

- [BOCBA N° 1953](#)

## GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

### ▶ **DECRETO N° 986/ 04**

---

APRUEBA EL ESCALAFÓN GENERAL PARA EL PERSONAL DE PLANTA PERMANENTE DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES - REGLAMENTA LOS ARTÍCULOS 32, 33 Y 35 DE LA LEY N° 471, B.O. N° 1026. CREA LA COMISIÓN DE CARRERA DEL ESCALAFÓN GENERAL - APROBACIÓN - ADMINISTRACIÓN PÚBLICA - CREACIÓN DE COMISIONES - INTEGRACIÓN - CARRERA ADMINISTRATIVA - AGENTES DE PLANTA PERMANENTE - REENCASILLAMIENTO DE PERSONAL - REUBICACIÓN DE AGENTES - VEEDORES - REPRESENTANTES DE SINDICATO - REPRESENTANTES DE GREMIOS - ASCENSOS - NIVEL - AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO - AGRUPAMIENTO PROFESIONAL - PROFESIONALES - CALIFICACIÓN - EVALUACIÓN DE AGENTES - PROMOCIONES - ASIGNACIONES - ADICIONALES - SUPLEMENTOS SALARIO - TAREA RIESGOSA - TAREA INSALUBRE - TAREA NOCTURNA - GRILLA SALARIAL - PORTACIÓN DE ARMA , FALLA DE CAJA , CONDUCCIÓN , SUBROGANCIA , TÍTULOS - CARGOS DE SUPERVISIÓN - OPERATIVOS - CARGOS VACANTES - CONCURSO PÚBLICO - NOMBRAMIENTOS - DESIGNACIONES - NOMENCLADOR DE FUNCIONES - INGRESO A ESCALAFÓN - PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN  
Buenos Aires, 31/05/2004

Visto el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, la Ley N° 471 (B.O. N° 1026), el Decreto N° 3.544/MCBA/91 (B.M. N° 19.131) y el Expediente N° 13.973/04, y

#### CONSIDERANDO:

Que por el Decreto N° 3.544/MCBA/91 se aprobó el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa;

Que la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires garantiza en su Art. 43 un régimen de empleo público que asegura la estabilidad y capacitación de sus agentes, basado en la idoneidad funcional, reconociéndose y organizándose las carreras por especialidad;

Que por la Ley N° 471 se sancionó el Régimen de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, estableciéndose, entre otros, los principios generales en base a los cuales debe organizarse la carrera administrativa y el respectivo escalafón, complementados con un régimen de evaluación del desempeño anual de los trabajadores y programas de capacitación (Arts. 31, 32, 33 y 35, Ley. cit.);

Que es voluntad de este Poder Ejecutivo poner en funcionamiento un sistema de carrera para el personal del Gobierno de la Ciudad que valore el desempeño de los agentes y promueva la equidad entre los distintos sectores, en base al reconocimiento del desarrollo de competencias en las tareas asignadas;

Que, conforme los preceptos establecidos en la citada Ley, la carrera administrativa debe organizarse por especialidad, ordenándose internamente de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas;

Que, asimismo, la carrera debe prever un régimen de evaluación de desempeño anual de los agentes públicos que sea la base para la mejora continua de la organización, así como también para la promoción y desarrollo de los trabajadores, garantizando en todo momento la imparcialidad del procedimiento;

Que el Sistema Municipal de la Profesión Administrativa establece un único agrupamiento general que no se ajusta a la complejidad de los puestos necesarios para el funcionamiento de una administración moderna;

Que, en base a los actuales criterios de administración, dicho agrupamiento no contempla la diversidad de competencias que deben alcanzar los agentes en los distintos puestos de trabajo para la profesionalización de la gestión administrativa;

Que ello dificulta el desarrollo y la adecuada capacitación del recurso humano en oposición a los principios rectores de la Carrera Administrativa establecidos en Ley N° 471;

Que, a partir de los estudios encarados, se ha producido un proyecto de Escalafón para ser aplicado a los agentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que el proyecto elaborado resulta un instrumento idóneo para superar las falencias existentes en el actual desarrollo del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa;

Que la Carrera propuesta prevé la diversidad de agrupamientos según exigencias de responsabilidad, autonomía y formación, requeridas en función de la especificidad y complejidad de las tareas;

Que el nuevo Escalafón pretende a su vez la jerarquización de la carrera administrativa valorizando al recurso humano e incentivando su profesionalización en el desarrollo de las competencias asignadas;

Que, a fin de dar posibilidad de progreso en la carrera, se prevén sistemas de capacitación de los agentes en relación directa con los perfiles requeridos para los puestos de cada sector y las prioridades de gestión;

Que este nuevo Escalafón General debe integrarse con los diferentes estatutos y escalafones en los que se encuadran los restantes agentes de la Administración, conformando un sistema de carrera administrativa del Gobierno de la Ciudad;

Que, en tal sentido, este sistema se constituye en una herramienta más para el logro de una administración profesional, moderna y eficiente, en el marco de las políticas de gobierno dirigidas a satisfacer las necesidades de la comunidad;

Por ello y en uso de las facultades conferidas por los artículos 102 y 104 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

**EL JEFE DE GOBIERNO  
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES  
DECRETA:**

Artículo 1° - Apruébase el Escalafón General para el Personal de Planta Permanente de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y reglántense los artículos 32, 33 y 35 de la Ley N° 471, de conformidad con el Anexo adjunto al presente Decreto, que forma parte integrante del mismo.

