

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14****Negociación Colectiva****Comisión Central****Acta N° 17 /13**

En Buenos Aires a los 4 de Noviembre del año 2013, siendo las 17.00 horas, en el marco de la **COMISION PARITARIA CENTRAL** constituida y bajo la **coordinación de la COMISION DE RELACIONES DEL TRABAJO** se reúnen en la sede de Bolivar N° 1 piso 3°, **en representación del GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTONOMA DE BUENOS AIRES** por el Consejo Central para la Negociación Colectiva el Actuario Néstor Grindetti y el Lic. José María Ohrnialian y en representación del **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL ESTADO DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES (SUTECBA)** Los señores Amadeo Genta, Patricio Datarmini, Enrique Pistoletti, y Genaro Trovato con domicilio en Pedro Goyena 1562.

ABIERTO EL ACTO: Las partes luego de debatir y analizar la propuesta del Nuevo Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa presentado por la Comisión de Carrera Administrativa integrada por representantes del SUTECBA y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Comisión creada por Acta Paritaria Central N° 4 del 18 de Enero del año 2012 con el fin de diseñar una nueva Carrera Administrativa acorde a los principios emanados del artículo 31 de la Ley N° 471 y del artículo 43 y concordantes del Convenio Colectivo de Trabajo ,deciden:.....

**PRIMERO.** Dar por aprobado el texto completo del nuevo Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa presentado por la Comisión de Carrera.....

**SEGUNDO** Iniciar las tareas administrativas de análisis y estudios necesarios para poner en funcionamiento el nuevo Régimen Escalafonario a partir del 1 de Enero del año 2014 y aplicables a partir del primer día del mes en que se apruebe el respectivo presupuesto a estos efectos.....

**TERCERO.** Dejar claramente definido que todas las modificaciones que deban realizarse en función de la aplicación del nuevo Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa quedaran sujetos a las partidas presupuestarias que puedan autorizarse a tales efectos y a lo estipulado en el capítulo cuarto del acta paritaria central del día 2 de Diciembre del año 2099.....

Por último esta Comisión Paritaria Central quiere reconocer el esfuerzo , actitud y aptitud profesional puesta de manifiesta por todos los integrantes de la Comisión de Carrera para haber logrado diseñar un esquema de nueva carrera administrativa compartida por todos.....

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

Con lo que termino el acto firmando cuatro ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.....

(ACTA N° 17/13)

Néstor Grindetti	Amadeo Genta
Jose María Ohrnialian	Patricio Datarmini
Andrés Ibarra	Enrique Pistoletti
	Genaro Trovato



**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)****ANEXO I****RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA****TÍTULO I****Ámbito y Autoridad de Aplicación**

**Artículo 1º. - Ámbito de aplicación.** El presente escalafón es de aplicación al personal del Escalafón General de la Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, al personal del Escalafón General de los Cuerpos Artísticos, Escenotécnicos y de Servicios Auxiliares comprendidos en el Anexo IV del Decreto N° 671/MCBA/92, modificado por el Decreto N° 1.880/MCBA/92, y al personal dependiente de las Comunas.

Se excluye expresamente al personal comprendido en el Estatuto Docente (Ordenanza N° 40.593 y modificatorias), al personal docente de las áreas de enseñanza específica (Ordenanza N° 36.432 y modificatorias), a los profesionales de Salud comprendidos en la Carrera de Profesionales de Salud (Ordenanza N° 41.455 y modificatorias), al personal perteneciente al Organismo Fuera de Nivel Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires, al personal comprendido en el Estatuto del Personal de la Sindicatura General de la Ciudad de Buenos Aires (Resoluciones N° 4/SGCBA/11 y 5/SGCBA/11) y al personal comprendido en el Estatuto del Personal de la Policía Metropolitana (Ley N° 2.947).

**Artículo 2º. - Autoridad de Aplicación.** El Ministerio de Modernización del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es la Autoridad de Aplicación del presente Convenio, y posee la competencia de dictar las normas aclaratorias, complementarias y/o reglamentarias a que diera lugar la implementación de la Carrera Administrativa, como asimismo instrumentar los acuerdos celebrados en el ámbito de la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Administrativa.

