honorable Concejo Deliberante de la Ciudad de Buenos Aires y Sala de Representantes de la Ciudad de Buenos Aires.

##### **Artículo 341.- Grupo Familiar**

Toda referencia a Grupo Familiar que se haga en el Convenio Colectivo, Acta Paritaria o Reglamento, debe ser entendido como abarcativa de:

- a) Cónyuge;
- b) El/la conviviente del beneficiario titular en Unión Civil, que deberá probarse mediante constancia de inscripción de la Unión Civil en el Registro Público de Uniones Civiles.
- c) El/la conviviente del beneficiario titular. La convivencia en aparente matrimonio requerirá que se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos cinco (5) años inmediatamente anteriores a la denuncia de la convivencia. El plazo de convivencia se reducirá a dos (2) años cuando exista descendencia reconocida por ambos convivientes. La convivencia pública en aparente matrimonio durante los lapsos exigidos en este inciso, deberá probarse por:
  - 1) Declaración jurada de quien invoque el carácter de conviviente en aparente matrimonio del causante.
  - 2) Declaración jurada de quienes fueren propuestos como testigos por quien ha invocado convivencia en aparente matrimonio.
  - 3) Por lo menos 2 (dos) de las documentaciones que se establezcan reglamentariamente.
- d) El Hijo/a soltero/a hasta los veintiún (21) años de edad no emancipados por habilitación de edad o ejercicio de actividad profesional, comercial o laboral.
- e) El hijo/a soltero/a hasta los veintiún (21) años de edad del cónyuge o conviviente que no posean cobertura social por parte del padre o la madre.
- f) El hijo/a mayor de 21 años y hasta 25 años inclusive que estén a exclusivo cargo del empleado/a legislativo y que cursen estudios regulares podrán ser incorporados previa presentación de certificado de alumno regular expedido por organismo de enseñanza oficial.
- g) El hijo/a incapacitado, la que deberá probarse mediante Certificado de Discapacidad (motores, mentales y sensoriales) conforme la Ley N° 22431 Art. 3, Decreto N° 1193/98, expedido por el Servicio Nacional de Rehabilitación, Organismo Descentralizado Dependiente de la Secretaría de Programas Sanitarios del Ministerio de Salud, o por el que en el futuro lo reemplace.
- h) El menor cuya guarda y tutela haya sido acordada por la autoridad judicial o administrativa, a partir del momento que acrediten dicho carácter, con las limitaciones de edad previstas en los incisos anteriores.

- i) El padre y/o madre del empleado/a legislativo, quien acreditará el vínculo mediante declaración jurada.  
(*Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria N° V/2011*).

**Artículo 342. – Nulidad de Designación.**

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo son nulas.

**Artículo 343. - Día del Empleado Legislativo.**

Instituyese el día 1 de agosto de cada año como 'Día del Empleado Legislativo', fecha en que se procederá a hacer entrega de la medalla recordatoria que se establece en el artículo siguiente.

**Artículo 344. - Medalla Recordatoria.**

Los/as empleados legislativos cuando cumplan veinticinco (25) años de servicios en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, computándose para ello el lapso en que el personal hubiese trabajado en el órgano legislativo y cuando haya sido transferido o hubiera sido declarado cesante o prescindible, durante gobiernos de facto y luego reincorporado, se los distinguirá con una medalla recordatoria.

Las distinciones se entregarán anualmente, y no procederá la entrega de las medallas cuando los empleados/as legislativos que cumplan las condiciones aquí fijadas ya hubieran obtenido iguales premios por aplicación de normas particulares.

**Artículo 345. - Fondo Compensador.**

Créase el Fondo Compensador de Jubilaciones y Pensiones de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para el personal de planta permanente y planta SSAS de la Legislatura que como Anexo IV, forma parte integrante del presente.

**Artículo 346. - Vigencia.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia hasta el 10 de diciembre del 2013, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular, convalidándose todas las disposiciones adoptadas por la Comisión Paritaria hasta el presente.