Artículo 2° - El mencionado Escalafón General es aplicable al personal establecido en el Título 1, artículo 1° del Anexo adjunto.

Artículo 3° - La Secretaría de Hacienda y Finanzas es la Autoridad de Aplicación del presente Escalafón General y dicta las normas de procedimiento para la instrumentación del encasillamiento del personal en base a las tareas efectivamente realizadas, como asimismo las normas complementarias, reglamentarias e interpretativas a que diera lugar la aplicación del presente. Asimismo, prevé las equivalencias necesarias para el encasillamiento y liquidación de haberes del personal que se incorpore al Gobierno de la Ciudad hasta tanto se aprueben las nuevas grillas salariales.

Artículo 4° - La Autoridad de Aplicación procede al encasillamiento de los agentes en las etapas y bajo las condiciones que se establecen en el Escalafón General y las que la misma determine.

Artículo 5° - Créase la Comisión de Carrera del Escalafón General, con el objeto de asesorar a la Secretaría de Hacienda y Finanzas en la administración de los recursos humanos, el afianzamiento de las relaciones laborales y la aplicación de las normas que regulan la carrera administrativa, en particular en relación al sistema de selección, evaluación de desempeño y capacitación.

Artículo 6° - La Comisión creada por el artículo 5° se encuentra integrada por tres funcionarios con rango no inferior a Director General designados uno por la Secretaría de Justicia y Seguridad Urbana, uno por la Secretaría Jefe de Gabinete y uno por la Secretaría de Hacienda y Finanzas respectivamente. En dicha Comisión intervendrán en carácter de veedores dos representantes de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial. En todos los casos se designa igual número de miembros suplentes.

Artículo 7° - Facúltase a la Secretaría de Hacienda y Finanzas para dictar todas las medidas de orden presupuestario necesarias a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el presente Decreto.

Artículo 8° - El presente Decreto entra a regir a partir de su publicación en el Boletín Oficial y los efectos del escalafón que se aprueba son aplicables al personal a partir del 1° del mes siguiente de la fecha de aprobación del respectivo encasillamiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4°.

Artículo 9° - El Decreto N° 3.544/MCBA/91 (B.M. N° 19.131) así como sus normas complementarias y modificatorias, dejarán de ser aplicables para el personal encasillado en el presente escalafón, una vez aprobada la grilla salarial y a medida que el encasillamiento tenga lugar, conforme las etapas que establezca la autoridad de aplicación en función del nivel salarial de los agentes.

Artículo 10 - El presente Decreto es refrendado por la señora Secretaria de Hacienda y Finanzas y por el señor Jefe de Gabinete.

Artículo 11 - Dése al Registro, publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, comuníquese a todas las Secretarías del Poder Ejecutivo, a las Subsecretarías con dependencia directa del Área Jefe de Gobierno, a la Sindicatura General de la Ciudad de Buenos Aires, a la Procuración General de la Ciudad de Buenos Aires y a las Direcciones Generales Mesa General de Entradas, Salidas y Archivo y de la Oficina de Gestión Pública y Presupuesto y, para su conocimiento y demás efectos, pase a la Dirección General de Recursos Humanos. Cumplido, archívese.

## **ANEXO**

### ANEXO

Escalafón General para el Personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

#### Título I

##### Ámbito de Aplicación

##### Artículo 1° - Ámbito de aplicación

El presente escalafón será de aplicación a los agentes de la Planta Permanente comprendidos en el escalafón general del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa (Si.Mu.P.A.) que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, excluyéndose expresamente al personal comprendido en el Escalafón General de los Cuerpos Artísticos, Escenotécnicos y de Servicios Auxiliares comprendidos en el Anexo IV del Decreto N° 671/MCBA/92 modificado por el Decreto N° 1.880/MCBA/92, al personal comprendido en el Estatuto Docente (Ordenanza N° 40.593 y modificatorias), al personal docente de las áreas de enseñanza específica, (Ordenanza N° 36.432 y modificatorias), a los profesionales de Salud comprendidos en la Carrera de Profesionales de Salud (Ordenanza N° 41.455 y modificatorias), a los profesionales comprendidos en la Carrera Municipal de Acción Social (Ordenanza N° 45.199 y a quienes ocupen los cargos del Régimen Gerencial previsto en el artículo 34 de la Ley N° 471.

#### Título II

##### Estructura del Sistema

##### Artículo 2° - Agrupamientos del escalafón

El escalafón comprende cuatro agrupamientos, que se denominan Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Administrativo y Agrupamiento de Servicios Operativos.

##### Artículo 3° - Tramos de los agrupamientos

Cada agrupamiento consta de dos tramos, denominados Tramo A y Tramo B, que se definen de acuerdo con la complejidad y la responsabilidad de la tarea y con los requisitos de capacitación necesarios para el desempeño de las funciones. Cada tramo, a su vez, comprende diferentes niveles escalafonarios.

##### Artículo 4° - Nomenclador de funciones

La Autoridad de Aplicación es la encargada de conformar y mantener actualizado el Nomenclador de Funciones, en el cual se establece la distribución de las funciones comprendidas en el presente escalafón en cada agrupamiento y tramo. Es facultad de la Autoridad de Aplicación incorporar al nomenclador nuevas funciones que no hubieran sido contempladas originariamente.

#### Artículo 5° - Ingreso

El ingreso al presente escalafón se realiza mediante sistemas públicos abiertos de selección, de conformidad con lo establecido en el Título IV del presente. La incorporación se efectúa en el primer nivel escalafonario del tramo correspondiente.