**Artículo 3º. - Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Administrativa.** Créase la Comisión Permanente de Interpretación de la Carrera Administrativa (CoPICA) constituida por TRES (3) representantes titulares y TRES (3) representantes suplentes del Estado Empleador y TRES (3) representantes titulares y TRES (3) representantes suplentes de Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA).

Tanto los representantes del Estado empleador como los de SUTECBA podrán concurrir con sus asesores.



## ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)

Cuando se abordaran cuestiones referidas o provenientes de un ámbito sectorial de un Ministerio u Entidad Descentralizada, cada parte podrá designar para ello a un representante, el que tendrá voz pero no voto.

La Comisión tiene por objeto interpretar el presente Convenio con alcance general buscando asegurar la debida integración de la normativa del mismo y la reglamentación aplicable, a solicitud de las partes, así como a fortalecer la aplicación adecuada del presente Convenio en cada Ministerio o Entidad Descentralizada cuyo personal se encuentre comprendido.

La representación del Estado Empleador será integrada por funcionarios designados UNO (1) por el Ministerio de Modernización, UNO (1) por el Ministerio de Hacienda y UNO (1) por la Jefatura de Gabinete de Ministros.

Los acuerdos de esta Comisión deben adoptarse por unanimidad entre las partes a formalizarse mediante el acta respectiva, los que serán aprobados conforme la normativa vigente.

### TITULO II

#### Régimen Escalonario

#### CAPÍTULO I

##### De la Estructura

**Artículo 4º. - Estructura.** El Escalafón General se encuentra integrado por agrupamientos, categorías, tramos y grados, de conformidad con el régimen establecido en el presente TITULO, así como por cargos de jefatura de conformidad con lo establecido en el TITULO IV del presente.

**Artículo 5º. - Vacantes.** La Autoridad de Aplicación establecerá el proceso para la determinación de vacantes de cada Unidad Funcional según agrupamiento y tramo y fijará anualmente las mismas en conjunto con el Ministerio de Hacienda.

**Artículo 6º. - Nomenclador de Puestos.** La Autoridad de Aplicación es la responsable de elaborar y mantener actualizado el Nomenclador de Puestos que corresponda a cada uno de los agrupamientos definidos en el CAPITULO II del presente.

#### CAPÍTULO II

##### De los Agrupamientos

**Artículo 7º. -** Los agrupamientos reúnen al conjunto de puestos cuyas funciones son caracterizadas por una misma naturaleza o finalidad.

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

El escalafón comprende OCHO (8) agrupamientos, denominados: Atención al Ciudadano; Actividades Artísticas y Escenotécnicas; Emergencias; Inspección y Verificación; Servicios Generales y Mantenimiento; Actividades de Asistencia a la Salud y Apoyo Social; Tecnologías de la Información y las Comunicaciones; y Gestión Gubernamental.

**Artículo 8º. - Atención al Ciudadano.** El agrupamiento Atención al Ciudadano comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la atención directa y habitual a la ciudadanía por un mínimo de CINCO (5) horas diarias, en forma presencial, telefónica o a través de medios electrónicos.

Se excluye expresamente de este agrupamiento a aquellos puestos asociados con la atención a los empleados y proveedores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 9º. - Actividades Artísticas y Escenotécnicas.** El agrupamiento Actividades Artísticas y Escenotécnicas comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en realizar actividades artísticas, escenotécnicas y/o de servicios auxiliares a dichas actividades.

**Artículo 10. - Emergencias.** El agrupamiento Emergencias comprende aquellos puestos que brindan respuesta ante la totalidad de las amenazas a la comunidad descriptas en el Plan Director de Emergencias de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en la zona de influencia y en las primeras VEINTICUATRO (24) horas de ocurrido el incidente.

Es requisito excluyente para pertenecer a este agrupamiento cubrir una vacante en la Subsecretaría de Emergencias, en las Direcciones Generales de Defensa Civil, de Logística, de Guardia de Auxilio y Emergencias y de Sistema de Atención Médica de Emergencia (SAME) o las que en el futuro las reemplacen.