<b>TÍTULO X</b>
-----------------

**CLAUSULAS TRANSITORIAS**

**Artículo 347. -**

El personal que revista en las categorías 8 a 9 (ambas inclusive) será automáticamente promovido a la categoría 7 del nivel escalafonario establecido en el Capítulo II del Título III del Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a partir del 1 de enero de 2006.

Elimínanse del Convenio Colectivo de Trabajo General para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a partir del 1 de enero de 2006, las categorías y niveles 8, 9 y 10 respectivamente

**Artículo 348. -**

Fijase a partir del 1 de Abril de 2011, el valor del módulo a que hace referencia el Artículo 36 del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en la suma de pesos quince con diecinueve centavos (\$ 15,19)

(*Con la modificación dispuesta por Acta Paritaria N° II/2011*).

**Artículo 349. -**

El adicional por dedicación funcional, legislativa, operativa y por tareas de control y vigilancia contenido en el artículo 40 del presente, comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 2005, sin retroactividad alguna.

**Artículo 350. -**

El tiempo de permanencia en la categoría de revista, previsto en el artículo 42 comenzará a contarse a partir del 1 de julio de 2003, comenzando a percibirse a partir del 1 de julio de 2005, por aquellos empleados/as legislativos permanentes que al 30 de junio de 2005 tengan dos años de permanencia en la categoría de revista.

**Artículo 351. -**

El reconocimiento del subsidio contenido en el artículo 53 del presente, tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2005, sin retroactividad alguna y sin derecho del empleado/a legislativo a reclamo alguno. El referido subsidio será eliminado una vez que la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires consiga un inmueble apto para el funcionamiento de la Escuela Materno Infantil.

**Artículo 352. -**

El reconocimiento del subsidio contenido en el artículo 54 del presente por excombatiente de Malvinas tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2005, sin retroactividad alguna.

**Artículo 353. -**

El Capítulo XVI – Procedimiento Sumarial, será de aplicación a los sumarios en trámite a la fecha de entrada en vigencia de este convenio.

Los actos cumplidos por las normas hasta entonces vigentes mantendrán su validez.

**Artículo 354. -**

El requisito de título secundario exigido para todos los niveles en el artículo 184, comenzará a exigirse a partir del 1 de de enero de 2009, salvo que el título universitario o terciario sea condición para el desarrollo de la actividad.

A quienes habiendo ingresado sin título secundario no hubieren completado sus estudios se les libera, con carácter excepcional y por única vez, del requisito establecido en el artículo 6°, inc. e).

**Artículo 355. -**

El primer concurso para ocupar los cargos de conducción será reglamentado por única vez por la Vicepresidencia Primera, teniendo presente las pautas generales de este Convenio, en lo sucesivo se estará a lo dispuesto en el artículo 187.

**Artículo 356. -**

Lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 287, será aplicable a partir del 10 de diciembre de 2005, respecto del personal transitorio que se incorpore.

**Artículo 357. -**

El reconocimiento del adicional por título comenzará a percibirse a partir del 1 de enero de 2006, sin retroactividad alguna, conforme la escala que establezca la comisión paritaria antes del 31 de diciembre de 2005.

**Artículo 358. -**

Créase en el ámbito de la Comisión Paritaria una Comisión Especial a los fines de proceder al estudio de los siguientes temas:

- a) Carrera Administrativa
- b) Asignación de funciones por agrupamiento
- c) Disposición de categorías vacantes
- d) Reglamento para el llamado a Concurso Público y Abierto.
- e) Análisis y estudio del Decreto de Necesidad y Urgencia N° 1721, de fecha 1 de Diciembre de 1997, ratificado por Resolución N° 46/998 - Fondo Compensador por Prestaciones de Alta Complejidad para el Personal dependiente del Gobierno, sus Familiares, Funcionarios, Jubilados y Pensionados, Docentes y los agentes que se encuentren afiliados a cualquier otro seguro, a los fines de la incorporación al mismo del personal de la Legislatura.

Déjase establecido que hasta tanto se expida esta comisión se suspende la realización de la Evaluación de Desempeño establecida en el Convenio Colectivo.