El aspirante debe reunir las condiciones de admisibilidad de ingreso previstas por la Ley N° 471, la inexistencia de incompatibilidad en el cargo y los requisitos particulares exigidos para el agrupamiento y tramo respectivos.

#### Artículo 6° - Carrera

La carrera administrativa del agente es el resultado de la promoción de nivel dentro del agrupamiento y tramo por cumplimiento de los requisitos de calificación en la evaluación anual de desempeño y capacitación y por cambio de agrupamiento o tramo con sujeción a los sistemas de selección establecidos en el presente.

#### Artículo 7° - Promoción de nivel

La Autoridad de Aplicación establece los requisitos de calificación en la evaluación anual de desempeño y de capacitación necesarios para promover en la carrera, así como los de permanencia mínima en cada nivel, la que no puede ser inferior a los tres años.

#### Artículo 8° - Cambio de agrupamiento y/o tramo

Los agentes comprendidos en la presente carrera pueden cambiar de agrupamiento y/o tramo una vez cumplidas las condiciones que se establecen para el ingreso al agrupamiento y/o tramo correspondiente y siempre que exista la respectiva vacante con financiamiento presupuestario. Para la cobertura de la mencionada vacante, son de aplicación los mecanismos de concurso establecidos en el presente régimen. El cambio de agrupamiento y/o tramo se produce al nivel inicial del mismo, o al nivel cuya remuneración fuera equivalente a la remuneración que ya poseía el agente que realiza el cambio, en caso de que ésta fuera superior al del nivel inicial del agrupamiento y/o tramo al que se incorpora.

### Título III

#### Agrupamientos

##### Capítulo I

#### Agrupamiento Profesional

##### Artículo 9° - Composición del Agrupamiento Profesional

Comprende al personal que posee título universitario de grado oficialmente reconocido y que desempeña funciones propias de su profesión. Se compone de dos tramos: A y B.

##### Artículo 10 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Profesional

- Es el tramo de ingreso para el Agrupamiento Profesional.
- El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales que impliquen la formulación o el desarrollo de programas y procedimientos.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad profesional por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados profesionales.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.

- Formación mínima requerida: Profesional universitaria de cuatro (4) o más años de duración.

#### Artículo 11 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Profesional

- El presente tramo comprende seis (6) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales especializadas que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo profesional.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad profesional por la elaboración y/o coordinación de proyectos, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y/o por el logro de resultados profesionales complejos o especializados.
- Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas y/o la formulación de recomendaciones.
- Formación mínima requerida: Profesional universitaria de cuatro (4) o más años de duración, con formación específica y experiencia en la función.

### Capítulo II

#### Agrupamiento Técnico

#### Artículo 12 - Composición del Agrupamiento Técnico

Comprende personal que posee título terciario de dos o más años de duración o título técnico expedido por escuelas de educación técnica, y desempeña funciones propias de su profesión. Se compone de dos tramos: A y B.

#### Artículo 13 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Técnico

- Es el tramo de ingreso para el Agrupamiento Técnico. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades de aplicación de técnicas o procesos que impliquen la formulación o el desarrollo de programas y procedimientos.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad técnica por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados técnicos.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Terciaria de dos (2) o más años de duración o Técnica de Escuelas de Educación Técnica.

#### Artículo 14 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Técnico

- El presente tramo comprende seis (6) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades técnicas especializadas o procesos complejos que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo técnico.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad técnica por la elaboración y/o coordinación de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados técnicos complejos o especializados.
- Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas y/o la formulación de recomendaciones dentro de las pautas establecidas.
- Formación mínima requerida: Terciaria de dos (2) o más años de duración, formación específica y experiencia en la función.

### Capítulo III

#### Agrupamiento Administrativo

##### Artículo 15 - Composición del agrupamiento administrativo

Comprende al personal que cumple funciones de índole administrativa general. Se compone de dos tramos: A y B.

##### Artículo 16 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Administrativo

- Es el tramo de ingreso al Agrupamiento Administrativo. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas de cierta diversidad que requieran la aplicación de conocimientos y pericia en técnicas administrativas específicas.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad por la realización de tareas predominantemente de ejecución y por la elección de medios alternativos para el desempeño de las tareas establecidas por su superior.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas establecidas por su superior y a rutinas estrictas de trabajo. Recibe supervisión inmediata.
- Formación mínima requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado.

##### Artículo 17 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Administrativo

- El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades que requieran la aplicación de procesos administrativos complejos que impliquen la formulación y el desarrollo de programas y procedimientos en el campo administrativo.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel, por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades, por la ejecución de tareas basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado y formación específica requerida para el puesto de trabajo.

### Capítulo IV

#### Agrupamiento Servicios Operativos

##### Artículo 18 - Composición del Agrupamiento Servicios Operativos

Comprende personal que realiza tareas de saneamiento, producción, construcción, reparación, mantenimiento, conservación, limpieza, conducción de vehículos, vigilancia, correo o servicios auxiliares a terceros u otros agentes del sistema. Se compone de dos tramos: A y B.

##### Artículo 19 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Servicios Operativos

- Es el tramo de ingreso general al agrupamiento. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas simples, repetitivas y de escasa diversidad.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad sobre el resultado de las tareas.

- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas establecidas por su superior y a rutinas estrictas de trabajo. Recibe supervisión inmediata.
- Formación requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado.