**Artículo 11. - Inspección y Verificación.** El agrupamiento Inspección y Verificación comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la inspección, verificación, control y/o certificación del cumplimiento de las normas, regulaciones, contratos administrativos y/o prerrogativas establecidas para las personas físicas o jurídicas que se desempeñan en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 12. - Servicios Generales y Mantenimiento.** El agrupamiento Servicios Generales y Mantenimiento comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la conducción de vehículos, vigilancia, transporte de correspondencia, operación de maquinarias y equipamiento, prestación de servicios para el buen funcionamiento, conservación, mantenimiento, limpieza y seguridad de los bienes muebles e inmuebles, de las instalaciones y del espacio público, así como servicios operativos auxiliares a terceros u otros agentes del sistema.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the middle, and a signature on the right.

## ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)

**Artículo 13. - Actividades de Asistencia a la Salud y Apoyo Social.** El agrupamiento Actividades de Asistencia a la Salud y Apoyo Social comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la asistencia a las actividades médicas, de prevención de enfermedades, de promoción de la salud, de rehabilitación, de asistencia y promoción social o cualquier otra actividad que se considere indispensable para la protección y/o recuperación de las personas, ya sea en el orden individual, familiar, grupal o comunitario.

**Artículo 14. - Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.** El agrupamiento Tecnologías de la Información y las Comunicaciones comprende aquellos puestos que diseñan, gestionan, administran y desarrollan la infraestructura informática de telecomunicaciones y los sistemas de información del Gobierno de la CABA. Es requisito para ocupar estos puestos contar con el conocimiento de principios, métodos y conceptos de Tecnología de Información tales como el diseño y desarrollo de software, administración de redes, administración de seguridad informática y administración de infraestructura tecnológica.

**Artículo 15. - Gestión Gubernamental.** El agrupamiento Gestión Gubernamental comprende aquellos puestos cuya actividad principal es de naturaleza y/o finalidad administrativa, contable, presupuestaria, patrimonial, legal, de recursos humanos, de auditoría interna y/o de apoyo a la gestión de otros agrupamientos, así como todos aquellos no incluidos en los restantes agrupamientos del Escalafón General.

### CAPÍTULO III

#### De las Categorías

**Artículo 16. -** Cada agrupamiento consta de TRES (3) categorías denominadas: Profesional, Técnica y General. Dichas categorías se definen de acuerdo con el nivel educativo requerido para el puesto.

**Artículo 17. - Profesional.** La categoría Profesional comprende a los puestos para los que se requiere título universitario de grado oficialmente reconocido, de una carrera de duración no inferior a CUATRO (4) años.

**Artículo 18. - Técnica.** La categoría Técnica comprende a los puestos para los que se requiere:

- a) Título terciario correspondiente a planes de estudios de duración no inferior a DOS (2) años, o
- b) Título técnico expedido por escuelas de educación técnica y experiencia laboral en la especialidad acreditada por un término no inferior a DOS (2) años después de la titulación.

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

**Artículo 19. - General.** La categoría General comprende a los puestos para los que se requiere título de nivel primario o secundario conforme a la naturaleza de las tareas a realizar.

**CAPÍTULO IV****De los Tramos**

**Artículo 20. -** Los agrupamientos y categorías constan de TRES (3) tramos denominados: Inicial, Medio y Avanzado. Dichos tramos se encuentran determinados por la complejidad de la tarea, así como por la experiencia y competencias requeridas para desempeñar los puestos específicos de cada agrupamiento.

**Artículo 21. - Tramo Inicial.** Corresponde al ejercicio de tareas de ejecución de cierta diversidad. El puesto requiere la aplicación de conocimientos y habilidades generales y/o prácticos.

Supone responsabilidad por el oportuno cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo, con sujeción a instrucciones precisas establecidas por su superior.

Comprende los ONCE (11) grados de promoción que se establecen de conformidad con el Capítulo V del presente.

**Artículo 22. - Tramo Medio.** Corresponde al ejercicio de funciones de relativa complejidad, que implican la aplicación de técnicas, la ejecución de procesos generales y/o la utilización de equipamientos específicos. El puesto requiere habilidades diversas adquiridas a través de la capacitación vinculada al puesto y/o la experiencia en el ejercicio de la función.

Supone responsabilidad por la correcta aplicación de procedimientos y métodos, por la organización de las propias actividades y/o por el adecuado resultado de las funciones a su cargo, con sujeción a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas y con relativa autonomía para la elección del procedimiento más apropiado a seguir en el desempeño de sus funciones.

Comprende desde el grado CINCO (5) al ONCE (11) de la escala establecida en el Capítulo V del presente.