Fijar plazo a la Comisión Especial para que presente el resultado de sus estudios que permitan a la Comisión Paritaria aprobar una nueva carrera administrativa para el personal de Planta Permanente de la Legislatura a más tardar el día 30 de Junio de 2011, a efectos de que dicha Carrera comience a regir a partir del 1° de Enero de 2012.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria N° I/2011).*

Suspender la realización del concurso interno para la promoción de 132 (ciento treinta y dos) agentes de la categoría 7 a la categoría 6 dispuesto por Acta Paritaria n° II/2009. Producido el informe de la Comisión Especial creada por Artículo 358 del Convenio Colectivo se definirá una nueva fecha para la realización de dicho concurso.

*(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria N° I/2011).*

**Artículo 359. -**

Hasta tanto se reglamente el presente Convenio Colectivo, continuarán aplicándose los decretos dictados por la Vicepresidencia Primera, que no se opongan ni sean incompatibles con las de este Convenio Colectivo.

## Anexo I

**Reconocimiento de antigüedad exclusivamente a los efectos del cómputo del adicional por antigüedad de los empleados/as legislativos que por motivos políticos o gremiales fueron dejadas cesantes, declaradas prescindibles o forzadas a renunciar a sus cargos del órgano legislativo desde el 24 de marzo de 1976 hasta el 9 de diciembre de 1983**

**Artículo 1.-** Los empleados legislativos que por motivos políticos o gremiales fueron dejadas cesantes, declaradas prescindibles o forzadas a renunciar a sus cargos del órgano legislativo, desde el 24 de marzo de 1976, podrán computar, al solo efecto del calculo del adicional por antigüedad, el período de inactividad comprendido entre el momento en que cesaron en sus tareas y el 9 de diciembre de 1983.

**Artículo 2.-** El reconocimiento del período de inactividad deberá solicitarse, dentro de los tres meses de vigencia, ante la Dirección General de Recursos Humanos

**Artículo 3.-** Quienes soliciten el reconocimiento de períodos de inactividad deberán acreditar fehacientemente la causa política y/o gremial que originó la cesación en el servicio.

No procederá el reconocimiento de períodos de inactividad si el acto que originó la cesación en el servicio se hubiera producido con relación a cargos o empleos públicos que por su naturaleza no gozaban de estabilidad o estaban condicionados a requisitos no cumplidos a la fecha de ese acto para el goce de la estabilidad.

**Artículo 4.-** El derecho a la percepción del adicional por antigüedad, nacerá a partir del primer día del mes en que se formule expresamente la solicitud del mismo.

**Artículo 5.-** El reconocimiento efectuado en el artículo 1 no implica el pago de haberes devengados bajo ningún concepto.

### **Subsidio por Discapacidad**

**Artículo 1.-** El empleado/a legislativo de planta permanente, del SSAS o transitoria discapacitado percibirá mensualmente un subsidio que consistirá en la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el Artículo 36 Convenio Colectivo, la cantidad de cincuenta (50) módulos, de carácter transitorio, no remunerativo y mensual.

Cuando quien tenga una discapacidad sea un miembro del grupo familiar del empleado/a legislativo \* éste percibirá mensualmente un subsidio que consistirá en la suma que resulte de multiplicar por el valor fijado para cada unidad de módulo conforme lo establecido en el Artículo 36 del Convenio Colectivo, la cantidad treinta y cinco (35) módulos, de carácter transitorio, no remunerativo y mensual.  
*(Con las modificaciones introducidas por Acta Paritaria N° III/2007 y Acta Paritaria N° V/2011).*

**Artículo 2.-** La discapacidad del titular y/o grupo familiar deberá acreditarse mediante la presentación del Certificado de Discapacidad que corresponda, de acuerdo al tipo de discapacidad y a la normativa vigente en la materia, y expedido por el organismo oficialmente competente para hacerlo en razón del domicilio del discapacitado declarado en el legajo. <sup>(51)</sup>

**Artículo 3.-** El derecho a la percepción del subsidio, nace a partir del primer día del mes en que se presente el Certificado de Discapacidad. Siendo obligación del beneficiario la presentación del respectivo certificado en término, la falta de presentación en término no da derecho a la percepción retroactiva del subsidio

**Artículo 4.-** El carácter transitorio del subsidio otorgado lo determinará la presentación del respectivo Certificado de Discapacidad, el cual mantendrá su validez hasta la fecha de vencimiento del mismo.