#### Artículo 20 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Servicios Operativos

- Es el tramo de ingreso para funciones que requieren habilidades técnicas específicas. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas de cierta diversidad que requieran pericia en la aplicación de conocimientos y técnicas específicas.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel, por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades, por la ejecución de tareas basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas, con alternativas para la simple elección de los métodos para el desempeño de sus tareas.
- Formación requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado y formación en oficios certificada.

#### Título IV

##### Sistema de Selección

#### Artículo 21 - Cobertura de cargos vacantes

Todos los cargos del Escalafón General del Sistema de Carrera del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son cubiertos por concursos públicos abiertos o generales de acuerdo con lo establecido en el presente Título.

#### Artículo 22 - Concursos abiertos

Los concursos públicos abiertos son aquellos procesos de selección en los que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas.

La modalidad de concurso público abierto se aplica

- Para cubrir los cargos existentes en los Tramos A de todos los agrupamientos y en el tramo B del agrupamiento Servicios Operativos.
- Para cubrir los cargos que hubieran quedado desiertos en los concursos generales convocados al efecto.

#### Artículo 23 - Concursos generales

Los concursos generales son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos aquellos agentes que desempeñen funciones en la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que cumplan con las condiciones exigidas para el cargo.

La modalidad de concurso general se aplica:

- Para cubrir los cargos existentes en los Tramos B de los agrupamientos Profesional, Administrativo y Técnico.
- Para cubrir los cargos con nivel de jefaturas.

#### Artículo 24 - Área de selección y concursos

La Autoridad de Aplicación es la responsable de constituir una instancia institucional permanente responsable de la reglamentación y de la tramitación de los procedimientos de selección y concursos en todas sus etapas, con la intervención de las áreas de gobierno cuyos cargos fuera necesario cubrir y la participación de veedores gremiales.

La autoridad de aplicación puede disponer la descentralización operativa de los procesos de selección, en todas o en alguna de sus etapas, en aquellos casos que, por su especificidad, debidamente fundada, así lo requiriera.

## Título V

### Jefaturas

#### Artículo 25 - Acceso al nivel de jefatura

El agente accede al ejercicio de funciones de jefatura a través del sistema de selección establecido en el Título IV, artículo 23 del presente, y de acuerdo con los requisitos específicos que se prevean en la respectiva convocatoria.

#### Artículo 26 - Periodicidad del cargo de conducción

Los cargos de Jefatura se concursan con una periodicidad determinada por la Autoridad de Aplicación, que no debe ser inferior a cuatro años (4) ni mayor de ocho (8) años.

#### Artículo 27 - Retribución

El desempeño de cargos con nivel de Jefatura es retribuido en forma temporaria mediante un suplemento por conducción durante el período en que se desempeñe de forma efectiva el cargo de conducción.

#### Artículo 28 - Nivel escalafonario

El agente que acceda a un cargo de jefatura mantiene su nivel escalafonario de origen y continúa desarrollando su carrera respetando los plazos mínimos de permanencia en el nivel y los requisitos de capacitación establecidos específicamente para los cargos de conducción.

#### Artículo 29 - Cese de la función de jefatura

El ejercicio de la función de jefatura cesa en caso de una evaluación de desempeño insatisfactoria o ante el vencimiento del plazo establecido para el cargo.

## Título VI

### Evaluación de Desempeño

#### Artículo 30 - Objeto de la evaluación

La evaluación de desempeño es una herramienta para optimizar la gestión. Su objetivo es el de detectar la idoneidad funcional, las necesidades de capacitación y de desarrollo de competencias de los agentes para mejorar su desempeño actual y futuro y servir como base para el progreso escalafonario de los mismos en los diferentes niveles del tramo correspondiente. La evaluación consiste en la valoración del cumplimiento de los objetivos de gestión y desempeño que se establezcan para cada puesto de trabajo.

#### Artículo 31 - Objetivos de gestión y desempeño

Los objetivos de gestión y desempeño son establecidos en términos operativos, medibles y contrastables y deben ser conocidos por los agentes con anterioridad al inicio del período de evaluación correspondiente.

#### Artículo 32 - Frecuencia de evaluación

El personal comprendido en el presente sistema de carrera es evaluado una vez al año entre los meses de septiembre y noviembre, siempre que el agente hubiera prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación.

#### Artículo 33 - Responsable de la evaluación

El director del área, con intervención del superior inmediato de cada evaluado, es el responsable de la evaluación de cada agente que reviste en el área.

#### Artículo 34 - Comité Local de Evaluación - Integración

Se conforma un Comité Local de Evaluación a nivel de cada Dirección General, integrado por su titular, un mínimo de dos y un máximo de cuatro funcionarios de jerarquía inmediata inferior y la presencia de un veedor gremial.

#### Artículo 35 - Funciones del Comité Local de Evaluación

El Comité Local de Evaluación tiene por funciones:

- a) Impulsar el proceso de evaluación de desempeño;
- b) Ratificar las evaluaciones realizadas, devolver las que no hayan respetado las pautas, rectificar los casos debidamente justificados, previa intervención de la Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño (artículo 33 de la Ley N° 471);
- c) Analizar y resolver los pedidos de revisión;
- d) Actuar como nexo con la Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño prevista en el artículo 33 de la Ley N° 471.

#### Artículo 36 - Puntaje

La evaluación es practicada mediante la asignación de un puntaje conforme a los indicadores y la escala de calificaciones que la Autoridad de Aplicación determine.

#### Artículo 37 - Evaluaciones de desempeño deficientes

Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones de desempeño deficientes en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, pueden ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidades previsto en la Ley N° 471.

