



**CONVENIO COLECTIVO  
DE TRABAJO  
DE LOS  
TRABAJADORES  
Y LAS TRABAJADORAS  
DEL PODER JUDICIAL  
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA  
DE BUENOS AIRES**



**Poder Judicial  
de la Ciudad de Buenos Aires**



**FE-SITRAJU**  
FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES JUDICIALES  
DE LA REPUBLICA ARGENTINA





10 años

DE UNA CONQUISTA HISTÓRICA



Judicial de la Ciudad  
jo de la Magistrat

La negociación colectiva es, desde su origen, una herramienta esencial para la ampliación de derechos. En la historia del movimiento obrero argentino, fue la llave que permitió que las trabajadoras y los trabajadores volvieran a tener voz propia, autonomía y capacidad real de decidir sobre sus condiciones de vida y de trabajo.

Cuando los delegados y las delegadas se sientan a negociar un convenio, no solo representan a sus compañeros y compañeras: se transforman en verdaderos legisladores del mundo del trabajo. Desde allí pueden construir instituciones que la ley general no contempla, o que amplían significativamente lo previsto por ella.

Gracias a nuestra conquista del Convenio Colectivo de Trabajo, contamos con derechos que expresan en hechos concretos una mirada profundamente humana e igualitaria del trabajo judicial.

Entre ellos, se destacan:

- **120 días de licencia por maternidad** (parto normal y simple), con **60 días adicionales** por nacimientos múltiples o en caso de discapacidad o afecciones de salud.
- **60 días de licencia por paternidad o comaternidad**, y **90 días** cuando se trate de nacimientos múltiples o con discapacidad o afecciones de salud.
- **Subsidio por jardín maternal o por tareas de Cuidado**, para acompañar el cuidado y la crianza.
- **Gratificación por el Día del Trabajador y la Trabajadora Judicial**, que reconoce la labor cotidiana de quienes sostienen la justicia de la ciudad.

- **Licencia por tareas de cuidado**, por procedimientos de reproducción asistida, y licencia por violencia de género, además del cambio de lugar de trabajo y la ayuda económica especial para quienes atraviesan situaciones de violencia.
- **Sistema de porcentualidad salarial**, que garantiza equidad en la escala de remuneraciones y protege la estabilidad laboral.

*Cada uno de estos derechos fue un logro colectivo.*

Pero toda conquista necesita ser cuidada. La herramienta del convenio colectivo solo tiene sentido si quienes la ejercemos tenemos plena conciencia de su valor y la defendemos frente a los ataques que buscan desarticularla.

En este 2025, mientras el gobierno nacional pretende instalar que los derechos de las trabajadoras y los trabajadores son el problema, nosotros decimos lo contrario: el verdadero problema es cualquier intento de vulnerar conquistas que costaron años de organización y lucha.

La verdadera solución está en organizarse, sindicalizarse, negociar colectivamente y fortalecer los lazos solidarios que nos permiten avanzar.

Si no damos esta batalla cultural, entregamos una bandera. Y las banderas que se entregan son las que luego cuesta generaciones volver a levantar.

Por eso, a diez años del SITRAJU CABA y de nuestro Convenio Colectivo de Trabajo, reafirmamos nuestro compromiso con la defensa y la ampliación de los derechos conquistados. Porque esta historia -la que escribimos todos y todas- recién empieza.

VANESA SILEY  
Secretaria General

FEDERICO ROMANO  
Secretario Adjunto

## INTRODUCCIÓN

En SITRAJU entendemos que una de las mejores maneras de proteger los derechos laborales, es aquella en la que trabajadores y trabajadoras conozcan plenamente las normas que regulan su relación laboral, los derechos y las obligaciones que los asisten, cuáles son las licencias, cómo se compone el salario y bajo qué régimen se encuentra, etc. Por eso, difundimos el Convenio Colectivo de Trabajo que regula la vida laboral en el Poder Judicial de la Ciudad.

### ¿QUÉ ES UN CONVENIO COLECTIVO Y POR QUÉ ES TAN IMPORTANTE?

Los derechos laborales se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución Nacional y por las leyes. Sin embargo, además de esas normas generales, las trabajadoras y los trabajadores –a través de sus organizaciones sindicales– y los empleadores –en un pie de igualdad– pueden acordar disposiciones específicas que regulen las condiciones laborales en cada ámbito de trabajo. A dicho acuerdo se lo denomina Convenio Colectivo de Trabajo. Los derechos contemplados en los convenios deben ser siempre iguales o más favorables que los previstos por la legislación vigente, en cumplimiento del principio de progresividad. Estos acuerdos tienen fuerza de ley, por lo que su cumplimiento puede ser exigido judicialmente.

### ¿QUÉ PASA EN EL ÁMBITO JUDICIAL?

El Poder Judicial –tanto el Federal como el de las provincias– sigue siendo uno de los pocos sectores que aún no cuenta con una ley nacional que regule las convenciones colectivas de trabajo.

Por eso, somos los únicos que hoy contamos con esta herramienta fundamental, resultado de la organización y la lucha colectiva.

Nos enorgullece el alto nivel de derechos alcanzados: la licencia por nacimiento, la licencia por 60 días de paternidad, la licencia por tareas de cuidado, la estabilidad laboral, la licencia especial por procedimientos o técnicas de reproducción asistida, el sistema de porcentualidad salarial, el subsidio mensual por jardines materno-paternal o de educación inicial o preescolar, la licencia por violencia de género, el cambio de lugar de trabajo por violencia de género y/o familiar, la ayuda económica especial para trabajadoras y trabajadores víctimas de violencia de género y/o familiar, y la bonificación anual por el Día de la Trabajadora y el Trabajador Judicial, entre muchos otros derechos conquistados.

Entendemos que una de las mejores formas de proteger nuestro Convenio Colectivo de Trabajo es lograr que otros Poderes Judiciales del país también cuenten con uno.

Por eso, desde nuestra Federación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores Judiciales de la República Argentina (FE-SITRAJU), impulsamos un

proyecto de ley en la Cámara de Diputados de la Nación que establece un marco nacional para la negociación colectiva en el ámbito judicial.

De esta manera, buscamos que todos los Poderes Judiciales del país puedan acceder al derecho de regular sus condiciones laborales mediante la negociación colectiva, fortaleciendo así la organización, la igualdad y la defensa de los derechos de las y los trabajadores judiciales en todo el territorio nacional.

**Organizarse, protegernos entre todos y todas, ayudarnos y crecer colectivamente: esa es la base de nuestra fuerza**

De todas las garantías que ofrece un Convenio Colectivo de Trabajo, sabemos que la más efectiva es, y será siempre, la organización de las trabajadoras y los trabajadores.

Se llama “colectivo” porque es precisamente la unidad en el marco de un sindicato la que da vida

plena a esos derechos y la que consigue institucionalizarlos.

Por eso insistimos en la importancia de que nuestras compañeras y compañeros participen activamente en las áreas de trabajo de SITRAJU y que formen parte de las asambleas y plenarios que realizamos en nuestro gremio.

Estamos convencidos de que solo juntos y juntas seremos mejores: ampliaremos derechos, mejoraremos las condiciones laborales y contribuiremos a construir un servicio de justicia más justo, humano y cercano al Pueblo, especialmente a quienes más lo necesitan.

Esperamos que uses el Convenio, que te sirva para defender tus derechos, que lo tengas a mano cuando surjan dudas, que lo hagas valer y que lo compartas con tus compañeras y compañeros.

## COMISIÓN DIRECTIVA SITRAJU CABA

**Vanesa Siley**

Secretaria General

**Fernanda Córdoba**

Secretaria Gremial

**Liliana Beatriz De Brito**

Secretaria de Finanzas

**Ernesto Conde**

Secretario de Acción Social, Turismo, Recreación y Deportes

**Santiago Llamas**

Secretario de Cultura, Capacitación, Comunicación,  
Prensa y Difusión

**Federico Romano**

Secretario Adjunto

**Javier Dario Fuks**

Secretario de Administración

**Laura Insaurralde**


Secretaria de Ministerio Público

**Juan Manuel Rotta**

1° Vocal

**Maria Cecilia Mancuso Paz**

2° Vocal



**Convenio Colectivo  
de Trabajo de los Trabajadores y  
las Trabajadoras del Poder Judicial  
de la  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires**

**Resolución de Presidencia N° 1259/2015**

*Publicado en Boletín Of. N° 4769 de fecha 20/11/2015. Separata del Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires N° 251*

Art. 1º- Aprobar el Convenio Colectivo General de Trabajo del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, que como Anexo I forma parte de la presente resolución.

## ANEXO I

## CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO PARA EL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

### PRÓLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo General de Trabajo acuerdan condiciones generales de trabajo del sector de empleo público del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el que se encuentra regulado por el Reglamento Interno aprobado por Res. CM N° 170/2014, que entrará en vigencia junto con la publicación del presente, con los alcances y límites establecidos en el presente.

El convenio se formula a partir del reconocimiento que las partes se hacen mutuamente por la representación ejercida sobre los/las trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires: el Consejo de la Magistratura, por ser la parte empleadora y quien organiza y dirige el servicio que brinda el Poder Judicial en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires, y los sindicatos SITRAJU y AEJBA, en virtud de la representación sindical de los/las trabajadores judiciales por ellos ostentada.

Se declara que la presente negociación se celebra en el fiel cumplimiento de los principios reconocidos por las Leyes Nros. 14.250 y 23.546, como son el principio de la buena fe y de información, y que sientan las bases del diálogo continuo a sostener y de las negociaciones futuras a realizar. Esto implica el compromiso que las partes asumen a concurrir a las reuniones que se concerten, designando negociadores con mandato suficiente y brindando a las partes la información

*El Convenio Colectivo es un instrumento único en todo el país para regular los derechos de las trabajadoras y los trabajadores judiciales.*

*Tradicionalmente, en el Poder Judicial, la potestad de regular la relación laboral correspondía a la Corte Nacional, Cámaras Nacionales, Federales y/o Tribunales provinciales.*

*Pero a partir del 6 de noviembre del 2015, las y los judiciales de la Ciudad pueden sentarse a discutir en un pie de igualdad salario, condiciones laborales y derechos, generando un antecedente para otros poderes judiciales.*

necesaria para cada uno de los temas a abordar, con el fin de arribar a acuerdos equitativos y justos.

El acuerdo arribado contempla condiciones y beneficios de trabajo que no podrán ser desconocidas o reducidas por futuras negociaciones ni por modificaciones que pudiere tener el Reglamento Interno del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires aprobado por Res. CMN° 170/2014.

Las partes reconocen que las relaciones de empleo descriptas serigen por:

- a) La Constitución Nacional y los Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, conforme el art. 75 inc. 22 de la CN;
- b) Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo;
- c) La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- d) Las Leyes Nros. 7, 31 y 1.903 Orgánicas del Poder

Judicial, sus modificatorias y complementarias, o las que en el futuro las reemplacen;

e) El Reglamento Interno del Poder Judicial, conforme Res. CM N° 170/2014, complementarias y modificatorias;

f) El presente convenio colectivo general de trabajo y sus modificatorias y complementarias;

g) La Ley Nacional de Riesgos del Trabajo y las leyes nacionales en materia previsional, sus modificatorias y complementarias;

h) La Ley N° 1.208 de asignaciones familiares, sus modificatorias y complementarias, o las que en el futuro las reemplacen;

i) La Ley N° 4.895 de ética en el ejercicio de la función pública, su reglamentación, sus modificatorias y complementarias, o las que en el futuro las reemplacen;

j) La Ley N° 23.551, sus modificatorias y complementarias, o las que en el futuro las reemplacen;

k) La Ley N° 1.225 sobre violencia laboral, sus modificatorias y complementarias, o las que en el futuro las reemplacen;

l) La Ley N° 23.592 sobre no discriminación;

m) La Ley N° 26.485 de protección integral a las mujeres, sus modificatorias y complementarias;

n) La Ley N° 1.502 de discapacidad, sus modificatorias y complementaria.

La suscripción del presente refleja el compromiso asumido por las partes en trabajar para asegurar la mejor y más eficiente prestación de servicios del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la protección del interés general de los trabajadores judiciales. Es por ello que se pretende profundizar en que las relaciones laborales sean de mutuo respeto, libres de violencia laboral y de género, sin discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato.

Estos principios rigen la negociación colectiva, a la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales que se establece en el presente y a todo aquello que no esté sujeto a la negociación colectiva pero que haga al mejor sostenimiento armonioso de las relaciones laborales.

El cumplimiento de los principios enunciados y de la normativa señalada enmarcaron el intercambio que la Comisión Negociadora integrada por representantes de todas las partes han llevado adelante, dando como resultado el primer convenio colectivo general de trabajo de la actividad.

## LAS PARTES

### TÍTULO I

#### DE LAS PARTES INTERVINIENTES Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

##### **ARTÍCULO 1.- Partes Intervinientes.**

EL CONSEJO DE LA MAGISTRATURA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES; la ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD

AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (AEJBA); el SINDICATO DE TRABAJADORES JUDICIALES DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES (SITRAJU).

Las partes reconocen recíprocamente su representati-

vidad como únicas legitimadas para la negociación del presente Convenio Colectivo General de Trabajo.

### **ARTÍCULO 2.- Ámbito de Aplicación.**

Las disposiciones del presente resultan de aplicación obligatoria en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, excluido el Tribunal Superior de Justicia.

### **ARTÍCULO 3.- Personal Comprendido.**

Todos los/las funcionarios/as y los/las empleados/as que estén en relación de dependencia con el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, incluido el Ministerio Público.

### **ARTÍCULO 4.- Personal Excluido.**

Están excluidos de la aplicación del presente convenio:

- a) Los Magistrados, de conformidad con la integración descripta en el art. 8 del presente convenio colectivo general de trabajo.-
- b) Los Funcionarios/as y Empleados/as dependientes del Tribunal Superior de Justicia.

### **ARTÍCULO 5.- Vigencia.**

Se pauta la vigencia de dos (2) años para las cláusulas de contenido no económico y de un (1) año para las pautas salariales. Respecto a las pautas salariales, la anualidad se cuenta desde la suscripción del acuerdo vigente para el año en curso.

Dentro de los sesenta (60) días antes del vencimiento de los plazos referidos, deberá constituirse una Comisión Negociadora con representación de las partes signatarias del presente, a pedido de cualquiera de ellas -en cumplimiento del cupo femenino- para negociar su

renovación y/o modificación.

Vencido los términos de vigencia sin que las partes se hubiesen reunido, las cláusulas se mantendrán subsistentes hasta que se negocie su renovación y/o modificación.

### **ARTÍCULO 6- Definiciones.**

Para simplificar la redacción y comprensión del presente, se establece que:

- a) La referencia a parte empleadora comprende al Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar.
- b) La referencia al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires incluye siempre al Ministerio Público y excluye al Tribunal Superior de Justicia.
- c) Los/Las Funcionarios/as y empleados/as -detallados en el art. 8 del presente-, se los denomina indistintamente trabajadores/as.
- d) En todos los casos en que este convenio general de trabajo se refiera al/la "cónyuge", se entiende comprendida la persona con quien se encuentre unido/a civilmente, o en unión convivencial, o que convive en forma pública y permanente, otorgándole trato matrimonial, en los términos y con las exigencias de la ley.