**Artículo 5.-** Se deja establecido que el subsidio determinado en el artículo 1 no servirá como base de cálculo para cualquier otro adicional o bonificación.

---

<sup>51</sup> Para mayor información sobre lugar de obtención del Certificado de Discapacidad: línea gratuita del Ministerio de Salud de la CABA, 0800-999-2727, o Ministerio de Salud de la Pcia de Buenos Aires: 0221-429-2700 int. 82926, lunes a viernes de 8 a 12 hs.

**Anexo III**

**Formularios de Evaluación**

*(Derogados mediante Acta Acuerdo Paritaria N° I/2009 convalidada por Decreto N° 061-VP-2009).*

**FONDO COMPENSADOR DE JUBILACIONES Y PENSIONES DE LA LEGISLATURA DE  
LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES  
(Aprobado por Acta Paritaria N° I/2007)**

**REGLAMENTO**

**Artículo 1.- Objeto.**

El Fondo Compensador Previsional para el personal permanente y del Servicio Social y Asistencia Social de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires –en adelante el Fondo Compensador– tiene por finalidad abonar un complemento mensual al personal que obtenga un beneficio previsional, a fin de atenuar la pérdida en su nivel de ingresos derivada de la aplicación de la legislación previsional.

*(Con modificaciones dispuestas mediante Acta Acuerdo Paritaria N° II/2008).*

**Artículo 2.- Patrimonio**

El Fondo Compensador es un patrimonio independiente y distinto del patrimonio de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Los bienes y derechos que componen el patrimonio del Fondo Compensador están destinados sólo a generar las prestaciones correspondientes.

**Artículo 3.- Requisitos para la obtención del beneficio.**

Se requieren los siguientes requisitos:

- a) Pertenecer a la planta permanente o del Servicio de Salud y Asistencia Social de la Legislatura.
- b) Tener una antigüedad efectiva en la Legislatura superior a cuatro (4) años consecutivos, inmediatamente anteriores al cese.
- c) Haber realizado los aportes establecidos en este Reglamento desde el momento de la vigencia del Fondo Compensador, o del ingreso a la Legislatura si éste fuere posterior.
- d) Haber obtenido un beneficio jubilatorio o pensión.

*(Con modificaciones dispuestas por Acta Acuerdo Paritaria N° IV/2008).*

**Artículo 4.- Determinación del beneficio.**

- a) Jubilaciones: El beneficio consistirá en un monto complementario del que reciba el beneficiario en concepto de jubilación o pensión, equivalente al veinte por ciento (20%) del último haber que el agente percibiera al momento del cese. A tal efecto se considerara el sueldo bruto, normal, mensual, habitual y continuo, con exclusión del salario familiar y subsidios especiales, que corresponda a la categoría de revista vigente a la fecha del cese, inherente al cargo o función desempeñada. Para la determinación del cargo de revista al momento del cese, será considerado el último desempeñado por un periodo no menor a un año. Los reajustes de haberes de carácter general posteriores al momento del cese, determinarán el incremento correspondiente del complemento provisional. En caso de supresión o modificación de cargos o categorías, la Comisión Administradora determinará el lugar equivalente que el jubilado tendría en el escalafón con sueldos actualizados.
- b) Pensiones: El beneficio será equivalente al setenta y cinco por ciento (75%) de la suma que percibía o le hubiera correspondido al causante por aplicación del inciso anterior.