#### Artículo 38 - Evaluación del personal jerárquico

En los casos de evaluación de directores, jefes de departamento y jerarquías equivalentes, así como del personal que dependa directamente de una autoridad política, las instancias evaluadoras se determinan por Resolución de la Autoridad de Aplicación del Sistema.

### Título VII

#### Capacitación

#### Artículo 39 - Objeto de la capacitación

La finalidad de la capacitación es que el agente progrese en el desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo y mejore su desempeño en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Art. 2, Inc. i, de la Ley N° 471).

#### Artículo 40 - Plan Anual de Capacitación

Las unidades de recursos humanos de cada Jurisdicción elaboran anualmente la propuesta del Plan Anual de Capacitación, sobre la base de las prioridades de gestión establecidas y atendiendo a las pautas metodológicas y lineamientos generales determinados por la Autoridad de Aplicación.

La propuesta del Plan Anual de Capacitación debe surgir del análisis de las necesidades de capacitación y desarrollo de competencias que se desprendan de un diagnóstico de detección, de los perfiles de los puestos de trabajo y de las evaluaciones de desempeño del personal.

#### Artículo 41 - Aprobación del Plan Anual de Capacitación

El titular de cada Jurisdicción o entidad aprueba el Plan Anual de Capacitación establecido según el presente Título, previa conformidad de la Autoridad de Aplicación.

#### Artículo 42 - Coordinación de los planes de capacitación

La Autoridad de Aplicación, a través de las instancias institucionales que ella determine, es la responsable de coordinar los planes de capacitación de las distintas jurisdicciones, tanto de instrucción general como de capacitación laboral y de actividades de desarrollo de competencia en el puesto de trabajo, a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso. También efectúa la evaluación y aprobación de los cursos propuestos por las Jurisdicciones en establecimientos públicos y privados del país o del exterior, colegios profesionales y organismos internacionales gubernamentales o no gubernamentales.

#### Artículo 43 - Exigencia de capacitación

A los fines de promover de nivel en la carrera, los agentes comprendidos en el presente Escalafón General del sistema de carrera administrativa deben cumplimentar con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias para el puesto que en cada caso se determinen para el agrupamiento, tramo y función en que revisten. La determinación de estas exigencias es establecida por la Autoridad de Aplicación, en conjunto con las áreas específicas.

### Título VIII

#### Retribuciones e Incentivos

#### Artículo 44 - Retribución de los agentes

La retribución de los agentes comprendidos en la presente carrera está constituida por la Asignación Básica del tramo más el adicional por nivel y los suplementos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con lo que establece este título.

#### Artículo 45 - Adicional por Nivel

Percibirán el adicional por nivel los agentes que hubieran dado cumplimiento a los requisitos exigidos para la promoción al nivel correspondiente.

#### Artículo 46 - Suplementos

Establécense los siguientes suplementos:

- Tarea Riesgosa
- Tarea Insalubre
- Tarea Nocturna
- Portación de Arma
- Falla de Caja
- Conducción
- Subrogancia
- Título

Los suplementos enumerados en el artículo precedente se refieren específicamente a los puestos y/o lugares en que se desarrollan las actividades, tareas y/o funciones a que cada uno de ellos hace mención.

Déjase establecido que estos suplementos no pueden servir como base de cálculo para cualquier otro adicional, bonificación o suplemento.

#### Artículo 47 - Suspensión de los suplementos

Los suplementos mencionados en el artículo 46 dejan de percibirse cuando se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- Cuando desaparezcan o se superen las causas que los originaron.
- Cuando la prestación laboral de los agentes deje de cumplir con alguna de las condiciones requeridas.
- Cuando el agente cese en el ejercicio de las funciones o tareas que dieran origen al suplemento.

#### Artículo 48 - Suplemento por Tarea Riesgosa

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones que supongan un peligro cierto a su integridad psicofísica.

La autoridad de aplicación determina por vía reglamentaria las funciones o lugares que se consideraran incluidos en la percepción de este suplemento, conforme los lineamientos de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

#### Artículo 49 - Suplemento por Tarea Insalubre

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñan tareas y/o funciones declaradas insalubres conforme a la normativa vigente.

#### Artículo 50 - Suplemento por Tarea Nocturna

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñan tareas nocturnas de acuerdo a la normativa vigente.

#### Artículo 51 - Suplemento por Portación de Arma

Este suplemento debe ser percibido por los Agentes de Vigilancia pertenecientes al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que estén obligados, en razón de su puesto, a portar arma de fuego.

Estos agentes deben poseer la habilitación para portar armas extendida por el Registro Nacional de Armas (Re.N.Ar.), o por el organismo que eventualmente lo reemplace, y el certificado de aptitud psicofísica específico emitido por autoridad competente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en Medicina del Trabajo.

#### Artículo 52 - Suplemento por Fallas de Caja:

Las condiciones particulares que rigen la aplicación de este suplemento son las estipuladas por la normativa vigente.

#### Artículo 53 - Suplemento por Conducción:

Los agentes designados que desempeñen en forma efectiva funciones de Jefe de Departamento o Equivalente, o Director o Equivalente, u otra función de conducción establecida por estructura orgánica perciben un suplemento adicional por conducción.

#### Artículo 54 - Suplemento por Subrogancia:

Los agentes que desempeñen en forma transitoria, por períodos superiores a cuarenta (40) días, funciones de conducción establecidas por estructura orgánica, tienen derecho a percibir, en forma proporcional al tiempo de ejercicio, el Suplemento por Conducción.