### **ARTÍCULO 5- Vigencia. Paritarias.**

*El convenio instituye la instancia paritaria como único ámbito de negociación de las condiciones salariales. El Poder Judicial de la Ciudad tiene el orgullo de decir que, fruto de una larga lucha sindical, es el primero del país en reconocer la negociación colectiva a través de esta instancia.*

## TÍTULO II

### DE LA RELACIÓN DE EMPLEO Y DEMÁS DERECHOS LABORALES

#### Capítulo I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

**ARTÍCULO 7.-** Las partes reconocen que para las relaciones de empleo rige lo dispuesto en el Reglamento Interno del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires aprobado por la Resolución del Consejo de la Magistratura N° 170/2014, dictado en el marco de las facultades que le son propias, cuyas cláusulas pasan a formar parte del presente convenio colectivo general de trabajo.

#### **ARTÍCULO 8.- Denominaciones.**

El presente convenio general de trabajo denomina:

- a) Magistrados/as: al/la Fiscal General, al/la Defensor/a General y al/la Asesor/a General Tutelar, a los/las Fiscales Generales Adjuntos/as, Defensores/as Generales Adjuntos/as, Asesores/as Tutelares Adjuntos/as y a los/las Jueces/zas, Fiscales, Defensores/as y Asesores/as Tutelares de Primera y Segunda Instancia;
- b) Funcionarios/as: a los/las Secretarios/as Judiciales, Directores/as Generales, Contadores/as Auditores, Subdirectores/as Generales, Secretarios/as Generales de Cámara, Secretarios/as Generales, Secretarios/as de Sala de Cámara, Secretarios/as Letrados/as, Secretarios/as de Fiscalía de Cámara, Secretarios/as de Defensoría de Cámara, Secretarios/as de Asesoría de Cámara, Directores/as, Jefes/as de Oficina del Ministerio Público, Prosecretarios/as Letrados/as de Cámara, Secretarios/as de 1° Instancia, Secretarios/as de Fiscalía, Secretarios/as de Defensoría,

Secretarios/as de Asesoría, Secretarios/as Coadyuvantes, Secretarios/as Administrativos/as, Prosecretarios/as Jefes/as, Prosecretarios/as Administrativos/as de Cámara, Prosecretarios/as Coadyuvantes de 1° Instancia, Jefes/as de Departamento, Prosecretarios/as Administrativos/as de 1° Instancia, 2° Jefes/as de Departamento.

c) Empleados/as al restante personal.

#### **ARTÍCULO 9.- Jornada de trabajo.**

Los/las trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deben cumplir una carga horaria de 35 horas de trabajo semanal, de Lunes a Viernes; salvo las oficinas que poseen una modalidad específica de 24 hs. semanales.

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General, y el/la Asesor/a General Tutelar, dentro de cada ámbito, pueden modificar la carga horaria por necesidades o características del servicio, pudiendo configurarse horarios especiales o rotatorios.

#### **ARTÍCULO 10.- Incompatibilidades.**

Los/las Funcionarios/as están alcanzados/as por las incompatibilidades establecidas en el art. 14 y art. 15 de la Ley 7, el art. 14 de la Ley 1903 y el art. 7 de la Ley 4895.

Los/las Empleados/as no pueden:

- a) Intervenir en los litigios en los que la Ciudad sea parte, salvo cuando defendieren intereses personales, de sus familiares directos, sus cónyuges o personas con las

que se hallaren unidos/das civilmente o en unión convivencial;

b) Cuando se desempeñen en una dependencia jurisdiccional, realizar cualquier actividad profesional, salvo cuando se trate de la defensa de los intereses personales, del cónyuge o conviviente, de los padres y de los/as hijos/as;

c) Dirigir, administrar, patrocinar, asesorar, o, de cualquier otra forma, prestar servicios a quien gestione o tenga una concesión o sea proveedor/a del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, o realice actividades reguladas por ésta, siempre que el cargo público desempeñado tenga competencia funcional directa, respecto de la contratación obtención, gestión o control de tales concesiones, beneficios o actividades;

d) Ser proveedor/a por sí o por terceros de bienes del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

e) Desempeñar cualquier otro cargo, empleo o ejercicio profesional remunerado, público (nacional, provincial, municipal o de la Ciudad); y

f) Prestar funciones en la misma unidad jurisdiccional con familiares dentro del 4º grado de consanguinidad y dentro del 2º grado de afinidad. La incompatibilidad sobreviniente la resuelve el Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General, el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito.

#### **ARTÍCULO 11.- Compatibilidad de cargos.**

Son compatibles en el ámbito en donde se desempeñe el/la trabajador/a, siempre que no exista superposición horaria o funcional:

a) El ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción,

nivel y modalidad. Se entenderá por docencia el dictado de cursos, la participación en congresos, conferencias y/o simposios, la realización de actividades científicas y de investigación; la participación como jurado en mesas examinadoras; la capacitación de trabajadores/as;

b) La participación en concursos o certámenes vinculados con las actividades enunciadas en el inciso a);

c) El ejercicio de actividades académicas, artísticas, culturales o deportivas;

d) La integración de comisiones honoríficas o especiales; y

e) La participación en asociaciones civiles, gremiales, instituciones religiosas o de bien público y/o fundaciones.

#### **ARTÍCULO 12.- Estructura del personal.**

La estructura de personal del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al que se refiere art. 3 de este convenio general de trabajo está integrada por Funcionarios/as y Empleados/as de Planta Permanente, Planta Interina y Planta de Gabinete o Cuerpo de Asesores/as:

a) Planta Permanente: Se compone con los/las Funcionarios/as y Empleados/as designados en los cargos conforme el escalafón vigente;

b) Planta Interina: Se compone con los/las Funcionarios/as y Empleados/as designados en los cargos conforme el escalafón vigente y que han sido designados en tal carácter; y

c) Planta de Gabinete o Cuerpo de Asesores/as: Comprende a los/las Secretarios/as Letrados/as y a la Planta de Gabinete o Cuerpo de Asesores/as de los/las Consejeros/as y del/la Fiscal General, el/la Defensor/a

General y el/la Asesor/a General Tutelar; son designados/as por el Consejo de la Magistratura a solicitud del/a Consejero/a en el primer caso y por los/las Titulares del Ministerio Público para quienes presten funciones en el segundo. Asimismo, son por ellos removidos/asy en todos los casos cesarán automáticamente en esas funciones y cargos al momento de expirar los mandatos de quienes los/las designaron. Vencido el plazo de designación la relación expirará automáticamente, sin generar expectativa o derecho a prórroga alguna. El personal de Planta Permanente designado en esta planta, una vez finalizado el plazo de

tal designación, mantendrá el cargo escalafonario en el que revistiera con anterioridad.

### **ARTÍCULO 13. – Pasantías.**

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General, y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito, podrán organizar regímenes de pasantías y de asistencia técnica, de conformidad con las disposiciones de las Leyes N° 24.521 y N° 26.427, o las que en el futuro las sustituyan o modifiquen.

## **Capítulo II**

### **CONDICIONES DE INGRESO. DESIGNACIÓN Y PROMOCIÓN. REQUISITOS.**

#### **ARTÍCULO 14. – Condiciones para el ingreso de los/las trabajadores/as.**

Para ingresar en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se requiere:

- a) Ser mayor de 18 (dieciocho) años;
- b) Tener residencia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o en una localidad que se encuentre a una distancia no superior a los 70 Km (setenta kilómetros);
- c) Acreditar aptitud para el desempeño del cargo, conforme al régimen de selección que se establezca;
- d) Tener aptitud psicofísica para el cargo. En caso de discapacidad que implique limitación funcional permanente o transitoria, contar con o solicitar los ajustes razonables para tal fin, conforme la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Aprobada por Ley 26.378);
- e) Estudios secundarios completos o superior, o título habilitante para el desempeño de cargos en áreas técnico-profesionales. Se exceptúa de este último

requisito, a los/las auxiliares de servicio;

- f) Presentar el certificado de antecedentes penales emitido por el Registro Nacional de Reincidencia;
- g) Presentar el certificado del Registro de Deudores/as Alimentarios/as Morosos/as, de conformidad con la Ley N° 269;
- h) Para ser oficial notificador se requiere, además de los requisitos precedentes, aprobar el curso de capacitación impartido por el Centro de Formación Judicial;
- i) Para ser oficial de justicia se requiere, además de los requisitos establecidos para el oficial notificador, ser mayor de 25 (veinticinco) años de edad, gozar de una antigüedad mínima de 3 (tres) años como oficial notificador y aprobar el curso de capacitación impartido por el Centro de Formación Judicial; y
- j) En caso de ingreso según lo establecido en Ley 1502, presentar Certificado Único de Discapacidad vigente, expedido por Junta Evaluadora correspondiente según Servicio Nacional de Rehabilitación.

## **ARTÍCULO 15.- Condiciones mínimas para la designación de Funcionarios/as.**

a) Área Jurisdiccional:

1. Secretarios/as Generales, Secretarios/as Generales de Cámara, Secretarios/as Judiciales, Secretarios/as de Sala de Cámara, Secretarios/as Letrados/as, Secretarios/as de 1º Instancia, Prosecretarios/as Letrados/as de Cámara, Secretarios/as Coadyuvantes, Secretarios/as Administrativos/as, Prosecretarios/as Jefes/as, Prosecretarios/as Coadyuvantes de 1º Instancia: poseer título universitario acorde a sus funciones; y

2. Prosecretarios/as Administrativos/as de Cámara y Prosecretarios/as Administrativos/as de 1º Instancia: poseer estudios secundarios completos y/o título habilitante y/o conocimientos probados para el desempeño en áreas técnico-profesionales.

b. Áreas no jurisdiccionales:

1. Secretarios/as Judiciales, Secretarios/as Letrados/as, Secretarios/as de 1º Instancia: poseer título universitario acorde a sus funciones; y

2. Secretarios/as Coadyuvantes, Secretarios/as

Administrativos/as, Prosecretarios/as Jefes/as, Prosecretarios/as Coadyuvantes, Prosecretarios/as Administrativos/as: poseer estudios secundarios completos y/o título habilitante y/o conocimientos probados para el desempeño en áreas técnico-profesionales.

Cuando medien razones justificadas, podrá establecerse excepción a los requisitos mencionados en el inciso a).

## **ARTÍCULO 16.- Inhabilidades.**

No pueden ser designados/as trabajadores/as:

a) Los/las procesados/as y/o condenados/as por delitos dolosos en perjuicio de la Administración Pública, o contra los derechos fundamentales y garantías constitucionales;

b) Los/las quebrados/as no rehabilitados/as;

c) Quienes estén incurso en alguno de los supuestos del art. 4 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, de normas análogas de la Constitución Nacional o de las Constituciones Provinciales, o quienes hayan participado de actos violatorios de los derechos humanos o durante un gobierno de facto o en actos relacionados con la represión ilegal o crímenes de lesa humanidad;

d) Los/las que hubieran sido cesanteados/as o exonerados/as de un empleo público, mientras se extienda su inhabilitación;

e) Quienes se encontraren afectados/as por inhabilitación política, administrativa o judicial para ejercer cargos públicos;

f) Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiros voluntarios a nivel nacional, provincial, municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hasta después de transcurridos al menos 5 (cinco) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa;

Quienes se encuentren inscriptos/as en el Registro de Deudores/as Alimentarios/as Morosos/as, de conformidad con la Ley N° 269; y

### **ARTÍCULO 16 - Inhabilidades.**

*No pueden ser designados/as trabajadores/as: c) ... quienes hayan participado de actos violatorios de los derechos humanos o durante un gobierno de facto o en actos relacionados con la represión ilegal o crímenes de lesa humanidad; tenemos un fuerte compromiso con los Derechos Humanos, especialmente luego de haber reparados los legajos de lxs trabajadorxs judiciales detenedxs desaparecidxs, consignándose el motivo real de su desvinculación laboral: el TERRORISMO DE ESTADO. Es por ello que no permitimos que el servicio de justicia de la Ciudad tenga entre sus filas a quienes estuvieren involucrados en la violación de los Derechos Humanos.*

Quienes gozaren del beneficio de una jubilación y/o pensión cuando dicho beneficio sea superior a tres haberes mínimos jubilatorios, en cuyo caso el/la trabajador/a deberá optar por percibir el beneficio o la remuneración por cualquier concepto del organismo.

Las designaciones efectuadas sin cumplir las exigencias dispuestas en este convenio general de trabajo son nulas.

#### **ARTÍCULO 17.- Toma de posesión del cargo de los/las trabajadores/as.**

Las personas designadas deberán tomar posesión del cargo en el plazo de 30 (treinta) días corridos a partir de la notificación de su nombramiento, bajo apercibimiento de revocación del mismo.

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito puede extender el plazo, cuando medien razones justificadas.

#### **ARTÍCULO 18.- Compromiso y solemne juramento de los/las Funcionarios/as.**

Los/las Funcionarios/as podrán prestar juramento o manifestar compromiso para desempeñar fielmente el cargo y obrar en un todo de conformidad a lo prescripto por la Constitución Nacional, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y las leyes nacionales y locales, ante el/la Presidente/a del Tribunal Superior de Justicia, el Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar.

#### **ARTÍCULO 19.- Personas con discapacidad.**

Deberá garantizarse como mínimo, en todos los ámbitos, el cumplimiento de la cobertura del cupo del 5% (cinco por ciento) del personal de planta permanente de cada una de las áreas, con el ingreso de personas con discapacidad, según lo estipulado en el espíritu de la ley 1502. Para ello deben computarse por separado al Consejo de la Magistratura y a cada una de las ramas del Ministerio Público.

Además, deben garantizarse los ajustes razonables (conforme la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad -aprobada por Ley 26.378) en los puestos de trabajo, tareas y edificios a través de la implementación de apoyos y adaptaciones de manera tal que las personas con discapacidad puedan desempeñarse adecuadamente y según su primordial interés, siempre que ello fuera posible. También realizar el acompañamiento necesario por las oficinas de discapacidad del Consejo y el Ministerio Público, para una efectiva participación de las personas con discapacidad en la vida laboral y evitar cuestiones de discriminación y/o de desigualdad de oportunidades en la carrera judicial. Ello implica el efectivo cumplimiento del Registro de Trabajadores/as con Discapacidad según art 12 de ley 1502.

Las regulaciones contenidas en este convenio general de trabajo, 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 discapacidad, a los fines de garantizar los tratamientos, descansos o requerimientos que las mismas soliciten.

#### **ARTÍCULO 19 bis.- Incorporación de personas Trans, Travestis y Transgénero.**

El Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

implementará la gradualmente la incorporación de personas pertenecientes al colectivo trans, travesti y transgénero.

Aquellas personas que se encuentren cursando el secundario y tengan certificado de discapacidad o certifiquen la necesidad de apoyos y/o ajustes para el mismo, podrán ser promovidos interina o con carácter permanente a cargos superiores, respetando la carrera judicial o administrativa, según corresponda. Deberán acreditar estudios secundarios en curso mediante certificado de alumno/a regular y un informe del/a superior jerárquico que requiera la promoción del/a trabajador/a.

#### **ARTÍCULO 20.- Ex combatientes de la Guerra del Atlántico Sur.**

El Consejo de la Magistratura y el Ministerio Público deberán 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 III**

#### **RÉGIMEN JURÍDICO BÁSICO DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS.**

##### **ARTÍCULO 22.- Estabilidad.**

Los/las trabajadores/as de Planta Permanente gozan de estabilidad en sus empleos y sólo pueden ser

##### **ARTÍCULO 21.- Designación y promoción de los/las trabajadores/as.**

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito, podrá designar y promover a sus trabajador/a en la medida en que el presupuesto aprobado por el Poder Legislativo de la CABA lo permita, de conformidad con el sistema de ingreso que en su caso corresponda, respetando las condiciones impuestas por la normativa de aplicación, así como también las establecidas por este convenio general de trabajo y el derecho a la carrera judicial del cual gozan los/as trabajadores/as comprendidos/as en este convenio general de trabajo.