**Artículo 5.- Recursos.**

Los recursos del Fondo Compensador están integrados por:

- a) Un aporte personal, a cargo de los agentes incluidos en el Fondo Compensador, diferenciado de acuerdo a la edad del agente, de conformidad a la siguiente escala:
  1. Hasta 40 años de edad: el uno por ciento (1%) mensual del total de las remuneraciones.
  2. Mas de 40 años y hasta 50 años de edad: el uno y medio por ciento (1,5%) mensual del total de las remuneraciones.
  3. Más de 50 años de edad: el dos por ciento (2 %) mensual del total de las remuneraciones.
- b) Una contribución mensual y permanente del uno por ciento (1%) del total de las remuneraciones que abona la legislatura al personal en el Fondo, a cargo de la misma.
- c) Una contribución mensual y permanente del uno y medio por ciento (1,5%) del total mínimo de las remuneraciones (sueldo básico más dedicación funcional) que debería abonar la Legislatura por personal vacante para completar la dotación de la planta permanente, a cargo de la Legislatura.
- d) Las donaciones, legados u otras liberalidades que le fueren destinados.
- e) Los ingresos o rentas que se obtenga de la inversión de los fondos disponibles.

f) Los aportes de los adherentes al Fondo Compensador que obtuvieron el beneficio, consistente en el dos por ciento (2%) de su haber jubilatorio o pensión.  
(*Con modificaciones dispuestas por Acta Acuerdo Paritaria N° IV/2008*).

**Artículo 6.- Inclusión en el Fondo.**

El personal de planta permanente y del Servicio de Salud y Asistencia Social que presta servicios en la Legislatura quedará incluido en el Fondo, salvo que dentro de los sesenta días de su vigencia manifiestare fehacientemente por escrito, ante la Dirección General de Recursos Humanos, su decisión de no integrarlo. En este caso quedará excluido de los beneficios del Fondo y del aporte consiguiente, y su decisión será irrevocable, por lo que no podrá ingresar al mismo mientras dure la relación laboral. El personal que se incorpore a la planta permanente de la Legislatura en el futuro quedará automáticamente incluido en el Fondo Compensador.

**Artículo 7.- Uso de Licencia.**

El personal que hiciera uso de licencia sin goce de haberes, o se encuentre en uso de ella, deberá seguir realizando su aporte personal en los lugares y términos que la Dirección General de Recursos Humanos le notifique. El incumplimiento de este aporte por tres (3) períodos mensuales consecutivos o cinco (5) no consecutivos, una vez transcurridos diez (10) días a partir de la intimación fehaciente a cancelar la deuda, producirá la pérdida del derecho de obtención de los beneficios del artículo 4 del presente. La Comisión Administradora establecerá el interés moratorio.  
(*Con modificaciones dispuestas por Acta Acuerdo Paritaria N° IV/2008*).

**Artículo 8.- Cese laboral.**

El cese laboral en la Legislatura, por cualquier concepto, con anterioridad a la edad y antigüedad necesaria para obtener un beneficio previsional, no dará lugar a la devolución de los aportes efectuados ni a beneficio alguno derivado del Fondo.

**Artículo 9.- Adicional semestral complementario.**

Se abonará una prestación anual complementaria, que se pagará en dos cuotas semestrales, equivalente cada una al cincuenta por ciento (50%) del beneficio mensual, en forma proporcional al periodo de antigüedad acreditado como beneficiario del Fondo durante ese semestre.

**Artículo 10.- Beneficio de invalidez y pensión.**

Para los trabajadores incluidos en el Fondo que obtuvieron un beneficio por invalidez, y a sus derecho habientes en caso de fallecimiento, no se exigirá el lapso de antigüedad en la Legislatura previsto en el Artículo 3 inciso b).

**Artículo 11.- Pensión compartida.**

En aquellos casos en que exista reconocimiento de una pensión a favor de más de un beneficiario, el adicional complementario del Fondo Compensador será distribuido en idéntica proporción al otorgado por la ley previsional.

**Artículo 12.- Suspensión y extinción del beneficio.**

- a) El beneficio se suspenderá:
1. Cuando se verifique la falta de cobro de las compensaciones del Fondo Compensador o del beneficio previsional durante noventa días consecutivos. El mismo se reanuda una vez verificada la supervivencia del beneficiario, en cuyo caso se harán efectivos los adicionales impagos, sin intereses ni actualización.
  2. Cuando se suspendiere el beneficio por reingreso del jubilado al servicio activo en relación de dependencia.
  3. Cuando conforme a la ley previsional vigente se suspendiere al beneficiario el derecho a percibir la jubilación o la pensión.
- b) El beneficio del Fondo Compensador se extinguirá cuando se configuren idénticos supuestos a los previstos en la ley previsional vigente para tal circunstancia.