Las causales de subrogancia deben contemplar las siguientes situaciones: Cargos vacantes: en cuyo caso no podrá exceder los seis (6) meses y por única vez. Por ausencia del titular: por encontrarse usufructuando los beneficios previstos por el respectivo Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Por aplicación de medidas preventivas o por situaciones de movilidad, cuando así corresponda.

Artículo 55 - Suplemento por Título:

Perciben el Suplemento por Título los agentes no comprendidos en el Agrupamiento Profesional o en el Agrupamiento Técnico que posean respectivamente título universitario de grado o título terciario oficialmente reconocido.

Cláusulas Transitorias

Cláusula 1° - El reencasillamiento del personal dependiente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el correspondiente agrupamiento, tramo y nivel, se realiza acorde a los siguientes parámetros: a) tarea efectiva que desempeña; b) formación y títulos habilitantes; c) responsabilidad de ejecución; d) antigüedad en el GCBA, e) nivel salarial.

Cláusula 2° - A los fines del reencasillamiento de los agentes en el tramo A del Agrupamiento Administrativo y en los tramos A y B del Agrupamiento de Servicios Operativos, se exceptúa, por única vez, el cumplimiento de los requisitos de educación formal exigidos para el ingreso a dichos agrupamientos y tramos.

Cláusula 3° - En el reencasillamiento correspondiente al presente escalafón, el agente conservará el monto salarial total que hubiere alcanzado por aplicación del Sistema Municipal de Profesión Administrativa, en el caso de que la retribución que le corresponda por su agrupamiento, tramo y nivel sea inferior a la que percibe. La diferencia será calificada como Adicional por Reencasillamiento y será absorbida por el adicional por nivel en caso de promoción o por la asignación básica y adicional por nivel en caso de cambio de tramo o agrupamiento.

Este adicional no será computado como remuneración a los efectos de lo establecido en la última parte del Art. 8°.

Cláusula aclaratoria: A los efectos del presente, entiéndase el nivel al que hace referencia la Ley N° 471 como tramo para el caso de este escalafón y el grado como nivel escalafonario.

---

## ▶ ANEXOS

### ANEXO

#### ANEXO

Escalafón General para el Personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Título I

Ámbito de Aplicación

Artículo 1° - Ámbito de aplicación

El presente escalafón será de aplicación a los agentes de la Planta Permanente comprendidos en el escalafón general del Sistema Municipal de la Profesión Administrativa (Si.Mu.P.A.) que integran la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, excluyéndose expresamente al personal comprendido en el Escalafón General de los Cuerpos Artísticos, Escenotécnicos y de Servicios Auxiliares comprendidos en el Anexo IV del Decreto N° 671/MCBA/92 modificado por el Decreto N° 1.880/MCBA/92, al personal comprendido en el Estatuto Docente (Ordenanza N° 40.593 y modificatorias), al personal docente de las áreas de enseñanza específica, (Ordenanza N° 36.432 y modificatorias), a los profesionales de Salud comprendidos en la Carrera de Profesionales de Salud (Ordenanza N° 41.455 y modificatorias), a los profesionales comprendidos en la Carrera Municipal de Acción Social (Ordenanza N° 45.199 y a quienes ocupen los cargos del Régimen Gerencial previsto en el artículo 34 de la Ley N° 471.

Título II

Estructura del Sistema

Artículo 2° - Agrupamientos del escalafón

El escalafón comprende cuatro agrupamientos, que se denominan Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Técnico, Agrupamiento Administrativo y Agrupamiento de Servicios Operativos.

### Artículo 3° - Tramos de los agrupamientos

Cada agrupamiento consta de dos tramos, denominados Tramo A y Tramo B, que se definen de acuerdo con la complejidad y la responsabilidad de la tarea y con los requisitos de capacitación necesarios para el desempeño de las funciones. Cada tramo, a su vez, comprende diferentes niveles escalafonarios.

### Artículo 4° - Nomenclador de funciones

La Autoridad de Aplicación es la encargada de conformar y mantener actualizado el Nomenclador de Funciones, en el cual se establece la distribución de las funciones comprendidas en el presente escalafón en cada agrupamiento y tramo. Es facultad de la Autoridad de Aplicación incorporar al nomenclador nuevas funciones que no hubieran sido contempladas originariamente.

### Artículo 5° - Ingreso

El ingreso al presente escalafón se realiza mediante sistemas públicos abiertos de selección, de conformidad con lo establecido en el Título IV del presente. La incorporación se efectúa en el primer nivel escalafonario del tramo correspondiente.

El aspirante debe reunir las condiciones de admisibilidad de ingreso previstas por la Ley N° 471, la inexistencia de incompatibilidad en el cargo y los requisitos particulares exigidos para el agrupamiento y tramo respectivos.

### Artículo 6° - Carrera

La carrera administrativa del agente es el resultado de la promoción de nivel dentro del agrupamiento y tramo por cumplimiento de los requisitos de calificación en la evaluación anual de desempeño y capacitación y por cambio de agrupamiento o tramo con sujeción a los sistemas de selección establecidos en el presente.

### Artículo 7° - Promoción de nivel

La Autoridad de Aplicación establece los requisitos de calificación en la evaluación anual de desempeño y de capacitación necesarios para promover en la carrera, así como los de permanencia mínima en cada nivel, la que no puede ser inferior a los tres años.

