

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/as y 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 Nacionales 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,

ARTICULO 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 detenidxs 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.

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

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

**ARTICULO 19. -
Personas con
discapacidad.**

El cumplimiento del cupo, las condiciones laborales adecuadas y la real inserción de las personas con discapacidad son una de las prioridades de este sindicato. Por eso hemos creado la Comisión de Discapacidad, y llevado adelante una política activa en esta materia.

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.

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.

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 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;
- 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

ARTICULO 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.

caso por el régimen disciplinario respectivo.

j) A la libre agremiación 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

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.-

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

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 universitario 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.

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 nuestras principales banderas.

ARTICULO 26 - Adicionales.

Los adicionales integran nuestro salario y son remunerativos. Es un derecho de lxs trabajadores 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.

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 su titular 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.

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 1º 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 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.

Capítulo IV**EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO DE LOS/AS TRABAJADO-RES/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.

ARTÍCULO 36.- Jubilación.

Cuando el/la trabajadores/as reünire 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.