Se entenderá por promoción interina a aquella que se realiza a cargos en los que su titular se encuentra de licencia o ha sido promocionado/a interinamente a otro cargo. Es limitada en el tiempo. No genera derecho a la permanencia en el cargo.

La promoción a cargos vacantes permanentes es aquella que se realiza en cargos que se encuentran sin titular. El/la trabajador/a que se desempeñe en la Planta Permanente será promocionado a uno de estos cargos, respetando las condiciones impuestas por la normativa de aplicación y por este convenio general de trabajo.

#### **RÉGIMEN SALARIAL, PORCENTUALIDAD**

removidos/as, con justa causa previo sumario disciplinario que garantice el derecho de defensa del/la interesado/a.

La estabilidad no es extensiva a la función asignada.

El personal de Planta Permanente goza de estabilidad la que será adquirida luego de 1 (un) año de labor efectiva e ininterrumpida desde el inicio de la prestación de servicios y luego de aprobar la evaluación de desempeño a la que será sometido/a el/la trabajador/a, o por el solo transcurso de dicho período si, al cabo del mismo, el/la trabajador/a no fuera evaluado/a por causa imputable a la administración.

#### **ARTÍCULO 23. – Carrera.**

Los/las trabajadores/as tienen derecho a una carrera que les permita postularse al cargo y confrontar sus condiciones de idoneidad con los/las demás aspirantes, la misma estará orientada a facilitar la incorporación, desarrollo y promoción de los/las trabajadores/as a fin de permitir al Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

La carrera administrativa es la resultante del progreso de los/las trabajadores/as en su ubicación escalafonaria, mediante la promoción a los distintos niveles y el acceso a las funciones. En todos los casos, se hará con sujeción a los sistemas de evaluación y selección, tomando en cuenta los procedimientos establecidos en el presente convenio general de trabajo y/o normas que en el futuro lo modifiquen o complementen.

#### **ARTÍCULO 24. – Derechos de los/las trabajadores/as.**

Los/las trabajadores/as tienen los siguientes derechos, además de los que surgen de las normas generales:

- a) Remuneración;
- b) Asistencia médica;
- c) Licencia;

#### **ARTÍCULO 22 – Estabilidad.**

*El efectivo cumplimiento de este derecho es una de nuestras principales políticas gremiales. Año a año se realizan acciones dirigidas tendientes a lograr el pase a planta permanente de los/as interinos/as. La estabilidad laboral es un derecho, SITRAJU- CABA su garantía.*

- d) Condiciones dignas y equitativas de labor;
- e) Prevención y control de la salubridad e higiene en el trabajo;
- f) Libertad de expresión, sindical, política y religiosa y todas aquellas garantizadas por la Constitución Nacional y la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;
- g) A la capacitación técnica y profesional, integral y permanente;
- h) A la asistencia social para sí y su familia; y
- i) A ejercitar su derecho de defensa, en los términos previstos en cada caso por el régimen disciplinario respectivo.
- j) A la libre afiliación y a la negociación colectiva; y
- k) A ser acompañados/as por sus representantes gremiales en las peticiones y recursos que presenten.

#### **ARTÍCULO 25. – Remuneración. Sistema de Porcentualidad Salarial.**

La remuneración debe ser acorde con el cargo y la función para la que cada uno/a fue designado/a. Se integra con el sueldo básico (compuesto por el sueldo básico, la dedicación funcional y la compensación jerárquica), los adicionales por antigüedad en el servicio, título, permanencia en el cargo, compensación por cambio de categoría, coordinación de funciones, ejercicio de la presidencia, suplementos específicos y las subrogancias cuando correspondan.

Se establece para el Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires el sistema de porcentualidad para el cálculo salarial.

El régimen de Porcentualidad Salarial implica la sujeción escalafonaria a un determinado porcentaje del salario de conformidad con los cuadros que a continuación se establecen.

La escala allí fijada constituye el piso salarial, que no podrá ser reducido ni eliminado a futuro, salvo por acuerdo de partes que mejore las condiciones establecidas.

Los porcentajes de las escalas son el resultante refleja-

#### **ARTICULO 25- Remuneración. Sistema de Porcentualidad Salarial.**

*La porcentualidad implica que todas las categorías se sujetan (porcentualmente) al salario básico del Juez de Cámara, de esta forma, la relación de salario se mantiene en toda la estructura jerárquica del Poder Judicial, desde el estrato superior hasta los inferiores, trasladando porcentualmente todo incremento en las remuneraciones de los/as Jueces/zas al conjunto de lxs trabajadorxs. La porcentualidad es una garantía para todos/as los/as judiciales, garantía que defendemos como una de nuestras principales banderas.*

do en los siguientes cuadros, vigentes a la fecha de suscripción del presente:

CARGO	PORCENTAJE SALARIAL
Juez de Cámara	100%
Juez de Primera Instancia / Secretario Judicial	82,64 %
Secretario Letrado / Secretario General de Cámara / Secretario de Sala de Cámara	70,60 %
Secretario de Primera Instancia / Prosecretario Letrado de Cámara	64,53 %
Secretario Coadyuvante	60,63 %
Secretario Administrativo	56,96 %
Prosecretario Jefe	52,87 %
Prosecretario Coadyuvante / Prosecretario Administrativo de Cámara	50,58 %
Prosecretario Administrativo / Oficial de Justicia	47,08 %
Jefe de Despacho de 1ª	41,63 %
Oficial Notificador ON	40,96 %
Oficial Mayor	38,48 %
Oficial / Relator / Secretario Privado	36,97 %
Escribiente Primero	34,15 %
Escribiente	33,08 %
Auxiliar	28,22 %
Auxiliar de Servicio	26,74 %

Categoría ASR	PORCENTAJE SALARIAL
1	82,64%
2	76,59%
3	70,60%
4	64,53%
5	60,63%
6	56,96%
7	52,87%
8	49,87%
9	48,04%
10	47,08%
11	41,63%
12	38,48%
13	37,19%
14	35,35%
15	34,15%
16	32,28%
17	28,22%
18	26,74%

El derecho a percibir remuneración se adquiere con la designación y a partir del día del inicio efectivo de la prestación de servicios.-

El derecho a percibir remuneración se adquiere con la designación y a partir del día del inicio efectivo de la prestación de servicios.-

#### **ARTÍCULO 26.- Adicionales.**

De conformidad con lo establecido en el artículo anterior, se establecen los siguientes adicionales:

a) *Adicional por antigüedad.* Se calcula sobre el sueldo básico conformado y equivale a un 2% (dos por ciento), por cada año de antigüedad o fracción mayor a 6 (seis) meses. A dichos efectos se computan los servicios

prestados en empleos públicos, en el sector público a nivel nacional, provincial, municipal o de la Ciudad o la fecha de emisión del título. En todos los casos se bonifica el tiempo de antigüedad computable de servicio o de la emisión del título profesional universi-

#### **ARTICULO 26 - Adicionales.**

*Los adicionales integran nuestro salario y son remunerativos. Es un derecho de los trabajadores y las trabajadoras lo vigente en este convenio respecto del Adicional por permanencia en el cargo, en tanto su vigencia es ilimitada para funcionarios/as y empleados/as, ya que otorga mejores derechos a los/as trabajadores/as. El adicional por permanencia es una compensación ante la imposibilidad de desarrollarnos en la carrera judicial.*

tario afín a la función que desempeña. Se abona la mayor de ambas no siendo en ningún caso acumulativas.

*b) Adicional por Título:* se calcula sobre el sueldo básico conformado, no siendo acumulativo.

1. Título universitario afín: se abona desde la fecha de emisión del título y equivale a un 25% (veinticinco por ciento) sobre el sueldo básico conformado, cuando el título profesional universitario sea acorde a la función desempeñada;

2. Título universitario no afín: se abona desde la fecha de emisión del título y equivale al 20% (veinte por ciento) sobre el sueldo básico conformado, cuando el título profesional universitario no sea afín a la función desempeñada;

3. Título terciario afín: se abona desde la fecha de emisión del título y equivale al 20% (veinte por ciento) sobre el sueldo básico conformado;

4. Título terciario no afín: se abona desde la fecha de emisión del título y equivale al 15% (quince por ciento) sobre el sueldo básico conformado; y

5. Título secundario: se abona desde la fecha de emisión del título y equivale al 10% (diez por ciento) sobre el sueldo básico conformado.

*c) Adicional por permanencia en la categoría o cargo:* Los trabajadores/as percibirán un adicional por permanencia en la categoría o cargo equivalente a un 10% (diez por ciento) sobre el sueldo básico conformado cada 3 (tres) años cumplidos en la misma categoría o cargo.

En ningún caso este adicional puede superar el 30% (treinta por ciento) del sueldo básico conformado que corresponde a la categoría o cargo.

Sin perjuicio de ello, esta limitación quedará suspendida hasta tanto se regule la carrera judicial establecida en el

artículo 20 del Reglamento Interno del Poder Judicial referido.

*d) Compensación por cambio de categoría:* El/la trabajador/a promovido/a a una categoría o cargo superior que perciba por todo concepto una remuneración neta menor a la que percibía por su desempeño en la categoría anterior, cobrará una compensación cuyo importe será equivalente a la diferencia que exista entre ambas retribuciones.

*e) Adicional por subrogancia mayor a 30 (treinta) días:* Los/las Funcionarios/as del área jurisdiccional que durante un lapso mayor a 30 (treinta) días hábiles, ejerzan el reemplazo de otro cargo de igual o mayor jerarquía del que son titulares, tendrán derecho a percibir una bonificación consistente en la tercera parte del sueldo bruto conformado correspondiente al cargo que reemplaza, en el primer caso, y la diferencia de sueldos existente entre ambos cargos en el segundo. Para ello, deberán verificarse las siguientes circunstancias:

1. Que el reemplazo haya sido dispuesto expresamente por el Consejo de la Magistratura o el titular del Ministerio Público del que se trate, o resulte de los convenios generales de trabajos aplicables al caso particular;

2. Que el cargo igual o superior se encuentre vacante o sustitular no estuviere percibiendo haberes; y

3. Que el período de reemplazo sea superior a 30 (treinta) días hábiles dentro del año.

No se percibirá el mencionado adicional durante los períodos de tiempo en que se goce de licencia ordinaria, salvo que el/la subrogante subrogue por un tiempo superior a los 12 (doce) meses corridos sin computar licencias extraordinarias.

*f) Adicional por subrogancia menor a 30 (treinta) días:*

Los/las Funcionarios/as que durante un lapso de entre 3 (tres) días hábiles consecutivos y 30 (treinta) días hábiles, ejerzan el reemplazo de otro cargo de igual o mayor jerarquía del que son titulares, tendrán derecho a la gratificación prevista en el inciso g), siempre que el reemplazo haya sido dispuesto expresamente por el Consejo de la Magistratura o el titular del Ministerio Público del que se trate.

Sólo se computarán los días efectivamente trabajados. La sustitución por licencia del/la titular procederá sólo en los casos de ausencia o licencia del/la trabajador/a, ambos/as debidamente autorizados/as por autoridad competente.

No podrá percibirse este adicional por más de 30 (treinta) días hábiles en el año calendario, ni tampoco durante los períodos en que el/la subrogado/a goce de licencia ordinaria.

g) *Suplementos específicos*: el Consejo de la Magistratura podrá crear suplementos específicos por razones debidamente fundadas, que se adicionarán al sueldo, en el porcentaje que establezca el acto de creación.

#### **ARTÍCULO 27. – Asignaciones Familiares.**

Las partes manifiestan que rige en la actividad el sistema de asignaciones familiares establecido en la Ley N° 1.208, sus modificatorias y complementarias, debiendo cumplimentarse con los requisitos allí establecidos para la percepción de los mismos.

#### **ARTÍCULO 28. – Asistencia médica.**

Los/las trabajadores/as tienen derecho a asistencia médica inmediata en el lugar de trabajo o con ocasión de él. También tienen derecho a atención médica general propia y de su grupo familiar, de acuerdo al sistema que se establezca, debiendo contribuir en proporción a su remuneración, con los descuentos que les sean fijados para este fin.

#### **ARTÍCULO 29. – Licencias.**

Los/las trabajadores/as gozan del régimen de licencias que se establecen en el presente, en coincidencia con el Reglamento Interno del Poder Judicial referido referenciado.

## **DEBERES, OBLIGACIONES, FIN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **ARTÍCULO 30. – Deberes de los/las Funcionarios/as.**

Los/las Funcionarios/as, además de las obligaciones específicas propias a su función, deben cumplir los siguientes deberes:

- a) Observar y hacer observar la Constitución Nacional, las Convenciones y Tratados Internacionales, especialmente los que regulan materias de derechos humanos, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las leyes y las normas reglamentarias;
- b) Atender al público con probidad y cordialidad en

todos los casos en que sea requerido;

- c) Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente;
- d) Declarar por escrito, bajo juramento o promesa de decir verdad, su situación patrimonial, la de su cónyuge, unido/a civilmente, o en unión convivencial, o conviviente, y de sus hijos/as menores no emancipados/as dentro de los 60 (sesenta) días hábiles de asumir el cargo, la que deberá ser actualizada anualmente al 31 de

diciembre del año anterior y antes del 1° de julio de cada año en curso durante el ejercicio del cargo. Asimismo deberá presentar una última declaración dentro de los 60 (sesenta) días hábiles desde la fecha de cesación del cargo;

e) Declarar bajo juramento la inexistencia de incompatibilidades e inhabilidades con arreglo a lo previsto en este convenio general de trabajo;

f) Mantener actualizada la información sobre su domicilio y denunciar los cambios dentro de los 7 (siete) días de acaecido. En el último domicilio denunciado y en su dirección de correo electrónico oficial será válida cualquier comunicación y notificación que se le dirija;

g) Concurrir diariamente al despacho u oficina donde cumpla funciones;

h) En caso de renuncia, permanecer en el cargo hasta que aquélla sea aceptada, salvo dispensa del Consejo de la Magistratura y/o del/la Titular del Ministerio Público de quien dependa, si correspondiera;

i) Realizar periódicamente y cumplir los objetivos de los cursos de perfeccionamiento organizados por el Centro de Formación Judicial o por las instituciones universitarias comprendidas dentro del Sistema de Formación y Capacitación Judicial y/o por lo dispuesto por el Consejo de la Magistratura y/o por cada uno/a de los/las titulares del Ministerio Público;

j) Observar buena conducta y decoro en el ejercicio de la función, realizando sus tareas responsablemente y con espíritu de colaboración;

k) Mantener reserva sobre los asuntos de la dependencia en donde prestaren servicios y sobre otros asuntos que hubieren conocido en el ejercicio de sus funciones, salvo que aquellos impliquen la posible comisión de un delito de acción pública;

l) Calificar el desempeño laboral del personal a su cargo, a fin de su incorporación al legajo personal;

m) Velar por el cuidado y conservación de los bienes de patrimonio del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

n) Comparecer a la citación por la instrucción de un sumario, pudiendo negarse a declarar cuando lo tuviera que hacer en carácter de imputado/a;

o) Colaborar con el accionar de los órganos de control interno y órganos de control establecidos por la Constitución de la Ciudad; y

p) Observar y hacer cumplir el presente convenio general de trabajo.