### Artículo 8° - Cambio de agrupamiento y/o tramo

Los agentes comprendidos en la presente carrera pueden cambiar de agrupamiento y/o tramo una vez cumplidas las condiciones que se establecen para el ingreso al agrupamiento y/o tramo correspondiente y siempre que exista la respectiva vacante con financiamiento presupuestario. Para la cobertura de la mencionada vacante, son de aplicación los mecanismos de concurso establecidos en el presente régimen. El cambio de agrupamiento y/o tramo se produce al nivel inicial del mismo, o al nivel cuya remuneración fuera equivalente a la remuneración que ya poseía el agente que realiza el cambio, en caso de que ésta fuera superior al del nivel inicial del agrupamiento y/o tramo al que se incorpora.

## Título III

### Agrupamientos

#### Capítulo I

#### Agrupamiento Profesional

### Artículo 9° - Composición del Agrupamiento Profesional

Comprende al personal que posee título universitario de grado oficialmente reconocido y que desempeña funciones propias de su profesión. Se compone de dos tramos: A y B.

### Artículo 10 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Profesional

- Es el tramo de ingreso para el Agrupamiento Profesional.

- El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales que impliquen la formulación o el desarrollo de programas y procedimientos.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad profesional por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados profesionales.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Profesional universitaria de cuatro (4) o más años de duración.

#### Artículo 11 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Profesional

- El presente tramo comprende seis (6) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades profesionales especializadas que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo profesional.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad profesional por la elaboración y/o coordinación de proyectos, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y/o por el logro de resultados profesionales complejos o especializados.
- Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas y/o la formulación de recomendaciones.
- Formación mínima requerida: Profesional universitaria de cuatro (4) o más años de duración, con formación específica y experiencia en la función.

## Capítulo II

### Agrupamiento Técnico

#### Artículo 12 - Composición del Agrupamiento Técnico

Comprende personal que posee título terciario de dos o más años de duración o título técnico expedido por escuelas de educación técnica, y desempeña funciones propias de su profesión. Se compone de dos tramos: A y B.

#### Artículo 13 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Técnico

- Es el tramo de ingreso para el Agrupamiento Técnico. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades de aplicación de técnicas o procesos que impliquen la formulación o el desarrollo de programas y procedimientos.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad técnica por la realización de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados técnicos.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Terciaria de dos (2) o más años de duración o Técnica de Escuelas de Educación Técnica.

#### Artículo 14 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Técnico

- El presente tramo comprende seis (6) niveles.

- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades técnicas especializadas o procesos complejos que impliquen la formulación o el desarrollo de planes y proyectos en el campo técnico.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad técnica por la elaboración y/o coordinación de análisis, estudios, controles, informes, investigaciones, asesoramientos, evaluaciones, normas, procedimientos y sistemas, y por el logro de resultados técnicos complejos o especializados.
- Autonomía: Sujeto a planes, con autonomía para aplicar la iniciativa personal en la resolución de problemas y/o la formulación de recomendaciones dentro de las pautas establecidas.
- Formación mínima requerida: Terciaria de dos (2) o más años de duración, formación específica y experiencia en la función.

### Capítulo III

#### Agrupamiento Administrativo

##### Artículo 15 - Composición del agrupamiento administrativo

Comprende al personal que cumple funciones de índole administrativa general. Se compone de dos tramos: A y B.

##### Artículo 16 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Administrativo

- Es el tramo de ingreso al Agrupamiento Administrativo. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas de cierta diversidad que requieran la aplicación de conocimientos y pericia en técnicas administrativas específicas.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad por la realización de tareas predominantemente de ejecución y por la elección de medios alternativos para el desempeño de las tareas establecidas por su superior.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas establecidas por su superior y a rutinas estrictas de trabajo. Recibe supervisión inmediata.
- Formación mínima requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado.

##### Artículo 17 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Administrativo

- El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de actividades que requieran la aplicación de procesos administrativos complejos que impliquen la formulación y el desarrollo de programas y procedimientos en el campo administrativo.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel, por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades, por la ejecución de tareas basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades.
- Autonomía: Sujeto a objetivos, métodos y procedimientos específicos con relativa autonomía para la toma de decisiones y/o la formulación de recomendaciones ante su superior. Ocasionalmente resuelve situaciones imprevistas.
- Formación mínima requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado y formación específica requerida para el puesto de trabajo.

### Capítulo IV

#### Agrupamiento Servicios Operativos

##### Artículo 18 - Composición del Agrupamiento Servicios Operativos

Comprende personal que realiza tareas de saneamiento, producción, construcción, reparación, mantenimiento, conservación, limpieza, conducción de vehículos, vigilancia, correo o servicios auxiliares a terceros u otros agentes del sistema. Se compone de dos tramos: A y B.

#### Artículo 19 - Definición del Tramo A del Agrupamiento Servicios Operativos

- Es el tramo de ingreso general al agrupamiento. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas simples, repetitivas y de escasa diversidad.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad sobre el resultado de las tareas.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas establecidas por su superior y a rutinas estrictas de trabajo. Recibe supervisión inmediata.
- Formación requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado.

#### Artículo 20 - Definición del Tramo B del Agrupamiento Servicios Operativos

- Es el tramo de ingreso para funciones que requieren habilidades técnicas específicas. El presente tramo comprende ocho (8) niveles.
- Contenido de la Tarea: Corresponde a la realización de tareas de cierta diversidad que requieran pericia en la aplicación de conocimientos y técnicas específicas.
- Responsabilidad: Implica responsabilidad ejecutiva sobre la gestión de sectores organizativos de menor nivel, por la programación operativa de tareas según necesidades y prioridades, por la ejecución de tareas basadas en la aplicación de tecnologías específicas y por la organización de las propias actividades.
- Autonomía: Sujeto a instrucciones precisas, con alternativas para la simple elección de los métodos para el desempeño de sus tareas.
- Formación requerida: Secundario completo o ciclo polimodal aprobado y formación en oficios certificada.