**Artículo 13.- Poderes. Su validez.**

A los efectos de la percepción de los beneficios del Fondo Compensador serán considerados válidos los poderes otorgados ante la ANSeS. Los apoderados deberán presentar el certificado de supervivencia cuando lo requieran los administradores del Fondo.

**Artículo 14.- Domicilio.**

Los beneficiarios están obligados a mantener actualizado su domicilio, en los términos del Artículo 16, inciso f) del Convenio Colectivo, siendo válidas las notificaciones que se efectúen en el mismo.

**Artículo 15.- Administración del Fondo.**

La administración del Fondo Compensador estará a cargo de una Comisión Administradora presidida por el Secretario Administrativo e integrada por el Director General de Recursos Humanos, el Director General Financiero Contable y el Administrador General del Servicio de Salud y Asistencia Social. Tendrá las siguientes funciones:

- a) Dictar las normas interpretativas necesarias para el funcionamiento del Fondo.
  - b) Administrar los importes recaudados y efectuar el pago de las prestaciones.
  - c) Realizar inversiones en el Banco Ciudad de Buenos Aires o en el Banco de la Nación Argentina, para lograr una adecuada rentabilidad.
  - d) Acordar o denegar las prestaciones y fijar su monto, de conformidad con el presente Reglamento.
- Las decisiones adoptadas por la Comisión serán recurribles ante la Vicepresidencia Primera de la Legislatura.

**Artículo 16.- Control Gremial.**

Las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo de trabajo de la Legislatura controlarán los ingresos y egresos del Fondo, para lo cual la Comisión Administradora les proporcionará la más amplia información. Dicha Comisión deberá, asimismo, presentar un informe trimestral ante la Comisión Paritaria sobre la evolución del Fondo Compensador.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección General de Auditoría de la Legislatura tendrá a su cargo el contralor correspondiente.

**Artículo 17.- Personal que Goza de un Beneficio Previsional.**

Quienes se desempeñan en la planta permanente o del SSAS de la Legislatura y gozan de un beneficio previsional, cualquiera fuere su origen, podrán optar por quedar fuera de los beneficios del Fondo, en cuyo caso no efectuarán aportes, o por el contrario adherir al sistema y recibir sus beneficios al cumplir los requisitos de edad y antigüedad.

**Artículo 18.- Personal Pensionado.**

Quienes gozan de pensión derivada y se desempeñan en la planta permanente o del SSAS, quedan equiparados al resto del personal, no generando la pensión ninguna incompatibilidad o restricción para el acceso al Fondo cuando cesen a fin de obtener un beneficio previsional.

**Artículo 19.- Doble Beneficio.**

El personal que cese para obtener una jubilación, y goce también de un beneficio de pensión, percibirá sólo el complemento correspondiente a la jubilación.

**PROGRAMA DE INSERCIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA (PROGICA)**  
(Aprobado por Acta Paritaria n° I/2009, con las modificaciones de AP n° II/2009, I/2010 y III/2011)

El Programa de Inserción a la carrera Administrativa, en adelante PROG.I.CA, se basa en los principios de jerarquización de la función pública, reconocimiento a la mayor capacitación del personal de la planta permanente, el mejor aprovechamiento de los recursos humanos con que cuenta la Legislatura y mejor equidad distributiva, el que hace al mejor funcionamiento de las funciones legislativas, administrativas y operativas. En síntesis hace a la modernización de los recursos con los que cuenta esta casa legislativa para cumplir con el alto cometido que la Constitución de la Ciudad le asigna.