#### **ARTÍCULO 31. – Deberes de los/las Empleados/as.**

Los/las Empleados/as, además de las obligaciones específicas propias a su función, deben cumplir los siguientes deberes:

a) Observar y hacer observar la Constitución Nacional, las Convenciones y Tratados Internacionales, especialmente los que regulan materias de derechos humanos, la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, las leyes y normas reglamentarias;

b) Atender al público con probidad y cordialidad en todos los casos;

c) Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente;

d) Mantener actualizada la información sobre su domicilio y denunciar los cambios dentro de los 7 (siete) días de acaecido. En el domicilio denunciado y en su dirección de correo electrónico oficial es válida toda notificación que se practique;

e) Cumplir el horario establecido y, en caso de ausencia

o imposibilidad de asistencia, dar aviso inmediato al/la superior jerárquico/a en el servicio;

f) Asistir a los cursos que organice el Centro de Formación y Capacitación Judicial que se establezcan como obligatorios y/o a los dispuestos por el Consejo de la Magistratura y/o del Ministerio Público en sus respectivas áreas dentro del horario laboral. Se deberán cumplir las cantidades mínimas de horas de capacitación que el Consejo de la Magistratura y/o el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su ámbito disponga;

g) Mantener reserva y discreción sobre los asuntos de la dependencia en donde prestaren servicios y sobre otros asuntos que hubieren conocido en el ejercicio de sus funciones, salvo que aquellos impliquen la posible comisión de un delito de acción pública;

h) Observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función;

i) Atender los asuntos que le sean encomendados con diligencia en el ámbito de sus funciones;

j) Velar por el cuidado y conservación de los bienes del patrimonio del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

k) Realizar las evaluaciones anuales de desempeño que disponga la autoridad competente;

l) Llevar a conocimiento del/la superior jerárquico/a todo acto o procedimiento que pudiere causar perjuicio al Estado o configurar un delito;

m) Comparecer a la citación por la instrucción de un sumario, pudiendo negarse a declarar cuando lo tuviera que hacer en carácter de imputado/a; y

n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones.

### **ARTÍCULO 32. – Prohibiciones.**

Los/las trabajadores/as tienen prohibido:

a) Recibir dádivas, obsequios u otras ventajas o beneficios de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o como consecuencia de ellas. En el caso de que los obsequios sean de cortesía o de costumbre y tengan un valor relevante el área de patrimonio dispondrá su registración y en qué casos y circunstancias se incorporarán al patrimonio del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Ministerio Público o determinar su destino;

b) Practicar habitualmente juegos de azar o concurrir de manera habitual a los lugares donde ellos son practicados;

c) Destinar o utilizar, con fines extraños a la función, bienes, útiles, documentos o servicios del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o bajo su custodia;

d) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal o de la Ciudad;

e) Valerse directamente o indirectamente de las facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función;

f) Utilizar personal, bienes o recursos del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con fines particulares;

g) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, orientación sexual, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;

h) Efectuar y/o permitir operaciones de comercio dentro de las dependencias del Poder Judicial de la

Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

- i) Difundir el contenido de expedientes, escritos o informes existentes del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, sin autorización;
- j) Incurrir en algunas de las prácticas descriptas por la Ley N° 1.225 de violencia laboral; y
- l) Las demás conductas no previstas en este convenio general de trabajo pero contempladas expresamente en la Convención Interamericana contra la Corrupción

## Capítulo IV

### EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

#### ARTÍCULO 34. - Causales.

La relación de empleo se extingue por las siguientes causales:

- a) Por percibir trabajador/a cualquier beneficio jubilatorio;
- b) Por fallecimiento del/la trabajador/a;
- c) Por renuncia aceptada expresa o tácitamente;
- d) Por cesantía o exoneración; y
- e) Por las demás causales previstas en este convenio general de trabajo.

#### ARTÍCULO 35. - Renuncia.

Toda renuncia que no se acepte expresamente, se considera aceptada tácitamente si, transcurridos 30 (treinta) días corridos desde su presentación, no ha sido explícitamente rechazada o aceptada por el Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda.

y la Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.

#### ARTÍCULO 33. - Sumario disciplinario.

El incumplimiento de los deberes, prohibiciones e incompatibilidades impuestas por este convenio general de trabajo constituirá causal de sumario disciplinario.

#### ARTÍCULO 36. - Jubilación.

Cuando el/la trabajadores/as reuniera los requisitos necesarios para acceder a cualquier beneficio jubilatorio, puede ser intimado/a fehacientemente por razones de servicio y/o presupuestarias a iniciar los trámites correspondientes, extendiéndole la certificación de servicios y demás documentación necesaria a ese fin. A partir de ese momento la relación de empleo se mantiene hasta un plazo máximo de 365 (trescientos sesenta y cinco) días corridos o hasta que el/la trabajadores/as obtenga el beneficio. Concedido el beneficio o vencido dicho plazo la relación de empleo queda extinguida.

El plazo señalado en el presente artículo puede ser prorrogado por causas no imputables al/la trabajador/a que así lo justifiquen.

## TÍTULO III

### LICENCIAS

#### Capítulo I

#### PRINCIPIOS GENERALES

##### **ARTÍCULO 37. – Distintos tipos de licencias y justificaciones.**

Los/las trabajadores/as tienen derecho a las siguientes licencias y justificaciones:

- a) Licencia ordinaria;
- b) Licencias extraordinarias; y
- c) Justificaciones de inasistencias.

##### **ARTÍCULO 38. – Trámite y autoridad de aplicación.**

Las solicitudes de licencia son resueltas por la autoridad de aplicación que el Consejo de la Magistratura y los/las Titulares del Ministerio Público, dispongan en sus respectivos ámbitos de competencia. En todos los casos deben mencionarse las razones del pedido.

El Consejo de la Magistratura resuelve las licencias de sus trabajadores/as. Corresponde al Plenario resolver sobre las solicitudes de licencia por guarda y adopción, enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidente de trabajo, hijos con discapacidad, actividad científica o cultural, motivos particulares y ejercicio transitorio de otro cargo.

Los/las Titulares del Ministerio Público prestarán su conformidad para las licencias de los/las trabajadores/as que de ellos tengan dependencia jerárquica.

La elevación de la solicitud a la autoridad de aplicación competente debe contar con la conformidad del/la inmediato/a superior que indique que el servicio puede prestarse sin alteraciones, y en su caso, las medidas que sugiera para resolverlas.

El personal que haga uso de licencia, deberá poner a disposición del área o la dependencia en que se desempeña todos los datos de residencia o destino siempre que estos no coincidan con el domicilio declarado en su legajo personal que resulten necesarios para su inmediata convocatoria, en caso de que razones de servicios así lo impusieran.

##### **ARTÍCULO 39. – Aplicación de los beneficios y necesidades del servicio.**

Los beneficios acordados en este capítulo podrán ser negados o cancelados cuando razones de servicio lo justifiquen, con la excepción de aquellas licencias por período de lactancia, maternidad, paternidad, adopción, enfermedad y/o afecciones comunes, enfermedad de largo tratamiento, accidente o enfermedad laboral, matrimonio o fallecimiento de familiar.

Los plazos de licencias serán computados por días corridos, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

##### **ARTÍCULO 40. – Falsedades.**

La invocación de un motivo falso se considera causal de sumario disciplinario y su sola determinación conlleva la revocación automática de la licencia ya concedida.

##### **ARTÍCULO 41. – Solicitud.**

Los pedidos de licencia deben formularse siguiendo la vía jerárquica, con una anticipación no menor a 3 (tres)

días hábiles, para su oportuna resolución. Previo paso por el área de Relaciones Laborales correspondiente para que evalúe si corresponde el pedido.

No puede hacerse uso de la licencia solicitada mientras no haya sido acordada y al/la interesado/a, salvo casos excepcionales debidamente acreditados. Sin perjuicio de la obligación de aviso que impone este convenio general de trabajo, las inasistencias derivadas de situaciones de enfermedad y/o afecciones comunes y enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, accidente, fallecimiento de familiar, atención de familiar enfermo, y que no pudieren ser solicitadas con anterioridad, serán tramitadas cuando el/la interesado/a presente los comprobantes necesarios y la justificación de la inasistencia, de corresponder, será retroactiva al primer día de inasistencia comprendida en la respectiva causal. A tal efecto la solicitud deberá ser presentada en un plazo máximo de 10 (diez) días hábiles contados a partir de su reintegro a las funciones.

El área administrativa correspondiente, notificará el

otorgamiento o denegación a la autoridad que elevó el pedido.

En caso de incumplimiento puede denegarse el beneficio que se solicite.

#### **ARTÍCULO 42. – Reintegro.**

Antes de cumplirse el vencimiento del beneficio acordado, el/la trabajador/a podrá reintegrarse a su cargo, debiendo comunicarlo de inmediato a la autoridad del área que corresponda.

No quedan aquí comprendidas las licencias por enfermedad para las que será obligatorio contar con el alta médica correspondiente.

#### **ARTÍCULO 43. – Simultaneidad.**

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

## **Capítulo II**

### **LICENCIA ORDINARIA**

#### **ARTÍCULO 44. – Licencia ordinaria.**

La licencia ordinaria o vacaciones es el período de descanso continuo y remunerado, otorgado anualmente a los/as trabajadores/as.

En el ámbito del Consejo de la Magistratura y de los Tribunales de Primera y Segunda Instancia; y en todas las ramas del Ministerio Público, la licencia ordinaria o vacaciones se goza durante las ferias judiciales.

Debe entenderse por “Feria Judicial” los períodos en los cuales se suspende la actividad tribunalicia tanto para el

descanso del personal, cómo para los profesionales que actúan ante sus estrados, manteniéndose únicamente guardias para la atención de los casos más urgentes.

El/la trabajador/a que cumpla tareas durante el período de feria judicial tiene derecho a una licencia ordinaria compensatoria. A los fines de calcular el período de la licencia compensatoria, se computará exclusivamente los días efectivamente trabajados durante la feria judicial.

Esta licencia debe solicitarse y hacerse efectiva dentro de los 24 (veinticuatro) meses siguientes a la finalización de la feria.

La licencia compensatoria no puede gozarse en períodos de licencia ordinaria.

#### **ARTÍCULO 45. - Interrupción de licencia ordinaria.**

La licencia ordinaria, o la compensación correspondiente, se suspende en caso de maternidad, excedencia, adopción, enfermedad que pueda dar lugar a una licencia, por razones de servicio, fallecimiento de familiar, matrimonio o paternidad.

También podrá ser suspendida en los casos de necesidad de atención a cualquiera de los integrantes del grupo familiar, por causa de enfermedad o accidente que requieran del cuidado personal del/la trabajador/a, y que cuente con la conformidad del Consejo de la Magistratura, del/la Fiscal General, Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar -cada uno/una en su respectivo ámbito- de acuerdo a la gravedad de las circunstancias del caso.

### **Capítulo III**

#### **LICENCIAS EXTRAORDINARIAS**

##### **ARTÍCULO 48. - Maternidad.**

En todos los supuestos que a continuación se prevén, las Magistradas, Funcionarias y Empleadas tienen derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable del alumbramiento mediante certificado médico.

a) Parto normal y simple: 120 (ciento veinte) días corridos por parto, distribuidos, en 2 (dos) períodos, uno anterior, de 30 (treinta) días, y otro posterior al parto, de 90

El/la trabajador/a debe comunicar de inmediato y fehacientemente la situación a la autoridad competente, justificándola a su reintegro.

##### **ARTÍCULO 46. - 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; y
- 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 47. - Caducidad automática.**

Todas las licencias no gozadas caducan automáticamente con el cese del/la trabajador/a, salvo lo establecido en el artículo anterior.

(noventa) días corridos. Sin embargo, acreditando autorización médica, podrán solicitar la reducción del período previo, en cuyo caso se extenderá proporcionalmente el período posterior. Este criterio se aplicará también cuando el parto se adelante respecto de la fecha probable del mismo.

b) Si el/la recién nacido/a debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

c) Nacimientos múltiples: 60 (sesenta) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto l. La Magistrada, Funcionaria o Empleada tendrá derecho a la licencia posterior al parto en toda la extensión prevista en este artículo, aun cuando su hijo/a naciera sin vida, o falleciere a poco tiempo de nacer.

d) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 60 (sesenta) días corridos a partir del vencimiento de la licencia por maternidad estipulada en el punto a).

e) Nacimiento prematuro: 120 (ciento veinte) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a.

f) Interrupción del embarazo: luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto, la madre gozará de una licencia de hasta 90 (noventa) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria.

g) Excedencia: La trabajadora que usufructúe licencia en los términos del presente artículo o el/la trabajador/a que goce del beneficio previsto en el art. 50 de este convenio general de trabajo, podrá solicitar licencia extraordinaria por excedencia sin goce de haberes por un lapso mínimo de 30 (treinta) días ni mayor a 180 (ciento ochenta) días corridos, siempre y cuando el/la trabajador/a posea una antigüedad mayor a 6 (seis) meses en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la solicitud sea formulada con antelación a la finalización de la licencia que se encuentre gozando.

h) Licencia por excedencia con goce de haberes para personas con discapacidad: La trabajadora que posea CUD y usufructúe licencia en los términos del presente

artículo, podrá solicitar licencia extraordinaria por excedencia con goce de haberes por un lapso máximo de dos (2.-) meses y licencia extraordinaria con goce de haberes por un lapso adicional de cuatro (4.-) meses, siempre y cuando posea una antigüedad mayor a seis (6.-) meses en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires y la solicitud sea formulada con antelación a la finalización de la licencia que se encuentre gozando.

La madre no gestante lactante podrá solicitar las licencias previstas en este artículo, cuando ejerza tareas de cuidado y la madre gestante no se encuentre comprendida en el presente Convenio.

#### **ARTÍCULO 49. – Paternidad o Co-Maternidad.**

El padre, o la madre no gestante, en todos los supuestos que a continuación se prevén, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes, debiendo acreditar con suficiente antelación la fecha probable de alumbramiento mediante certificado médico.

a) Parto normal y simple: 60 (sesenta) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

b) Nacimientos múltiples: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

c) Nacimiento de niña/o con discapacidad o alguna afección en la salud que requiera una mayor atención física o psicológica: 90 (noventa) días corridos desde la fecha de alumbramiento.

d) Nacimiento prematuro: 60 (sesenta) días corridos, contados a partir del día hábil siguiente al alta hospitalaria del/la recién nacido/a.

e) Interrupción del embarazo luego del sexto mes de gestación o de fallecimiento del/la hijo/a después del parto: 45 (cuarenta y cinco) días corridos, contados a

partir del día hábil siguiente del alta hospitalaria de la madre gestante.

#### **ARTÍCULO 49 bis.**

El/la trabajador/a que realice un proceso de reproducción humana asistida conforme la ley 26.862 – ya sea como gestantes, donante de gametos y/o cualquiera de los supuestos que surgieran luego de haber manifestado su voluntad procreacional – tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes de hasta 30 (treinta) días laborales por año calendario, en forma continua o discontinua. El/la trabajador/a deberá acreditar la licencia con copia del consentimiento informado suscripto del que surja la voluntad procreacional de la/s parte/s y/o con informe del profesional tratante que indique los días que deba hacer uso de ésta.