**Artículo 23. - Tramo Avanzado.** Corresponde al desempeño de funciones especializadas. El puesto requiere competencias para abordar simultáneamente materias diversas y/o trabajar en la aplicación de técnicas y/o procesos complejos con altos niveles de dificultad o abstracción.

## ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a políticas generales, con autonomía para la toma de decisiones y resolución de situaciones en la gestión, dentro de los marcos y pautas preestablecidas.

Comprende desde el grado NUEVE (9) al ONCE (11) de la escala establecida en el Capítulo V del presente.

### CAPÍTULO V

#### De los Grados

**Artículo 24.** - Los grados se definen de acuerdo a la experiencia y mérito del agente, determinándose éste último en base al buen resultado obtenido en las evaluaciones anuales de desempeño y a la capacitación propia de cada puesto acreditada por el agente. Cada agrupamiento comprende una escala de ONCE (11) grados para la promoción horizontal.

### TITULO III

#### Del Régimen de la Carrera Administrativa del Escalafón General

**Artículo 25. - Ingreso.** El ingreso del personal a la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se realiza mediante concurso público abierto, de conformidad con lo establecido en el Artículo 6° de la Ley N° 471.

El aspirante debe cumplir con los requisitos de ingreso y las condiciones de admisibilidad estipuladas en los Artículos 22 y 23 del Convenio Colectivo de Trabajo (homologado por Resolución N° 2778/MHGC/10) y en el Artículo 7° de la Ley N° 471, con la inexistencia de incompatibilidad en el cargo de acuerdo con el Artículo 12 de la Ley N° 471 y con los requisitos particulares que determine la Autoridad de Aplicación en los respectivos llamados a concurso.

La incorporación se efectúa en el tramo y grado inicial del agrupamiento y categoría que correspondiera, excepto en los casos de ingreso por concurso público abierto contemplados en los artículos 28 y 32. Cuando la Autoridad de Aplicación estime que el puesto posee características especialmente relevantes, podrá recomendar el ingreso en el grado siguiente al establecido precedentemente.

**Artículo 26. - Régimen de la Carrera.** El personal progresa en los diferentes grados, tramos y categorías de conformidad con el régimen previsto en el presente Título.

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

La carrera prevé la posibilidad de realizar cambios de agrupamiento, de conformidad con el régimen previsto en el presente Título, y de acceder transitoriamente a cargos de jefatura del Escalafón General y a cargos del Régimen Gerencial, a través de los mecanismos de selección estipulados en el Título IV del presente y en el Decreto N° 684/09, respectivamente.

**Artículo 27. - Promoción de grado.** La promoción de grado comprende el acceso al grado inmediato superior dentro del agrupamiento, categoría y tramo escalafonario en el que revista el agente.

Para acceder a la promoción de grado el agente debe cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Obtener TRES (3) evaluaciones de desempeño anuales positivas consecutivas y los créditos de capacitación suficientes establecidos por la Autoridad de Aplicación, 8;
- b) Habiendo permanecido al menos CUATRO (4) años en el grado, obtener TRES (3) evaluaciones de desempeño anuales positivas y reunir el mínimo de créditos de capacitación establecidos por la Autoridad de Aplicación. El requisito mínimo de créditos de capacitación no puede exceder el equivalente a SIETE (7) horas anuales.

**Artículo 28. - Promoción de tramo.** La promoción de tramo consiste en el acceso al tramo escalafonario inmediatamente superior.

La promoción se realiza mediante concurso cerrado interno. En aquellos casos en los que el concurso se declarase desierto, el responsable de la unidad funcional podrá requerir la convocatoria a concurso cerrado intersectorial. Si éste también resultara desierto, el responsable de la unidad funcional podrá requerir la convocatoria a concurso cerrado general. Si aun así no pudiera cubrirse la vacante, la Autoridad de Aplicación del presente convenio convocará concurso público abierto.

Los mencionados procesos de selección se realizan de acuerdo con los principios establecidos en los Artículos 49 a 53 del Convenio Colectivo de Trabajo.

Para acceder al concurso cerrado, el agente debe cumplir con una permanencia mínima de SIETE (7) años en el tramo en el que revista y con los requisitos específicos que pudieran definirse en los respectivos concursos, debiendo existir la vacante con su correspondiente financiamiento presupuestario en el tramo de destino.