1. Atento el Programa de Inserción a la carrera Administrativa establécese la retribución al mayor grado de capacitación de los agentes de la forma que más adelante se detalla.  
La promoción a cada grado significa la adquisición del agente del equivalente a 30 módulos que serán acumulativos a lo largo de su carrera laboral, a excepción del grado B y A de la categoría 1 que serán de 50 módulos cada uno.  
Ello responde a la intención de reconocer el mayor grado de capacitación al que puede aspirar un trabajador en esta casa legislativa, que a esa altura de la carrera acumula experiencia, idoneidad y antigüedad y puede coincidir con la terminación de su carrera laboral y proximidad de acogerse al beneficio jubilatorio.
2. Las partes observan que resulta necesaria la promoción de 152 agentes que revistan actualmente en la categoría 7 a la inmediata superior, la cual quedaría de esta manera integrada de la siguiente forma: en la cat. 6: 190 agentes y en la 7: 201 agentes, lo que resulta un número funcional a la estructura piramidal del sistema implementado.  
Las partes acuerdan que se llamará a concurso interno para cubrir 152 cargos de categoría 6 del cual sólo podrán participar agentes de la planta permanente que revistan hoy la categoría 7 con antigüedad no inferior a 3 años en la misma.  
Suspéndese la realización del concurso interno para la promoción de 132 (ciento treinta y dos) agentes de la categoría 7 a la categoría 6 dispuesto por Acta Paritaria N° II/2009. Producido el informe de la Comisión Especial creada por el Artículo 358 del Convenio Colectivo se definirá una nueva fecha para la realización de dicho concurso.  
(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria n° I/2011)
3. A efectos de garantizar el mantenimiento de la dotación de la Planta Permanente incluida en el proceso de profesionalización y carrera administrativa se establece que una vez producido el veinticinco por ciento (25%) de vacantes por jubilación, fallecimiento, renuncia, cese o exoneración dispuesto por la Administración se llamará a concurso para cubrir los cargos vacantes.  
(Con las modificaciones dispuestas por Acta Paritaria n° III/2011).
4. Déjase en suspenso el punto segundo del Acta Paritaria n° II/2009, hasta que esta Comisión Paritaria apruebe un nuevo diseño de la carrera administrativa para el personal de Planta Permanente de la Legislatura, atendiendo al hecho de que el comienzo de implementación del Programa de Inserción a la Carrera Administrativa –Progica- puso en evidencia algunas consecuencias no deseadas en el proceso de profesionalización del personal de la Planta Permanente de la Legislatura que es necesario subsanar, y en consecuencia:
5. Suspender la realización del concurso interno para la promoción de 132 (ciento treinta y dos) agentes de la categoría 7 a la categoría 6 dispuesto por Acta Paritaria n° II/2009. Producido el informe de la Comisión Especial creada por el Artículo 358 del Convenio Colectivo se definirá una nueva fecha para la realización de dicho concurso.  
*Con las modificaciones del Acta Acuerdo Paritaria n° I/2011*
6. **CLAUSULAS TRANSITORIAS.** Se establecen las siguientes cláusulas transitorias:
  1. Se establece el año 2009 como el año de permanencia para el inicio de la carrera administrativa en los términos del art. 240.
  2. Deróganse los arts. 246, 247 y 248 y las partes se comprometen a que antes de la fecha 30 de setiembre de 2009 se establecerá la nueva modalidad para la evaluación de acuerdo al nuevo régimen de la carrera administrativa así como también cualquier reglamentación que resulte necesaria para la implementación del PROG.I.CA.

3. La primera evaluación será realizada en el mes de octubre de 2009 entrando en posesión del grado y con derecho a percibir la retribución PROG.I.C.A. el agente a partir de enero de 2010.
4. Al ingreso de nuevos agentes a la planta permanente estos no podrán promocionar hasta haber cumplido 4 años de permanencia en la categoría 7.
5. Debe entenderse que la presente normativa deroga toda normativa convencional anterior que se contradiga con el presente acuerdo paritario que da origen a la carrera administrativa.
6. La Dirección General de Recursos Humanos dispondrá de los medios necesarios para que la Dirección de Liquidación de Haberes instrumente el rubro "PROG.I.C.A." en los recibos de haberes, que comprende los módulos correspondientes a los grados descriptos en el punto QUINTO del presente.