#### **ARTÍCULO 50.- Guarday Adopción.**

El/la trabajador/a que inicie un proceso de adopción y/o de guarda con fines de adopción de un/a niño/a tiene derecho a usufructuar una licencia extraordinaria con percepción de haberes por 120 (ciento veinte) días corridos a partir de la fecha de inicio del proceso –en el caso de que se encuentre en custodia del/la niño/a- o de aquella en que le sea notificada la concesión de la guarda. El/la interesado/a deberá comunicar la configuración de cualquiera de dichas situaciones, en forma fehaciente y en el término de 48 (cuarentay ocho) horas. En caso de que se trate de un grupo de hermanos/as o de adopción múltiple, el plazo de la licencia se incrementará en 60 (sesenta) días. Las licencias que aquí se regulan, serán de aplicación

#### **Licencias igualitarias**

##### **Artículo 49 – Paternidad o Co-Maternidad**

*Reconociendo las distintas variables que existen para formar una familia y considerando que ello no debiera interrumpir ni modificar las condiciones laborales, logramos 60 días de licencia en el afán de promover las tareas de cuidado de forma compartidas. El mismo sentido tiene el ARTÍCULO 52.- “Licencia por adaptación escolar de hijo/a” y el ARTÍCULO 59.- “Atención de familiar enfermo/a y de niño/a del cual se ejerza su representación legal”, buscando equilibrar la gran desigualdad existente en las tareas de cuidado, que provoca que las mujeres tengan una mayor cantidad de tiempo destinado al trabajo doméstico, generando menores oportunidades de promociones laborales.*

independientemente de la conformación familiar, sea co-maternal, co-paternal o heterosexual.

#### **ARTÍCULO 50 bis.- Licencia extraordinaria por trámites vinculados al procedimiento de guarda con fines de adopción.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria con goce de haberes de hasta quince (15) laborales por año calendario, por trámites relacionados con el procedimiento de guarda con fines de adopción, cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los organismos correspondientes, concurrir a audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción; que podrá extenderse por motivos fundados y acreditados. Al solicitar la primera licencia el/a trabajador/a deberá acreditar haber iniciado los trámites ante los organismos correspondientes. El/la trabajador/a deberá comunicar previamente mediante notificación fehaciente al área de personal de

la jurisdicción donde revista presupuestariamente la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos, establecido por la Ley N° 25.854. La presente licencia no suspende la licencia por descanso anual remunerado.

Se otorgará licencia por el tiempo que judicialmente sea requerido para establecer el contacto a los fines del otorgamiento de la guarda.

Las licencias que se regulan en este artículo son de aplicación independientemente de la conformación familiar.

**Artículo 50 ter. – Reducción horaria de dos (2) horas de la jornada laboral por un (1) año calendario de el/a adoptante, luego de la licencia extraordinaria por procedimiento de guarda con fines de adopción.**

El/a trabajador/a adoptante tiene derecho a una reducción de dos (2) horas de la jornada laboral a partir de la incorporación de el/a niño/a o adolescente, por el término de un (1) año calendario, luego del vencimiento del período de la licencia extraordinaria por el procedimiento de la guarda con fines de adopción.

**ARTÍCULO 51. – Pausa o reducción de dos (2) horas por lactancia y cuidado de el/a hijo/a y de quien recibiere un/a niño/a en guarda o adopción para el/la trabajador/a.**

El/la trabajador/a tienen derecho a una pausa o reducción de dos (2) horas de la jornada diaria por lactancia y cuidado de el/a hijo/a durante el período de lactancia natural o artificial, que se extiende por doce (12) meses a partir del nacimiento. Igual beneficio gozará quien recibiere en guarda o adopción un/a niño/a de hasta doce (12) meses de edad.

**ARTÍCULO 52. – Licencia por adaptación escolar de hijo/a.**

Los/las trabajadores/as tienen derecho a una reducción horaria de hasta 3 (tres) horas diarias durante 5 (cinco) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Esta circunstancia deberá acreditarse mediante certificado emitido por la institución correspondiente.

Si ambos padres fueran trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

**ARTÍCULO 53. – Cambio de tareas o reducción horaria.**

El/la trabajador/as que sufra una disminución grave en su aptitud psicofísica para el funcionamiento laboral, debidamente comprobada, tiene derecho según sea de su primordial interés y como lo estipulan los términos y condiciones de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad- Ley 26.378-, a los ajustes razonables, a saber: un adecuado cambio de tareas, reducción horaria, adaptación de puestos de trabajo y/o implementación de apoyos para el adecuado desempeño acorde a sus posibilidades. Para ello debe realizarse junta médica y darse intervención a las oficinas de discapacidad correspondientes del Consejo de la Magistratura de la Ciudad de Buenos Aires y el Ministerio Público.

**ARTÍCULO 54. – Enfermedad y/o afecciones comunes.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria con percepción de haberes para el tratamiento de afecciones comunes que inhabiliten para el desem-

peño del trabajo, incluidas lesiones y operaciones quirúrgicas menores, de hasta cuarenta y cinco (45) días laborables por año calendario, en forma continua o discontinua. Vencido este plazo cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales mencionadas, se otorga sin goce de haberes.

**ARTÍCULO 55.- Licencia especial para controles de prevención.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

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

**ARTÍCULO 56.- Enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento.**

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

- a) 2 (dos) años, con goce íntegro de haberes;
- b) Hasta un 1 (un) año más, con goce del 50% (cincuenta por ciento) de haberes; y
- c) Hasta 6 (seis) meses más, sin percepción de haberes.

El/la trabajador/a que se encontrare en uso de licencia por enfermedad de largo tratamiento, deberá ser sometido/a a controles médicos periódicos cada 30 (treinta) días como máximo, debiendo remitir estos a la correspondiente autoridad de contralor. En caso de

incumplimiento, la licencia quedará automáticamente sin efecto y deberá reincorporarse a sus funciones.

Si al término de la licencia máxima por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento el/la trabajadores/as no pudiere reintegrarse a sus tareas, puede declararse extinguida la relación de empleo.

Si durante la vigencia de los plazos precedentes el servicio médico que al efecto se contrate estableciera que el/la trabajadores/as enfermo/a se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional 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 el/la trabajador/a percibirá sus haberes de conformidad con los porcentajes establecidos en este artículo, hasta el vencimiento de los plazos de licencia o hasta el otorgamiento del beneficio previsional por invalidez, lo que ocurra en primer término.

**ARTÍCULO 56 bis.- Tratamiento de enfermedades crónicas no invalidantes.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria con percepción de haberes para el tratamiento de enfermedades crónicas no invalidantes que no impidan el habitual desempeño de las tareas laborales, de hasta veinte (20) días hábiles anuales, continuos o alternados, debiendo acreditar mediante certificado el tratamiento médico prescripto. Esta licencia es complementaria de la licencia por enfermedad y/o afecciones comunes. El plazo regulado en este artículo podrá extenderse por diez (10) días más mediante certificado médico debidamente fundado.

**ARTÍCULO 56 ter. – Licencia extraordinaria por donación de órganos.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria por donación de órganos con goce íntegro de haberes por el lapso que determine el profesional de la salud que intervenga en dicho procedimiento. La situación deberá ser comunicada al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente, con la antelación que dicha circunstancia permita, mediante el certificado médico correspondiente.

**ARTÍCULO 57. – Acumulación.**

Cuando la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento se conceda por períodos discontinuos, que estén separados entre sí por lapsos inferiores a 6 (seis) meses, se acumulan hasta completar los plazos establecidos en el artículo precedente.

Agotados dichos plazos y producido el reintegro al trabajo, no se podrá solicitar una licencia del mismo carácter hasta después de transcurridos 6 (seis) meses desde el vencimiento de la anterior.

No se acumularán vacaciones durante el período en el que el/la trabajador/a goce de esta licencia.

Si dentro de los 3 (tres) años posteriores al cierre de la licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento el/la trabajador/a solicita gozar de una similar, deberá realizarse una Junta Médica, la cual deberá determinar si se trata o no de la misma causal que diera origen a la anterior licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones de largo tratamiento, a efectos de continuar con la aplicación de los plazos establecidos en el artículo anterior en caso afirmativo.

La reincorporación deberá realizarse respetando la jornada laboral completa sin reducción horaria, salvo

que una junta médica así lo dispusiese. En caso contrario seguirán computándose los plazos establecidos en el artículo anterior.

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

**ARTÍCULO 58. – Enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidentes de trabajo.**

Este tipo de licencia corresponde 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/la trabajador/a o por causas extrañas al servicio.

**ARTÍCULO 59. – Atención de familiar enfermo/a y de niño/a del cual se ejerza su representación legal.**

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para la atención de un miembro de su grupo familiar o del/la niño/a del cual ejerza su representación legal, que se encuentre enfermo/a o accidentado/a y requiera de su cuidado personal, de hasta 20 (veinte) días laborales por año calendario en forma continua o discontinua, con percepción de haberes.

Si fuere necesario prorrogar esta licencia, puede concedérsela por 60 (sesenta) días más, sin goce de haberes.

En todos los casos deben acreditarse las circunstancias invocadas.

En caso de haber un/una trabajador/a del mismo grupo familiar primario en relación de dependencia con el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sólo podrán hacer uso de esta licencia uno de los integrantes del mismo.

Quedan comprendidos los/las trabajadores/as que tengan niños/as a cargo legalmente o enmarcados en la categoría “en tránsito” por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de niños/as hasta su adopción definitiva.

**ARTÍCULO 59 bis. – Licencia para tratamientos y/o controles y chequeos médicos y/o de salud para los/as trabajadores/as con discapacidad.**

El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días hábiles corridos o discontinuos por año calendario para la realización de tratamientos y/o controles y chequeos médicos y/o de salud indicados de acuerdo a su discapacidad.”

**ARTÍCULO 59 ter. – Licencia para gestionar el certificado de discapacidad o trámites vinculados a la misma.**

El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD), en los términos del artículo 3° de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 1.502 y modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

El/la trabajador/a que tuviera un/a hijo/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único

de discapacidad (CUD) en los términos del artículo 3 de la Ley N° 22.431 y la Ley N° 1502 y sus modificatorias y/o cualquier trámite relacionado a su discapacidad.

**ARTÍCULO 60. – Hijos/as con discapacidad.**

El/la trabajador/a que tuviere un hijo/a o que recibiera en guarda con fines de adopción un/a niño/a u adolescente con discapacidad o enfermedad crónica grave tendrá derecho a 180 (ciento ochenta) días de licencia con goce de haberes desde la fecha de vencimiento de la/s licencia/s prevista/s para maternidad, paternidad y guarda y adopción.

Además de la licencia prevista en el art. 59, el/la trabajador/a dispondrá de 10 (diez) días hábiles al año calendario para acompañar a su hijo/a en la realización de controles y/o tratamientos médicos indicados de acuerdo a su discapacidad o enfermedad crónica.

**ARTÍCULO 61. – Matrimonio. Unión civil. Unión Convivencial.**

El/la trabajador/a, tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes por matrimonio, unión civil o unión convivencial, de 15 (quince) días laborables, contados a partir del día de la celebración del mismo, inclusive, debiendo acreditar la causal invocada dentro de los 10 (diez) días posteriores al término de la licencia.

**ARTÍCULO 61 bis. – Licencia Especial de Protección Integral para el/la trabajador/a que sufra violencia de género y/o familiar.**

El/la trabajador/a que se encuentre comprendido/a en cualquiera de las situaciones de violencia de género o de violencia familiar en los términos de las leyes nacionales N° 24.417, 26.485 (conforme ley CABA N° 4203) y

Nº 26.743 y las leyes CABA Nº 1265 y Nº 1688, y que por ello se vea imposibilitado/a temporalmente para el desempeño de su trabajo, podrá solicitar licencia especial de hasta 60 (sesenta) días anuales con goce íntegro de haberes, en forma sucesiva o discontinua. Si fuere necesario, podrá peticionar la prórroga de la licencia por hasta 60 (sesenta) días anuales en las mismas condiciones.

En todos los casos el/la trabajador/a, contará con un plazo de 10 (diez) días hábiles desde que solicita la licencia para acreditar el extremo indicado mediante presentación de constancia de denuncia policial y/o judicial, de atención en la Oficina de la Mujer y Violencia Doméstica del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, en la Oficina de Violencia Doméstica (OVD) de la Corte Suprema de Justicia de la Nación, o en oficinas de atención a la víctima dependientes de los poderes Judicial o Ejecutivo nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

En todos los casos deberá garantizarse la confidencialidad de la información suministrada.

El área encargada de recepcionar la solicitud, en la primer oportunidad en que el/la trabajador/a la presente, deberá informar las áreas específicas del Consejo de la Magistratura y/o del Ministerio Público en las que podrá requerir acompañamiento y/o asesoramiento.

#### **ARTÍCULO 61 ter.- Cambio de lugar de trabajo por causa de violencia de género y/o familiar.**

El/la trabajador/a que se encuentre atravesando situación de violencia de género y/o familiar, podrá por razones de seguridad solicitar su traslado a otra ubicación. Además, en el supuesto de compartir el lugar de trabajo con el/la victimario/a, podrá solicitar, como

#### **Artículo 61 bis.- Licencia Especial de Protección Integral para el/la trabajador/a que sufra violencia de género y/o intrafamiliar.**

*En concordancia con el contexto histórico que estamos viviendo actualmente, en el cual se encuentra visibilizada la violencia ejercida especialmente sobre las mujeres, buscamos su prevención y protección. No sólo otorgando una licencia especial –siendo hasta el momento el único sindicato en tenerla en su CCT en la CABA–, o la posibilidad de una ayuda económica o traslado de su lugar de trabajo, sino también con la creación y aprobación de un Protocolo para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género aplicable por este gremio ante las denuncias que pudieran efectuarse contra personas afiliadas al mismo.*

medida preventiva, el traslado del/la mismo/a hacia otra dependencia o de estimarlo más conveniente, su propio traslado.

#### **ARTÍCULO 61 quater.- Ayuda especial para trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar.**

Los/as trabajadores/as víctimas de violencia de género y/o familiar que tuvieren que mudarse de su casa como consecuencia de ello o como medida de seguridad, mediar o no orden judicial de restricción o prohibición de acercamiento, podrán solicitar por única vez una ayuda económica por un monto equivalente al último sueldo mensual percibido.

#### **ARTÍCULO 62.- Actividades científicas o culturales y representación institucional.**

a) El/la trabajador/a que cuente con una antigüedad en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires mayor de 3 (tres) años, y que no tenga término definido para el ejercicio de su función, puede solicitar licencia extraordinaria con percepción de haberes a fin de

desarrollar actividades científicas o culturales que resulten de interés para la función, por un plazo de hasta 2 (dos) años, siempre que, a juicio de la autoridad competente, no se afecte la debida prestación del servicio.

Dentro de los 3 (tres) meses de su reincorporación debe informar acerca de los resultados obtenidos mediante la presentación de un informe final en el que incluya proyecto de propuesta de mejoras.

El/la trabajador/a que renuncie a su empleo dentro del plazo de 5 (cinco) años contados a partir de su reincorporación, estará obligado/a a reintegrar al organismo que le concedió la licencia un importe equivalente al de los haberes percibidos durante el plazo en que gozó esta licencia.

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General, y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su respectivo ámbito, podrá, por decisión fundada, autorizar a quienes no satisfagan el requisito de la antigüedad para gozar de esta licencia.