En caso de resultar desiertos los concursos cerrados interno, intersectorial y general, los aspirantes al concurso público abierto deben acreditar un mínimo de SIETE (7) años de experiencia laboral en función similar, así como el cumplimiento

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

de los requisitos específicos que pudieran definirse en el respectivo llamado a concurso.

Una vez efectuado el cambio de tramo, el agente revistará en el mismo agrupamiento y categoría y en el grado alcanzando en el tramo anterior o en el grado inicial del nuevo tramo, en caso que el grado alcanzado no exista en el tramo de destino.

Las evaluaciones de desempeño y los créditos de capacitación no utilizados en el tramo anterior para la satisfacción de los requisitos de promoción de grado serán reconocidos para la promoción de grado en el nuevo tramo siempre que guarden relación de pertinencia con las funciones a desarrollar por el agente en el tramo de destino.

**Artículo 29. - Cambio de Categoría.** El agente puede solicitar el cambio a la categoría Profesional o Técnica cuando acredite cumplimentar los requisitos establecidos en los Artículos 17 y 18 del presente, según corresponda, siempre que desempeñe funciones propias de su profesión y existieran necesidades de servicio que requieran perfiles profesionales o técnicos coincidentes con la titulación del agente interesado.

En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios profesionales o técnicos, se procederá a cubrirlos mediante un orden resultante de un régimen que establezca la Autoridad de Aplicación, previa consulta a la COPICA.

Una vez efectuado el cambio de categoría, el agente revistará en el mismo agrupamiento, tramo y grado en que se encontraba originalmente.

**Artículo 30. - Cambio de agrupamiento.** El cambio de agrupamiento dentro del mismo tramo podrá ocurrir siempre que exista vacante con financiamiento presupuestario en el agrupamiento de destino, previa autorización de la Autoridad de Aplicación y debiendo cumplir el agente con los requisitos establecidos para el puesto. Para la cobertura de la mencionada vacante, se aplicará el mecanismo de transferencias internas o de reasignación de funciones dentro de la unidad funcional de acuerdo a lo que establezca la Autoridad de Aplicación.

Una vez efectuado el cambio, el agente revistará en la categoría que le correspondiera con el cambio de puesto y en el grado escalafonario con remuneración equivalente a la que poseía anteriormente o la inmediata superior.

El cambio de agrupamiento que a su vez implique cambio de tramo se regirá por lo dispuesto en el Artículo 28. - del presente.

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)****TITULO IV****De las Jefaturas**

**Artículo 31. - Niveles de cargos de jefatura.** La Carrera cuenta con hasta TRES (3) niveles de jefatura. A cada nivel le corresponden las misiones y funciones que se establezcan en la Estructura Orgánico Funcional del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**Artículo 32. - Acceso a cargos de jefatura.** El acceso a los cargos de jefatura consiste en el ejercicio transitorio de funciones de conducción dentro de la Estructura Orgánica Funcional del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El mecanismo para acceder a los cargos de jefatura es el concurso cerrado interno. En aquellos casos en los que el concurso se declarase desierto, el responsable de la unidad funcional podrá requerir la convocatoria a concurso cerrado intersectorial. Si éste también resultara desierto, el responsable de la unidad funcional podrá requerir la convocatoria a concurso cerrado general. Si aun así no pudiera cubrirse la vacante la Autoridad de Aplicación del presente convenio convocará concurso público abierto.

Los mencionados procesos de selección se realizan de acuerdo con los principios establecidos en los Artículos 49 a 53 del Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 33. - Requisitos para el acceso a cargos de jefatura.** Para acceder a los concursos cerrados, el agente debe:

- a) Revistar en el tramo avanzado o medio, y;
- b) Cumplir con los requisitos específicos que pudieran definirse en los respectivos llamados a concursos.

En caso de resultar desiertos los concursos cerrados interno, intersectorial y general, los aspirantes al concurso público abierto deben:

- a) Acreditar un mínimo de DIEZ (10) años de experiencia laboral en función similar, y;
- b) Cumplir con los requisitos específicos que pudieran definirse en el respectivo llamado a concurso.

Para el supuesto de concurso público abierto, los aspirantes pertenecientes al presente escalafón podrán revistar en los tramos inicial, medio o avanzado.