**Del Acta Acuerdo Acta N° I/2010:**

**SÉPTIMO** Respecto a la situación jubilatoria de los agentes que cumplen funciones como delegados gremiales, en actividad o durante el año de protección legal, las partes convienen los puntos que se agregan como Anexo I, que forma parte integrante del presente acuerdo.

**Anexo I**

Frente a la situación que se presenta al haberse intimado, por parte de la empleadora, a jubilarse a delegados del personal pertenecientes a las tres Organizaciones signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de la Legislatura, y atento la necesidad de unificar un criterio rector que permita el libre ejercicio de la representación gremial como el derecho a la jubilación, y atendiendo la postura esgrimida por los representantes del personal, se acuerda la siguiente metodología para su aplicación en la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**PRIMERO:** Los representantes de las tres Organizaciones Signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de la Legislatura se comprometen en este acto a no postular como delegados del personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en las elecciones que cada una realice en adelante en su ámbito, a aquellos agentes de la Planta Permanente de la Legislatura que se encuentren en condiciones de acogerse al beneficio de la jubilación dentro del mismo año en que se realicen las elecciones o en el año posterior.

Para determinar tal situación se ponderarán los términos del artículo 170, primer párrafo, del CCT y la información que, a requerimiento de la Asociación Gremial correspondiente, brindará la Dirección General de Recursos Humanos respecto de la situación de cada agente en lo relacionado con la edad y años de aportes.

Los agentes que, habiendo resultado electos como delegados del personal de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, completen los requisitos para acogerse al beneficio de la jubilación durante su mandato como delegados o en el año de gracia previsto en la Ley de Asociaciones Sindicales, no podrán ser reelectos como tal debiendo la patronal notificarlos de acuerdo a lo normado por el CCT de que fenecido el plazo de gracia deberán tramitar el beneficio jubilatorio.

Para el caso de inacción del agente registrarán las acciones previstas en el artículo 170 párrafo tercero del CCT.

**SEGUNDO:** Para el supuesto caso en que algún/os agente/s resultara/n postulados por alguna de las Organizaciones Sindicales signatarias del CCT para ejercer la representación gremial a nivel de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (excluida la Legislatura de la Ciudad) y/o a nivel Nacional y no pudiendo los representantes paritarios de los trabajadores tomar el compromiso de sostener el presente acuerdo atento a que esta situación excede el ámbito territorial de su competencia, las partes acuerdan que se notificará al /los agente/s que cumplido el periodo para el que resulten electos en los cargos determinados por cada una de las Organizaciones con más el año de gracia ut supra señalado deberán tramitar el beneficio jubilatorio.

Para el caso de inacción del agente registrarán las acciones previstas en el artículo 170 párrafo tercero del CCT.

**TERCERO:** Las partes firmantes del presente Acuerdo Paritario a efectos de garantizar la publicidad del mismo acuerdan dar intervención a la Vicepresidencia Primera de la Legislatura a los efectos de que arbitre los medios para que a través de la Dirección General de Recursos Humanos se notifique para su conocimiento a las máximas autoridades de cada una de las Organizaciones Sindicales Signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal de la Legislatura de lo aquí acordado y de la entrada en vigencia desde su firma.

**CUARTO:** En los casos de los agentes que a la fecha de firma del presente acuerdo ya hubieran puesto de manifiesto la vigencia de la tutela gremial frente a la notificación realizada por Legislatura para que se acogieran al beneficio jubilatorio la parte patronal acepta por única vez extender el periodo previsto en el artículo 170, primer párrafo, del CCT hasta la finalización de la tutela gremial. Vencido dicho plazo los/las agentes deberán tramitar sin más la jubilación en los plazos normados por el CCT.

Para el caso de inacción del agente regirán las acciones previstas en el artículo 170 párrafo tercero del CCT.

La Legislatura, por quien corresponda y en los términos de ley, deberá notificar a el/las agentes de la extensión otorgada para el inicio del trámite de jubilación y los plazos que tendrán para dicha tramitación.-

---