Cuando esas actividades carezcan de dicho interés el beneficio puede otorgarse por 1 (un) año, sin percepción de haberes y si ello no afectara la prestación del servicio.

b) A los/las trabajadores/as que cuenten con una antigüedad mayor a 6 (seis) meses, se les podrá otorgar licencia de este tipo por hasta 10 (diez) días laborales por año.

c) El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, cada uno/a dentro de su ámbito, podrán disponer que los/las trabajadores/as que prestan funciones en las dependencias a su cargo realicen representaciones institucionales en congresos, seminarios, simposios, reuniones de trabajos o cualquier tipo de actividad que así lo amerite, con goce de haberes.

### **ARTÍCULO 63. – Exámenes.**

El/la trabajador/a tiene derecho a licencia extraordinaria con percepción de haberes para rendir examen en calidad de alumno/a regular o libre, cuando curse estudios en establecimientos universitarios, terciarios, técnicos, secundarios o profesionales, oficiales, privados o incorporados, reconocidos por el Gobierno Nacional o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Esta licencia puede ser acordada hasta un máximo de 28 (veintiocho) días laborables en el año calendario y en períodos no mayores de 5 (cinco) días laborables, salvo el supuesto de prórroga del examen.

La causal invocada debe acreditarse con certificado autenticado en el que se indique nombre del/la trabajador/a, la materia, la fecha de la prueba y la postergación, en su caso. No cumplido este requisito dentro de los 20 (veinte) días laborables posteriores al examen se descontarán los días no trabajados, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones que correspondieren.

### **ARTÍCULO 64. – Actividades deportivas.**

El/la trabajador/a que cuente con una antigüedad mayor de 6 (seis) meses puede solicitar licencia extraordinaria con percepción de haberes con el objeto de participar en actividades deportivas, de conformidad con las prescripciones de la Ley Nacional N° 20.596.

Su otorgamiento queda a criterio del Consejo de la Magistratura, del/la Fiscal General, del/la Defensor/a General y del/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda.

### **ARTÍCULO 65. – Motivos particulares.**

El/la trabajador/a que tenga más de 1 (un) año de antigüedad en el desempeño de sus funciones puede solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes por

motivos particulares, debidamente fundados. Su otorgamiento queda a criterio del Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, del/la Defensor/a General y del/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda.

Esta solicitud puede efectuarse por períodos no inferiores a 1 (un) mes y hasta un máximo de 12 (doce) meses cada 5 (cinco) años.

#### **ARTÍCULO 66. – Ejercicio transitorio de otro cargo**

El/la trabajador/a que fuera designado/a transitoriamente para desempeñar otras funciones en el sector público nacional, provincial, municipal o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires puede solicitar licencia extraordinaria sin goce de haberes durante el tiempo en que ejerza esas funciones. Su otorgamiento queda a criterio del Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, del/la Defensor/a General y del/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda. El/la trabajador/a

## **Capítulo IV**

### **JUSTIFICACIÓN DE INASISTENCIAS**

#### **ARTÍCULO 69. – Justificación de Inasistencias.**

Los/as trabajadores/as tienen 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) Casamiento o Unión Civil de hijo/a: 2 (dos) días laborables;
- b) Por fallecimiento del/la cónyuge, hijos/as, padres o hermanos/as: 5 (cinco) días laborables. El/la cónyuge supérstite que tuviere hijos/as menores de edad, tiene adicionalmente derecho a 15 (quince) días corridos, con goce íntegro de haberes.

deberá enviar semestralmente constancia en la que se acredite el carácter transitorio del cargo que ostente.

#### **ARTÍCULO 67. – Incompatibilidades durante las licencias extraordinarias.**

El/la trabajador/a 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 68. – Licencias excepcionales.**

El Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar, según corresponda, puede conceder, por resolución fundada, beneficios en condiciones no previstas en el presente régimen de licencias, siempre que medien circunstancias excepcionales, debidamente comprobadas.

En el caso de que el fallecimiento de la cónyuge, unida civilmente, en unión convivencial o pareja conviviente, fuere producto o causa sobreviniente de un parto y el/la hijo/a sobreviviera, el/la trabajador/a tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el art. 48 para el post-parto de la mujer;

c) Fallecimiento de otros parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad: 2 (dos) días laborables. Estos plazos pueden prorrogarse sólo en casos excepcionales o cuando, en razón de la distancia, el/la trabajador/a deba trasladarse fuera del lugar del asiento de sus actividades;

d) Por razones particulares, hasta 6 (seis) días laborables por año calendario y no más de 2 (dos) días por mes;

e) Por integración de mesas examinadoras en turnos oficiales de examen en la docencia, hasta 10 (diez) días por año;

f) Por donación de sangre y/o hemoderivados con goce íntegro de haberes de un (1) día laborable en cada oportunidad y hasta dos (2) donaciones por año calendario, en los términos del artículo 47 de la Ley N° 22.990.

g) El/la trabajador/a recuperado/a de la enfermedad COVID-19 que done plasma sanguíneo tiene derecho a una justificación de inasistencia con goce íntegro de haberes de dos (2) días laborables en cada oportunidad y hasta dos (2) donaciones por año calendario, en los términos del artículo 5° de la Ley N° 27.554.

h) Por mudanza: dos (2) días laborables por año.

i) Por trámites, denuncias, presentaciones, exámenes médicos y/o psicológicos que deba realizar el/la trabajador/a y/o algún integrante de su grupo familiar directo -al que aquel/aquella deba acompañar y/o asistir- en el marco de cualquiera de las situaciones previstas en el art. 4° de la Ley N° 26.458 (conforme Ley CABA N° 4.203) y en las Leyes N° 24.417, N° 26.743 N° 1.688 y N° 1.265 hasta quince (15) días por años.

En los casos de los incisos a), b), c), e) f) y g) el/la trabajador/a deberá acreditar la causal invocada dentro de los 10 (diez) días hábiles posteriores a la finalización de la licencia. La inasistencia injustificada provoca automáticamente el descuento correlativo en los haberes a percibir, sin perjuicio de la iniciación del proceso disciplinario si correspondiere.”

#### **ARTÍCULO 69 bis.- Franquicia de hasta 12 horas anuales por acto escolar de hijo/a.**

El/la trabajador/a tiene derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de inicial, preescolar y primaria.”

#### **ARTÍCULO 70.- Certificados médicos.**

Las licencias por enfermedad del/la trabajador/a, familiar o niña/o menor a cargo del mismo, deben ser justificadas presentando un certificado médico expedido por el servicio de control de ausentismo contratado por el organismo a tal fin.

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

En el caso de los arts. 51 y 56 último párrafo, el/la trabajador/a deberá justificar la licencia con el certificado médico del profesional interviniente.

En los casos de licencia extraordinaria por enfermedad, afección o lesión de largo tratamiento, transcurridos los 30 (treinta) días, el área de Relaciones Laborales o el área que en su reemplazo cumpla dicha función podrá disponer la realización de una Junta Médica a fin de que evalúe el caso, efectúe un diagnóstico, dictamine sobre la pertinencia de las causas que dieron origen a la licencia correspondiente y se expida sobre el pronóstico y posible fecha de alta médica.

El/la trabajador/a deberá acompañar los certificados que acrediten la persistencia de las causas que dieron lugar al otorgamiento del beneficio cada 30 (treinta) días o con la periodicidad que determine la Junta Médica.

**ARTÍCULO 71. – Presentismo.**

Los/las titulares de las diferentes áreas del Consejo de la Magistratura y del Ministerio Público, son responsables de realizar el control de presentismo de los/las trabaja-

dores/as a su cargo, debiendo informar semanalmente o en un menor lapso, al área de relaciones laborales del organismo correspondiente, las novedades sobre ausencias o incumplimientos de horario laboral.

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO****TÍTULO IV****SISTEMA DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DEL PERSONAL****ARTÍCULO 72. – Evaluación de desempeño.**

La evaluación de desempeño es el proceso orientado a conocer y valorar el comportamiento de los/las trabajadores/as durante un período anual, contribuyendo a establecer una mejor calidad de servicio a la población de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

tareas, traslados, promociones etc.); y

g) Comprobar de manera objetiva la idoneidad del personal y el desempeño de sus funciones a efectos de su carrera dentro del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**ARTÍCULO 73. – Objetivos.**

Son objetivos de la evaluación de desempeño:

- a) Medir en forma sistemática, permanente y objetiva, la actuación del personal, en función de las exigencias y responsabilidades de las tareas a su cargo;
- b) Comunicar a cada trabajador/a cómo es evaluado/a su desempeño, destacando sus fortalezas y debilidades;
- c) Aconsejar y ayudar a los/las trabajadores/as para que procuren su propio desarrollo 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/las evaluados/as como “necesita mejorar” y “no satisfactorio”;
- e) Coadyuvar a mejorar y aumentar la comunicación, facilitando el diálogo en pos de alcanzar los objetivos fijados;
- f) Obtener información respaldatoria a las decisiones relativas a la administración de personal (cambio de

**ARTÍCULO 74. – Principios.**

El sistema de evaluación de desempeño del personal e basa en principios de transparencia, objetividad, equidad e imparcialidad.

**ARTÍCULO 75. – Responsabilidad de las áreas de Recursos Humanos.**

Las áreas de Recursos Humanos serán las responsables de:

- a) Impulsar la primera semana del mes de noviembre de cada año el proceso de evaluación de desempeño del personal; y
- b) Publicar los instrumentos de evaluación y cronograma de actividades aprobados.

**ARTÍCULO 76. – Conformación del Comité de Evaluación de Desempeño y de la Junta de Evaluación de Desempeño.**

En el ámbito del Consejo de la Magistratura el Comité de Evaluación de Desempeño se conforma por la Comisión de Selección de Jueces Juezas e Integrantes del

Ministerio Público, los/las veedores/as gremiales y el/la superior jerárquico/a de los/las trabajadores/as evaluados/as.

La Comisión Conjunta de Administración del Ministerio Público conformará anualmente, como autoridad de aplicación en la materia, una Junta de Evaluación de Desempeño, de tres miembros, designando un/a Coordinador/a Técnico/a en representación de cada ámbito del Ministerio Público.

#### **ARTÍCULO 77.- Coordinador/a Técnico/a.**

La Coordinación Técnica del proceso de Evaluación de Desempeño del Personal que evalúa el Consejo de la Magistratura estará a cargo de la Oficina de Evaluación de Desempeño.

#### **ARTÍCULO 78.- Funciones del Coordinador/a Técnico/a de la Evaluación de Desempeño.**

El/la Coordinador/a Técnico/a del Consejo de la Magistratura y de cada ámbito del Ministerio Público desarrollarán las siguientes funciones:

- a) 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;
- b) Distribuir los formularios de evaluación correspondientes;
- c) Compatibilizar con los/las evaluadores/as direc-

tos/as los criterios para la aplicación homogénea para el otorgamiento de las calificaciones y demás pautas establecidas, y acordar un cronograma de trabajo que facilite el cumplimiento de los plazos;

- d) Invitar a los/las representantes de los/las trabajadores/as a que se sumen en calidad de veedores/as con voz pero sin voto, e informarles las fechas de reunión;
- e) Garantizar las actividades de capacitación necesarias para la correcta ejecución del sistema de evaluación;
- f) Solicitar asesoramiento especializado si lo estimare conveniente;
- g) Recibir los formularios de evaluación una vez producidas las calificaciones y notificados/as los/las interesados/as, controlar el efectivo cumplimiento de los aspectos formales y devolver los formularios a aquellos/aquellas que no hayan respetado las pautas, para su corrección;
- h) Elevar en cada una de sus respectivas áreas, los pedidos de revisión para su análisis;
- i) Elaborar informe técnico de la Evaluación de Desempeño;
- j) Detectar situaciones conflictivas y proponer soluciones adecuadas;
- k) Remitir los formularios de evaluación final para su registro y archivo en los respectivos legajos;
- l) Controlar el cumplimiento de los planes de mejoras establecidos; y
- m) Ejercer toda otra atribución orientada a la concreción del proceso de evaluación, que no estuviere taxativamente contemplada en este régimen.

#### **Artículo 79.- Veedor/a Gremial.**

*Así como en la negociación colectiva el sindicato está presente para defender el salario de cada trabajador/a, en este caso también consideramos necesario que los representantes gremiales estén presentes en el procedimiento de evaluación para evitar cualquier perjuicio al evaluado.*

#### **ARTÍCULO 79.- Veedor/a Gremial.**

La Junta y el Comité de Evaluación de Desempeño invitarán a que se integren a los/las representantes de

las asociaciones gremiales como veedores/as, a razón de un/a titular y un/a suplente por entidad. Los/las veedores/as gremiales tendrán las siguientes responsabilidades y facultades:

- a) Participar en las reuniones del Comité y/o Junta de Evaluación con voz pero sin voto; y
- b) Controlar y garantizar que se de cumplimiento de los procedimientos establecidos por la normativa vigente y observar los vicios de implementación.

#### **ARTÍCULO 80. – Evaluadores/as.**

Los/las superiores inmediatos/as de los/las trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a evaluar y los/las integrantes del Comité de Evaluación de Desempeño del Consejo de la Magistratura 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, que el/la superior inmediato/a es quien evalúa a cada trabajador/a a su cargo con la ratificación del Comité de evaluación de desempeño

Serán responsabilidades del/la Jefe/a inmediato/a que evalúa:

- a) Participar en las actividades de capacitación organizadas por el Centro de Formación Judicial o institución similar;
- b) Completar los formularios de evaluación del personal a su cargo;
- c) Cumplir las pautas establecidas para el proceso de evaluación;
- d) Devolver los resultados de la evaluación final a sus evaluados/as, mediante una entrevista personal e

individual de carácter obligatorio;

- e) Proponer objetivos de trabajo para el nuevo período; y
- f) Entregar un informe escrito a su reemplazante sobre el desempeño de cada uno/a de los/las trabajadores/as que le dependan, cuando por cualquier motivo tuviera que desvincularse del servicio que lo habilita como Agente evaluador/a en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, detallando las circunstancias y ponderaciones de cada trabajador/a de modo de asegurar que éstos/as puedan ser evaluados/as adecuadamente en el momento correspondiente. Esta obligación regirá para quienes hayan tenido a cargo a los/las trabajadores/as a evaluar por un período no menor a 6 (seis) meses.

#### **ARTÍCULO 81. – Procedimiento de Evaluación.**

Los/las trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los que rige este convenio general de trabajo, serán evaluados/as 1 (una) vez por año, en el mes de noviembre. No serán evaluados/as quienes no hayan prestado servicios efectivos durante 6 (seis) meses como mínimo desde la anterior evaluación, para lo cual se tendrán como efectivamente prestado el servicio durante el ejercicio de la licencia anual ordinaria y/o cualquier otro tipo de licencia con goce de sueldo reconocida.

El personal adscripto no será calificado.

#### **ARTÍCULO 82. – Obligación de Evaluar.**

El/la superior inmediato/a de cada trabajador/a completará el/los formularios de evaluación del personal, los que les deberán ser entregados en la fecha

que indique el cronograma.

La obligación de evaluar es personal e indelegable. Se realizará una única planilla para cada trabajador/a.

#### **ARTÍCULO 83. – Planilla de Evaluación.**

En la planilla de evaluación se aplicará un conjunto de factores que ponderará las características del desempeño del/la trabajador/a de acuerdo a la planilla que el Consejo de la Magistratura y cada uno/a de los/las

Titulares del Ministerio Público confeccionen para las respectivas áreas de su competencia. Las mismas podrán ser modificadas en cada período de acuerdo a la experiencia acumulada en el proceso de evaluación.