**Artículo 34. - Nivel escalafonario.** El agente que acceda a un cargo de jefatura mantiene su nivel escalafonario de origen y continúa desarrollando su carrera de

## ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)

conformidad con el régimen de promoción establecido en el TITULO III del presente.

**Artículo 35. - Periodicidad del cargo de jefatura.** Los cargos de jefatura se concursan con una periodicidad de CUATRO (4) años. Este período puede ser prorrogado sin concurso por única vez por CUATRO (4) años cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- a) La autoridad superior de la Unidad Funcional lo solicite a la Autoridad de Aplicación, y;
- b) El agente hubiese cumplido con las capacitaciones obligatorias, establecidas para el nivel de jefatura en el lapso de su ejercicio en el cargo.

**Artículo 36. - Cese de la función de jefatura.** El cese en la función de jefatura se produce cuando se configure alguno de los siguientes supuestos:

- a) Renuncia al cargo;
- b) Obtención de UNA (1) evaluación de desempeño negativa, sujeto a las instancias de revisión estipuladas en el régimen de evaluación de desempeño anual;
- c) Vencimiento del plazo establecido para el cargo;
- d) Acceso a un cargo de mayor jerarquía presupuestaria o escalafonaria;
- e) Supresión del cargo por redefinición funcional o de la estructura organizativa.

**Artículo 37. - Retribución.** El desempeño del cargo de jefatura es retribuido mediante un suplemento remunerativo por jefatura acorde con el nivel que le correspondiese durante el período en el que el agente se desempeñe de forma efectiva en el cargo establecido por estructura orgánica.

## TITULO V

### Del Régimen De Selección de Personal

**Artículo 38. - Cobertura de vacantes.** Todas las vacantes del Escalafón General del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son cubiertas por concursos públicos abiertos o cerrados que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de los puestos de acuerdo con lo establecido en el presente Título.

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

**Artículo 39. - Concursos públicos abiertos.** Los concursos públicos abiertos son aquellos procesos de selección en los que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas en las respectivas convocatorias.

La modalidad de concurso público abierto se aplica:

- a) Para cubrir los cargos existentes en el tramo inicial de todos los agrupamientos.
- b) Para cubrir los cargos que hubieran quedado desiertos en los concursos generales convocados al efecto.

**Artículo 40. - Concursos cerrados.** Los concursos cerrados son aquellos procesos de selección en los que puede participar el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente escalafón y que cumpla con las condiciones generales y específicas exigidas para el puesto en las respectivas convocatorias.

La modalidad de concurso cerrado se aplica:

- a) Para cubrir las vacantes existentes en los tramos medio y avanzado de los agrupamientos,
- b) Para cubrir los cargos de jefaturas.

**TITULO VI****Del Régimen de Capacitación y Desarrollo**

**Artículo 41. - Objeto del régimen de capacitación y desarrollo.** La Autoridad de Aplicación, en conjunto con el Instituto Superior de la Carrera, debe establecer un régimen de capacitación para el desarrollo del personal y la promoción del agente en la carrera administrativa.

El plan de capacitación debe establecer actividades de capacitación laboral generales y específicas para las funciones comprendidas en el Nomenclador de Puestos y los cargos de jefatura, de acuerdo a los principios establecidos en el Artículo 2º de la Ley N° 471.

El régimen contempla un sistema de créditos de capacitación y de equivalencias que será considerado para la movilidad en la carrera del personal.

**Artículo 42. - Exigencias y derechos de capacitación.** A los fines de promover de grado o de tramo en la carrera, acceder a los cargos de jefatura y/o realizar un cambio de agrupamiento, los agentes comprendidos en el presente Escalafón General deben cumplir con las exigencias de capacitación y desarrollo de

## ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)

competencias que para cada caso determine la Autoridad de Aplicación en conjunto con el Instituto Superior de la Carrera.

**Artículo 43.** - El personal tiene derecho a participar en las capacitaciones correspondientes a su agrupamiento y puesto incluidas en el plan anual de capacitación por la cantidad de horas que establezca la Autoridad de Aplicación en conjunto con el Instituto Superior de la Carrera. El responsable de la unidad funcional tiene la obligación de otorgar los permisos pertinentes para que el personal pueda asistir en horario laboral a las capacitaciones vinculadas con el puesto que desempeña el agente.