#### **ARTÍCULO 84. – Escala para evaluar.**

Para evaluar cada uno de los factores se aplicará una escala de 6 (seis) posiciones, de acuerdo al siguiente cuadro:

##### NIVEL DE EXCELENCIA

Los valores y conceptos de comportamiento de la persona, permanentemente, han superado las expectativas, siendo siempre pauta de calidad en el cumplimiento de sus tareas para el resto del personal de su nivel.

##### ALTAMENTE EFECTIVO

El desempeño puede tomarse frecuentemente como pauta de calidad en el cumplimiento de sus tareas para el personal de su nivel.

##### EFECTIVO

Ha demostrado un buen nivel en los criterios de gestión y conducción.

##### EFECTIVO SATISFACTORIO

Los conceptos de gestión y conducción demostrados han alcanzado el nivel esperado.

##### NECESITA MEJORAR

Los conceptos de gestión y conducción demostrados requieren mejoras para alcanzar el nivel esperado.

##### NO SATISFACTORIO

Los conceptos de gestión y conducción se apartan del perfil esperado.

#### **ARTÍCULO 85. – Calificación Final.**

La calificación final de cada trabajador/a resultará de la sumatoria del puntaje de cada ítem obrante en el formulario respectivo. El/la Coordinador/a Técnico/a controlará la calificación final de cada evaluado/a y luego confeccionará un orden de mérito por cada área y/o cargo teniendo en cuenta las calificaciones obtenidas.

La aplicación de sanciones disciplinarias durante el período evaluado impedirá obtener la calificación “NIVEL DE EXCELENCIA” o “ALTAMENTE EFECTIVO”. Las calificaciones finales deben adecuarse a los siguientes parámetros:

**ARTÍCULO 86.- Funciones sujetas a la evaluación de distintos Evaluadores/as.**

Si durante el período a evaluar el/la trabajador/a hubiere desempeñado, con carácter transitorio o no, funciones sujetas a la evaluación de distintos/as evaluadores/as, la misma será realizada por aquel/aquella 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 87.- Entrevista de carácter obligatorio.**

Una vez efectuada la calificación, el/la superior evaluador/a deberá informar a sus evaluados/as 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 88.- Programa de mejora.**

Para los/las trabajadores/as calificados/as como NECESITA MEJORAR o NO ACEPTABLE, el Consejo de la Magistratura y cada titular del Ministerio Público, según el caso, deberá fijar un Programa de Mejora en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación dirigidas a fortalecer el servicio de administración de justicia, incluyendo plazos intermedios de verificación de avances, de modo de producir una mejora en las tareas para el próximo período de evaluación.

**ARTÍCULO 89.- Notificación del/la evaluado/a.**

El/la evaluado/a se notificará de la evaluación formulada en el lugar indicado en el formulario de evaluación, manifestando su conformidad o pedido de revisión. El/la evaluador/a deberá devolver los formularios con los resultados de la evaluación, debidamente completos y firmados, al/la Coordinador/a Técnico/a de Evaluación en la fecha indicada en el cronograma respectivo. El incumplimiento de esta disposición será considerado una falta grave del/la evaluador/a.

**ARTÍCULO 90.- Recursos.**

Contra la calificación de la evaluación de desempeño, los/las trabajadores/as tendrán derecho a interponer un recurso dentro de los 10 (diez) días hábiles de notificada la referida calificación ante el Comité de Evaluación y/o la Junta de Evaluación de Desempeño, según corresponda. Dicha resolución agotará la vía administrativa.

**ARTÍCULO 91.- Aprobación de la Evaluación de Desempeño Individual.**

Una vez finalizado el proceso y resueltos los recursos, el Plenario del Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, Defensor/a General y Asesor/a General Tutelar, cada uno/a en su ámbito, dictará una Resolución dando por finalizado y aprobando la Evaluación de Desempeño Individual correspondiente, dejando expresa constancia de las calificaciones obtenidas por el personal evaluado. Dicha resolución deberá dictarse dentro de los 30 (treinta) días hábiles posteriores a la finalización del proceso.

**ARTÍCULO 92.- Incorporación al Legajo.**

Las copias certificadas de los formularios de evaluación serán agregadas al legajo personal de cada trabajador/a una vez que la calificación esté firme.

## TÍTULO V

### RÉGIMEN DE ADSCRIPCIONES Y COMISIONES DE SERVICIO

#### Capítulo I

#### DE LAS ADSCRIPCIONES

##### **ARTÍCULO 93. - Concepto.**

Entiéndase por adscripción la situación del/la trabajador/a de Planta Permanente que es desafectado/a de las tareas propias del cargo en que revista para desempeñar de manera transitoria en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Estado Nacional, de las provincias o de los municipios, a requerimiento de otro organismo público, funciones tendientes a satisfacer necesidades excepcionales inherentes al área requiren- te.

El pago de los haberes del/la trabajador/a adscripto/a estará a cargo del organismo en el que revista.

##### **ARTÍCULO 94. - Supuestos.**

Las adscripciones podrán ser concedidas a los efectos de:

- a) Satisfacer necesidades de colaboración, asesoramiento o eventualmente dirección o supervisión en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en un organismo del Poder Ejecutivo y/o Legislativo, del Tribunal Superior de Justicia, u otras dependencias del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; y
- b) Colaborar, durante un período de tiempo determinado, con áreas de otro Poder, tanto nacional, como provincial, municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

##### **ARTÍCULO 95. - Solicitud.**

La solicitud de adscripción deberá ser elevada a la Presidencia del Consejo de la Magistratura o al titular de

la rama del Ministerio Público según el caso. La misma será suscripta por la máxima autoridad del organismo requirente, debiéndose identificar en la solicitud el nombre y apellido del/la trabajador/a como así también el área de revista del mismo, explicitándose a su vez de manera pormenorizada las circunstancias que dan sustento a la petición de adscripción.

##### **ARTÍCULO 96. - Tratamiento de la solicitud.**

Las adscripciones serán tratadas por el Plenario del Consejo de la Magistratura o el/la titular de la rama del Ministerio Público que corresponda.

Previo a ello, deberá darse intervención a la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público y al área de Relaciones Laborales, o la similar que corresponda en el Ministerio Público, a fin de que dictaminen sobre la viabilidad de la solicitud. El dictamen no será vinculante.

Asimismo, se requerirá un informe sobre la existencia de actuaciones disciplinarias en trámite referentes al/la trabajador/a requerido/a.

El área correspondiente de Relaciones Laborales deberá informar sobre la existencia de anterior adscripción del/la trabajador/a requerido/a junto con las fechas y plazos de duración de la misma.

##### **ARTÍCULO 97. - Plazo.**

Las adscripciones podrán ser aprobadas por un plazo máximo de 12 (doce) meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigencia del acto administrativo

que la apruebe. La misma podrá ser prorrogada por igual lapso en caso de que subsistan las razones que motivaron el pedido.

Una vez cumplido el lapso de la adscripción, se produce la reincorporación automática del/la trabajador/a a su organismo, repartición o dependencia de origen. El incumplimiento de ello dará lugar a las sanciones correspondientes.

#### **ARTÍCULO 98. – Cese anticipado.**

En caso de desaparecer las razones que dieron sustento a la adscripción, a los efectos de hacer efectivo el cese de dicha medida, será suficiente la comunicación fehaciente que realice la autoridad que hubiere requerido la misma.

El Consejo de la Magistratura y cada uno/a de los/las Titulares del Ministerio Público en sus respectivas áreas de competencia, por razones de servicio, podrán solicitar el cese anticipado de la adscripción, la que se producirá dentro de los treinta (30) días corridos contados a partir de la fecha de notificación de dicha voluntad a la dependencia de destino.

## **Capítulo II**

### **DE LAS COMISIONES DE SERVICIO**

#### **ARTÍCULO 100. – Concepto.**

Entiéndase por comisión de servicio la situación excepcional de revista que implica la afectación de personal de la Planta Permanente y personal no permanente a otra dependencia, con el fin de cumplir una misión específica, concreta y temporaria que responda a necesidades del organismo de origen.

El pago de los haberes del/la trabajador/a en Comisión de Servicio estará a cargo del Organismo de destino.

#### **ARTÍCULO 99. – Restricciones.**

No podrán ser adscriptos/as aquellos/las trabajadores/as de Planta Permanente que no contaren con un mínimo de 3 (tres) años de antigüedad en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y al menos una antigüedad de 6 (seis) meses en el cargo de revista.

El personal no permanente se encuentra excluido del presente régimen.

Las adscripciones serán aprobadas siempre que se cuente, de manera fehaciente, con la conformidad del/la trabajadores/as requerido/a y su superior jerárquico/a.

No podrán efectuarse adscripciones para prestar servicios en el extranjero.

Las adscripciones podrán ser otorgadas siempre y cuando no afecten el normal funcionamiento del área en la cual preste servicios el/la trabajadores/as al momento de la solicitud.

El número de adscripciones no podrá superar el 5 % (cinco por ciento) del total de la planta permanente.

#### **ARTÍCULO 101. – Plazo.**

Las comisiones de servicio podrán ser aprobadas por un plazo máximo de 6 (seis) meses, contados a partir de la fecha de entrada en vigencia del acto administrativo que las apruebe. Las mismas podrán ser prorrogadas por igual lapso en caso de que subsistan las razones que motivaron el pedido.

En el caso del personal no permanente, la comisión de servicio no podrá extenderse por un plazo mayor al

fijado para la duración de la relación laboral.

Una vez cumplido el lapso previsto de la comisión de servicio, el/la trabajador/a debe reintegrarse en forma automática a su repartición de origen. El incumplimiento de ello dará lugar a las sanciones correspondientes.

#### **ARTÍCULO 102. – Trámite interno.**

Las comisiones de servicio deberán ser tratadas por el Plenario del Consejo de la Magistratura o por el/la Titular de la rama del Ministerio Público, según corresponda.

Previo a ello, deberá darse intervención a la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público en el Consejo de la Magistratura, y al área de Relaciones Laborales, o la similar que corresponda en el Ministerio Público, a fin de que dictamine sobre la viabilidad de la solicitud. El dictamen no será vinculante.

### **Capítulo III**

#### **DISPOSICIONES COMUNES**

##### **ARTÍCULO 104. – Extensión.**

El Plenario del Consejo de la Magistratura, el/la Fiscal General, el/la Defensor/a General y el/la Asesor/a General Tutelar cada uno/a en su respectivo ámbito, podrán extender las adscripciones y/o los pases en comisiones de servicios de la persona que preste funciones en sus respectivas dependencias, cuando por razón fundada se justifique la prórroga de la misma. Previamente, deberá darse intervención a la Comisión de Selección de Jueces, Juezas e Integrantes del Ministerio Público en el Consejo de la Magistratura, y al área de Relaciones Laborales, o la similar que corresponda en el Ministerio Público, a fin de que dictamine sobre la viabilidad de la solicitud. El dictamen no será vinculante.

Asimismo, se requerirá un informe sobre la existencia de actuaciones disciplinarias en trámite referentes al/la trabajador/a requerido/a.

El área correspondiente de Relaciones Laborales deberá informar sobre la existencia de anteriores comisiones de servicio del/la trabajador/a requerido junto con las fechas y plazos de duración de la misma.

##### **ARTÍCULO 103. – Restricciones.**

Las comisiones de servicio serán aprobadas siempre que se cuente, de manera fehaciente, con la conformidad del/la trabajador/a involucrado/a y de sus superiores jerárquicos/as.

No podrán efectuarse comisiones de servicio en el extranjero.

##### **ARTÍCULO 105. – Registro de Adscripciones y Comisiones de Servicio.**

Las áreas de Recursos Humanos llevarán un Registro de Adscripciones y Comisiones de Servicio, en el cual conste todo antecedente e información que resulte relevante respecto de los/las trabajadores/as que de él dependan que se encuentren prestando funciones como adscriptos o en comisión de servicios.

## TÍTULO VI

### CONDICIONES ESPECIALES

#### Capítulo I

#### DISPOSICIONES GENERALES.

##### **ARTÍCULO 106 - Subsidio mensual por jardines materno-paternal, o de educación inicial o preescolar y por cuidados**

Los/as trabajadores/as con hijos/as de hasta seis (6.-) años que acudan a jardines materno-paternal, o en educación de nivel inicial o preescolar, percibirán un subsidio a los fines de cubrir el costo mensual del establecimiento, sea público o privado. Para gozar de este beneficio, el/la trabajador/a deberá solicitarlo con acreditación del recibo de pago de la institución a la que acude el/la menor, en la oficina de relaciones laborales pertinentes de la parte empleadora, de cada ámbito según corresponda. Para el uso de una institución pública, alcanzará para la acreditación el recibo extendido por la cooperadora.

Este subsidio se paga a uno/a solo/a de los/as padres/madres/tutores/guardadores en el caso que ambos sean trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad.

El subsidio mensual por jardines materno-paternal, o educación inicial o preescolar, establecido a favor de las y los trabajadores con hijas e hijos de hasta (6.-) años, podrá ser aplicado, total o parcialmente, al pago de las y los trabajadores de casas particulares que desarrollen tareas de cuidado debidamente registrados ante la AFIP, bajo los requisitos que al efecto determine la Secretaría de Administración General y Presupuesto del Poder Judicial de la CABA. En ningún caso dicha alternativa podrá implicar un doble subsidio o la ampliación del

**Artículo 106 - Subsidio mensual por jardines materno-paternal, o de educación inicial o preescolar y por cuidados.**

*Este subsidio se incrementa con la discusión paritaria, con el afán de que cada trabajador/a pueda decidir -según sus creencias y formas de crianza- la institución educativa a la que accederá su hijo/a.*

monto original, debiendo el/la beneficiario/a especificar si aplicará su percepción al pago de la institución educativa o, excluyentemente, destinarlo al pago de haberes personal que desarrolla tareas de cuidado de sus hijas/os.

##### **ARTÍCULO 106bis. - Bonificación Anual por el Día del/la Trabajador/a Judicial**

Establecer una bonificación anual para todos los trabajadores/as del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con excepción de los magistrados y magistradas y como celebración del Día del Trabajador Judicial. La bonificación será abonada en una única cuota, junto con el haber correspondiente al mes de noviembre de cada año. Cuyo monto será revisado anualmente, en la oportunidad de la negociación salarial previa al mes de noviembre. La misma tiene carácter no remunerativo y no será considerada a los efectos previsionales ni de ningún otro cálculo salarial.

##### **ARTÍCULO 107. - Fallecimiento del/la trabajador/a.**

En caso de muerte del/la trabajador/a en actividad que

hubiese tenido la condición de padre/madre de familia, el viudo o viuda, conviviente o uno de los hijos/as que hubiesen estado a su cargo, podrá optar por ingresar a la planta de trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, siempre que reúnan las condiciones de trabajo establecidas para el ingreso del personal en el convenio general de trabajo Interno, y siempre que exista una vacante en la escala inicial, respetando la carrera judicial.

**ARTÍCULO 108. – Servicio fúnebre. Sepelio.**

La parte empleadora proveerá a todos los trabajadores/as comprendidos en el presente convenio de un seguro integral de sepelio, cuya administración estará a cargo de la Comisión de Administración del Fondo Compensador.-

**ARTÍCULO 109. – Contribución para fines Sociales, Culturales y de Capacitación.**

Se establece una contribución convencional mensual a cargo de la parte empleadora consistente en el 0,2% (cero coma dos por ciento) del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente convenio colectivo.