**Artículo 44.** - En el supuesto que por razones imputables al Estado empleador, los agentes no hubieran podido reunir los créditos de capacitación correspondientes para su promoción de grado, ello no impedirá la promoción que le correspondiera según el régimen establecido en el Artículo 27 del presente.

### TITULO VII

#### De la Evaluación de Desempeño Anual

**Artículo 45. - Objeto de la Evaluación.** La evaluación de desempeño anual es una herramienta para optimizar la gestión. Su objetivo es el de evaluar la idoneidad funcional, competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador y el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones, así como el de detectar las necesidades de capacitación y de desarrollo de competencias del personal, para mejorar su desempeño actual y futuro y servir como base para el progreso escalafonario de los mismos. El presente objetivo se encuentra en consonancia con lo establecido en la Ley N° 471 y el Capítulo VI del Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 46. - Metodología de la evaluación.** La Autoridad de Aplicación determinará la metodología con que se realizará la evaluación de desempeño anual.

**Artículo 47. - Frecuencia de la evaluación.** De conformidad a lo dispuesto en el Artículo 33 de la Ley N° 471 y el Capítulo VI del Convenio Colectivo de Trabajo, el personal comprendido en el presente escalafón será evaluado una (1) vez al año, siempre que el trabajador hubiera prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación.

**Artículo 48. - Calificaciones.** Las calificaciones positivas y negativas a las que refiere el presente son las que surgen conforme a los criterios fijados por la Autoridad de Aplicación, en consonancia a lo dispuesto en el Artículo 33 de la Ley N° 471.

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)**

**TITULO VIII**

**Del Régimen Retributivo**

**Artículo 49. - Retribución del personal.** El personal comprendido en el presente escalafón percibe la Asignación Básica de su Agrupamiento, Categoría, Tramo y Grado, al que se suman los suplementos que correspondan.

**Artículo 50. - Suplementos.** Los suplementos que percibe el personal serán establecidos por vía reglamentaria, previa intervención de la CoPICA.

*Jonciani*  
*Julia Bonuccini*

*MONICA GARZA*  
MONICA GARZA (SITECBA)

*Juan Rossi*

*Holaculota*

*ROBERTO ALENZUE*  
SITECBA

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**ANEXO - RESOLUCIÓN N° 20-MHGC/14 (continuación)****Cláusulas Transitorias**

**Cláusula 1º.** - Hasta tanto se sustancien los concursos, los cargos de jefatura serán ocupados en forma transitoria. El Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires implementará estos concursos en un plazo no mayor a DIECIOCHO (18) meses a contar desde el nombramiento transitorio del personal, con posibilidad de prórroga.

**Cláusula 2º.** - El reencasillamiento del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente, escalafón en el agrupamiento, categoría, tramo y grado correspondientes, se realizará de conformidad a lo que establezca la reglamentación del presente, previa intervención de la CoPICA.

**Cláusula 3º.** - A los fines del encasillamiento de los agentes en el presente escalafón se exceptuará, por única vez, el cumplimiento de los requisitos de educación formal establecidos en el Nomenclador de Puestos.

**Cláusula 4º.** - En el reencasillamiento correspondiente al presente escalafón, el personal conservará el monto salarial total que hubiere alcanzado por aplicación del Escalafón General establecido en el Decreto N° 986/2004, sus modificatorias y reglamentarias, en el caso de que la retribución que le corresponda por su agrupamiento, categoría, tramo y grado sea inferior a la que percibe.

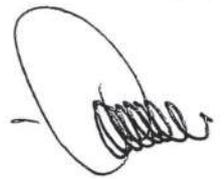
**Cláusula 5º.** - Cláusula aclaratoria: A los efectos del presente, entiéndase el nivel al que hace referencia la Ley N° 471 como tramo para el caso del presente Escalafón.

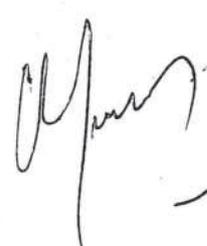
  
 Julia Domencioni

  
 MONICA GARCIA (SUTECBA)

  
 Horacio Lopez

  
 ROBERTO J. ZEC  
 SUTECBA







**Volver a la Norma**