Del monto total resultante, se asignará un 50% (cincuenta por ciento) a cada entidad sindical signataria del presente, quienes deberán destinar las sumas a solventar actividades culturales y sociales para los/las trabajadores/as judiciales y para sostener los planes de capacitación profesional complementarios a los ya existentes y brindados por el Centro de Formación Judicial.

La contribución se efectuará de manera mensual en la misma oportunidad de liquidar la retención de la cuota

sindical de los/las trabajadores/as, la que será depositada en las entidades bancarias que los sindicatos firmantes designarán.

**ARTÍCULO 110. – De los Traslados Interjurisdiccionales.**

Las partes acuerdan crear los lazos y mecanismos que permitan a los/las trabajadores/as intercambiar de puesto de trabajo con otros Poderes Judiciales de las distintas provincias del país. Para ello, el Consejo de la Magistratura dará inicio con las gestiones institucionales pertinentes para lograr el cumplimiento del presente.-

**ARTÍCULO 111. – Lactarios.**

La Parte Empleadora dispondrá, en los edificios en los cuales trabajen 100 (cien) o más trabajadores/as, de un espacio adecuado y digno para que las mujeres en período de lactancia puedan extraer su leche materna, y se asegure su adecuada conservación durante el horario de trabajo.

**ARTÍCULO 112. – Del Día del/la Trabajador/a Judicial.**

El día 16 de noviembre de cada año es el Día del/la Trabajador/a Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. De conformidad con las previsiones de la Ley N° 3.676 esa fecha es no laborable. Las partes acuerdan que en caso que los/las trabajadores/as tuvieran que prestar servicios ese día, se les deberá abonar como día feriado trabajado.-

**ARTÍCULO 112 bis. – Capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres Ley Micaela N° 27.499 y Ley N° 6.208.**

El Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

por intermedio del área correspondiente verificará el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley Micaela N° 27.499 y en la Ley N° 6.208, en relación a la presentación por parte de los/as trabajadores/as del certificado de realización del curso de capacitación obligatoria en género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública, según los programas que realice el Centro de Formación Judicial en conjunto con la Oficina de la Mujer del Centro de Justicia de la Mujer.”

**ARTÍCULO 112 ter. – Capacitación obligatoria en reconocimiento de derechos de las personas LGTBIQ+, Ley N° 4.376.**

## Capítulo II DEL EJERCICIO GREMIAL

**ARTÍCULO 113. – Espacios y Carteleras Gremiales.**

La Parte Empleadora destinará en los edificios del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires espacios para que las entidades suscriptoras del presente Convenio Colectivo realicen su actividad sindical, en tanto disponga de los mismos y sin que ello signifique la afectación de las actividades y acciones del Poder Judicial. También, la empleadora autorizará y facilitará la colocación de carteleras de difusión de la actividad sindical en los lugares de mayor circulación de los/as trabajadores/as judiciales en cada edificio.

**ARTÍCULO 114. – De la Representación Sindical.**

Se le otorga a la representación gremial de las entidades signatarias un crédito de 10 (diez) horas mensuales con goce de haberes para cada delegado sindical, de

Se establece en el ámbito del Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la capacitación obligatoria sobre lo dispuesto por la Ley N° 4.376, de lineamientos de política pública para el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las personas lesbianas, gay, trans, transexuales, travestis, transgéneros, bisexuales e intersexuales y sus modificatorias, a través de los programas de capacitación que realice el Centro de Formación Judicial en conjunto con el Centro de Justicia de la Mujer, verificando su cumplimiento por intermedio del área correspondiente.”

conformidad con las previsiones del art. 44 de la Ley N° 23.551. Dicho crédito horario no puede ser utilizado para cuestiones personales del/la delegado/a. -

**ARTÍCULO 115. – Convivencia Democrática.**

Para el caso que se susciten conflictos o diferendos que dieren lugar al reclamo colectivo y/o protesta de parte de los/las trabajadores/as, las partes se comprometen a agotar la vía del diálogo previo a la adopción de cualquier medida de acción directa. En caso de fracasar el diálogo, las medidas a adoptar por las partes tendrán que permitir la mejor convivencia democrática, absteniéndose a realizar acciones intimidantes y/o violentas, ni la metodología denominada “Escrache”.

## TÍTULO VII

## COMISIÓN PERMANENTE DE INTERPRETACIÓN Y RELACIONES LABORALES

## Capítulo I

## DE LAS ADSCRIPCIONES

ARTÍCULO 116.- Créase la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales integrada por ocho (8) miembros titulares y cuatro (4) suplentes. De los integrantes miembros titulares, cuatro (4) serán representantes de la parte empleadora y cuatro (4) lo serán de la parte sindical -dos de cada sindicato-. De los suplentes, dos (2) serán en representación de la parte empleadora y dos (2) de la parte sindical -uno de cada sindicato-. La representación sindical debe cumplir con el cupo femenino establecido por la Ley N° 25.674. Los miembros de la Comisión podrán ser relevados de sus funciones cuando así lo estimen necesario las respectivas partes, total o parcialmente. La Comisión podrá dictar un convenio general de trabajo interno para su mejor funcionamiento, donde podrán determinar subcomisiones según los temas de su competencia.-

Esta Comisión tiene las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general el presente convenio colectivo, así como todas aquellas atribuciones que se le confieran en este convenio, a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Analizar de forma permanente la aplicación del presente convenio colectivo y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de su aplicación o de las relaciones laborales.
- c) Acompañar en la resolución de conflictos o controversias de idénticas características en los que uno/a o varios/as trabajadores/as se encuentren afectados/as

**Artículo 116 – Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales. Es la comisión principal e institución más trascendente del Convenio Colectivo.**

*A través de ella las parte empleadora y trabajadores/as discutimos sobre nuestras condiciones laborales, exigimos el cumplimiento de la normativa vigente y defendemos esta enorme conquista que significa el Convenio Colectivo de Trabajo.*

en casos de aplicación de la presente norma convencional.

d) Observar el cumplimiento de la normativa vigente en materia de higiene y seguridad y de riesgos del trabajo, y formular recomendaciones de seguridad que se ajusten a dicha normativa.

e) Observar el fiel el cumplimiento de la normativa vigente en violencia laboral, de género, de discapacidad e integración de las personas con discapacidad, y de discriminación.

f) Elaborar proyectos de acciones y/o campañas tendientes a la prevención, asistencia y acompañamientos de situaciones de violencia laboral y/o de género, discriminación, y de aquellas necesarias para asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo en todas sus formas, en el acceso y goce de todos los derechos derivados del presente convenio.

g) Entender en lo establecido en el art. 23 del presente convenio.

h) Otras atribuciones que pudiera asignársele en el articulado del presente convenio.-

En caso de apelación a lo resuelto por esta Comisión, dictaminará un árbitro que las partes signatarias designarán, el que tiene que cumplir con los requisitos de idoneidad e imparcialidad.

La Comisión tendrá una coordinación que estará a cargo de un representante de la parte empleadora, quien

contará con la asistencia de dos (2) representantes de la parte sindical -uno por cada sindicato-.

Dicho órgano tendrá funciones de administración y de enlace entre las partes suscriptoras del presente.-

## TÍTULO VIII

### CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

#### **ARTÍCULO 117. - De la obligatoriedad del cumplimiento del presente. Publicidad.**

Las partes signatarias declaran que el presente forma parte integrante de los contratos individuales de trabajo de empleo público de los/las trabajadores/as comprendidos en el presente convenio colectivo general de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 3, y se obligan al cumplimiento de los términos establecidos desde el día siguiente de la publicación en el Boletín Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la que se realizará a modo de publicidad del mismo. La publicación estará a cargo de la parte empleadora, la que se

## CLÁUSULAS COMPLEMENTARIAS

realizará dentro de los treinta (30) días de suscripto el presente. A partir del vencimiento de dicho plazo, el convenio colectivo general de trabajo entrará en vigencia de manera automática, quedando las entidades sindicales habilitadas para disponer de la publicación del mismo.

#### **ARTÍCULO 118. - De la difusión.**

Los sindicatos signatarios tienen a su cargo la difusión entre los/las trabajadores/as del presente convenio.-



2015–2025

## Algunos de los principales hitos

2015

6 de noviembre

### Firma del Primer Convenio Colectivo de Trabajo

Artículo 5, Artículo 16, Artículo 22, Artículo 25, Artículo 26,  
Artículo 79, Artículo 116

Se firma el primer Convenio Colectivo de Trabajo del Poder Judicial de la Ciudad de Buenos Aires, convirtiéndose en un instrumento pionero en el país para regular los derechos laborales del sector judicial.

#### **Hitos incluidos en el texto original del Convenio:**

##### *Artículo 5 – Vigencia y Paritarias*

Instituye a la instancia paritaria como el único ámbito de negociación salarial.

El Poder Judicial de la CABA se convierte en el primer Poder Judicial del país en reconocer la negociación colectiva.

##### *Artículo 16 – Inhabilidades y Derechos Humanos*

Se establece que no podrán ser designadas personas que hayan participado en violaciones a los Derechos Humanos durante dictaduras o terrorismo de Estado.

SITRAJU CABA reafirma su compromiso con Memoria, Verdad y Justicia.

##### *Artículo 22 – Estabilidad Laboral*

La estabilidad se reconoce como derecho fundamental.

Cada año se impulsan acciones gremiales para garantizar el pase a planta permanente de trabajadores/as interinos/as.

##### *Artículo 25 – Sistema de Porcentualidad Salarial*

El salario de todas las categorías queda vinculado al de Juez de Cámara, garantizando proporcionalidad y equidad.

##### *Artículo 26 – Adicionales Remunerativos*

Todos los adicionales son remunerativos.

Se crea el Adicional por Permanencia, clave ante la falta de carrera judicial.

##### *Artículo 79 – Veedor/a Gremial*

Se garantiza la presencia sindical en los procesos de evaluación de desempeño, evitando arbitrariedades.

##### *Artículo 116 – Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales*

Es el órgano institucional central del Convenio: un espacio permanente donde se discuten y controlan las condiciones laborales, la interpretación normativa y la vigencia del CCT.

2016

**3 de octubre**

Se realiza la primera reunión de la Comisión Permanente de Interpretación y Relaciones Laborales (Artículo 116)

2018

**8 de marzo**

Licencia Especial por Violencia de Género (Artículo 61 bis)

El Convenio incorpora una licencia especial para trabajadoras/es víctimas de violencia de género o intrafamiliar, con posibilidad de ayuda económica o traslado.

Se implementa también un Protocolo para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género dentro del sindicato.

2019

**30 de octubre**

Licencia por Fertilización Asistida (Artículo 49bis)

2020

**23 de diciembre**

Subsidio por Jardines o de Educación Inicial o Preescolar y por Cuidados (Artículo 106)

Se crea un subsidio mensual para jardines maternos o educación inicial o por Tareas de Cuidado. Se actualiza en cada paritaria, garantizando la libertad de elección de cada familia trabajadora.

2021

**6 de septiembre**

Licencias Igualitarias (Artículos 49, 52 y 59)

El Convenio avanza hacia un modelo de cuidados igualitario: 60 días de licencia por paternidad o co-maternidad, Licencia por adaptación escolar, Licencia para atención de familiar enfermo/a o niño/a a cargo. Un paso decisivo para reducir desigualdades de género.

Incorporación del Cupo Laboral Travesti Trans (Artículos 19bis)

2024

**20 de diciembre**

Gratificación Anual por el Día del/la Trabajador/a Judicial  
Artículo 106 bis

Se incorpora la Gratificación Anual, exclusiva para trabajadores/as (no magistrados/as).

Se abona en noviembre, en una única cuota, con monto revisado en la negociación salarial previa.

Una conquista que reconoce a quienes sostienen el servicio de justicia todos los días.



EXCLUSIVO  
MOTOS Y BICICLETAS

MEMBROS DEL TEP  
MUESTRA GRATIS  
JUEVES DE LA C.S.M.

ROMPIERON LA  
PARITARIA

MEMBROS DEL TEP  
MUESTRA GRATIS  
JUEVES DE LA C.S.M.

ROMPIERON LA  
PARITARIA

MEMBROS DEL TEP  
MUESTRA GRATIS  
JUEVES DE LA C.S.M.

ROMPIERON LA  
PARITARIA



## Resumen cronológico

### 2015

Firma del Convenio Colectivo de Trabajo

Art. 5 Paritarias

Art. 16 Derechos Humanos

Art. 22 Estabilidad

Art. 25 Porcentualidad Salarial

Art. 26 Adicionales

Art. 79 Veeduría

Art. 116 Comisión Permanente

### 2018

Art. 61 bis: Licencia por Violencia de Género

### 2019

Art. 49 bis. Licencia por Fertilización Asistida

### 2020

Art. 106: Subsidio para Jardines

### 2021

Arts. 49, 52, 59: Licencias Igualitarias

Art. 19 bis. Cupo Laboral Travesti Trans

### 2025

Art. 106 bis: Gratificación Anual

Día del/la Judicial

*Luchar sirve*

**Convenio Colectivo de Trabajo  
de los Trabajadores y Trabajadoras**  
del Poder Judicial de la  
Ciudad Autónoma de Buenos Aires  
BUENOS AIRES | 2025

## ÍNDICE

- 05 | Editorial
- 06 | Introducción
- 08 | Resolución de Presidencia N°1259/2915
- 09 | ANEXO: Convenio Colectivo de Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Ciudad de Buenos Aires
- Prólogo
- 10 | Las Partes. TÍTULO I: De las partes intervinientes y el ámbito de aplicación
- 12 | Ingreso, jornada laboral y estabilidad. TÍTULO II: De la relación del empleo y demás derechos laborales
13. Capítulo I. Disposiciones Generales
14. Capítulo II. Condiciones de ingreso, designación y promoción. Requisitos.
- 17 | Régimen salarial. Porcentualidad. Capítulo III. Régimen Jurídico Básico de los/las trabajadores/as
- 22 | Deberes. Obligaciones. Fin de la relación laboral.
- 25 | Capítulo IV. Extinción de la relación de empleo de los/as trabajadores/as
- 26 | TÍTULO III: Licencias
- Capítulo I. Principios generales.
- 27 | Capítulo II. Licencia ordinaria.
- 28 | Capítulo III. Licencias extraordinarias
- 37 | Capítulo IV. Justificación de inasistencias
- 39 | Evaluaciones de desempeño. TÍTULO IV: Sistema de Evaluación de desempeño del personal
- 44 | Adscripciones, comisiones de servicio. TÍTULO V: Régimen de adscripciones y comisiones de servicio
- Capítulo I. De las adscripciones
- 45 | Capítulo II. De las comisiones de servicio
- 46 | Capítulo III. Disposiciones comunes
- 47 | Subsidios por jardín y derechos colectivos
- TÍTULO VI: Condiciones especiales
- Capítulo I. Disposiciones generales.
- 49 | Capítulo II. Del ejercicio gremial.
- 50 | Comisión de condiciones laborales. TÍTULO VII: Comisión Permanente de Interpretación y relaciones laborales
- Capítulo I: De las adscripciones
- 51 | Cláusulas complementarias. TÍTULO VIII: Cláusulas complementarias
- 52 | 10 años de una conquista histórica. 2015–2025: Algunos de los principales hitos
- 55 | Resumen Cronológico





Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2025

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Judiciales de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2025

Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras Judiciales de la Ciudad de Buenos Aires



**Poder Judicial  
de la Ciudad de Buenos Aires**



**FE-SITRAJU**  
FEDERACION DE SINDICATOS DE TRABAJADORES JUDICIALES  
DE LA REPUBLICA ARGENTINA