### Título IV

#### Sistema de Selección

#### Artículo 21 - Cobertura de cargos vacantes

Todos los cargos del Escalafón General del Sistema de Carrera del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires son cubiertos por concursos públicos abiertos o generales de acuerdo con lo establecido en el presente Título.

#### Artículo 22 - Concursos abiertos

Los concursos públicos abiertos son aquellos procesos de selección en los que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas.

La modalidad de concurso público abierto se aplica

- Para cubrir los cargos existentes en los Tramos A de todos los agrupamientos y en el tramo B del agrupamiento Servicios Operativos.
- Para cubrir los cargos que hubieran quedado desiertos en los concursos generales convocados al efecto.

#### Artículo 23 - Concursos generales

Los concursos generales son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos aquellos agentes que desempeñen funciones en la Planta Permanente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y que cumplan con las condiciones exigidas para el cargo.

La modalidad de concurso general se aplica:

- Para cubrir los cargos existentes en los Tramos B de los agrupamientos Profesional, Administrativo y Técnico.
- Para cubrir los cargos con nivel de jefaturas.

Artículo 24 - Área de selección y concursos

La Autoridad de Aplicación es la responsable de constituir una instancia institucional permanente responsable de la reglamentación y de la tramitación de los procedimientos de selección y concursos en todas sus etapas, con la intervención de las áreas de gobierno cuyos cargos fuera necesario cubrir y la participación de veedores gremiales.

La autoridad de aplicación puede disponer la descentralización operativa de los procesos de selección, en todas o en alguna de sus etapas, en aquellos casos que, por su especificidad, debidamente fundada, así lo requiriera.

Título V

Jefaturas

Artículo 25 - Acceso al nivel de jefatura

El agente accede al ejercicio de funciones de jefatura a través del sistema de selección establecido en el Título IV, artículo 23 del presente, y de acuerdo con los requisitos específicos que se prevean en la respectiva convocatoria.

Artículo 26 - Periodicidad del cargo de conducción

Los cargos de Jefatura se concursan con una periodicidad determinada por la Autoridad de Aplicación, que no debe ser inferior a cuatro años (4) ni mayor de ocho (8) años.

Artículo 27 - Retribución

El desempeño de cargos con nivel de Jefatura es retribuido en forma temporaria mediante un suplemento por conducción durante el período en que se desempeñe de forma efectiva el cargo de conducción.

Artículo 28 - Nivel escalafonario

El agente que acceda a un cargo de jefatura mantiene su nivel escalafonario de origen y continúa desarrollando su carrera respetando los plazos mínimos de permanencia en el nivel y los requisitos de capacitación establecidos específicamente para los cargos de conducción.

Artículo 29 - Cese de la función de jefatura

El ejercicio de la función de jefatura cesa en caso de una evaluación de desempeño insatisfactoria o ante el vencimiento del plazo establecido para el cargo.

Título VI

Evaluación de Desempeño

Artículo 30 - Objeto de la evaluación

La evaluación de desempeño es una herramienta para optimizar la gestión. Su objetivo es el de detectar la idoneidad funcional, las necesidades de capacitación y de desarrollo de competencias de los agentes para mejorar su desempeño actual y futuro y servir como base para el progreso escalafonario de los mismos en los diferentes niveles del tramo

correspondiente. La evaluación consiste en la valoración del cumplimiento de los objetivos de gestión y desempeño que se establezcan para cada puesto de trabajo.

#### Artículo 31 - Objetivos de gestión y desempeño

Los objetivos de gestión y desempeño son establecidos en términos operativos, medibles y contrastables y deben ser conocidos por los agentes con anterioridad al inicio del período de evaluación correspondiente.

#### Artículo 32 - Frecuencia de evaluación

El personal comprendido en el presente sistema de carrera es evaluado una vez al año entre los meses de septiembre y noviembre, siempre que el agente hubiera prestado servicios efectivos durante seis (6) meses como mínimo desde la anterior evaluación.

#### Artículo 33 - Responsable de la evaluación

El director del área, con intervención del superior inmediato de cada evaluado, es el responsable de la evaluación de cada agente que reviste en el área.

#### Artículo 34 - Comité Local de Evaluación - Integración

Se conforma un Comité Local de Evaluación a nivel de cada Dirección General, integrado por su titular, un mínimo de dos y un máximo de cuatro funcionarios de jerarquía inmediata inferior y la presencia de un veedor gremial.

#### Artículo 35 - Funciones del Comité Local de Evaluación

El Comité Local de Evaluación tiene por funciones:

- a) Impulsar el proceso de evaluación de desempeño;
- b) Ratificar las evaluaciones realizadas, devolver las que no hayan respetado las pautas, rectificar los casos debidamente justificados, previa intervención de la Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño (artículo 33 de la Ley N° 471);
- c) Analizar y resolver los pedidos de revisión;
- d) Actuar como nexo con la Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño prevista en el artículo 33 de la Ley N° 471.

#### Artículo 36 - Puntaje

La evaluación es practicada mediante la asignación de un puntaje conforme a los indicadores y la escala de calificaciones que la Autoridad de Aplicación determine.

#### Artículo 37 - Evaluaciones de desempeño deficientes

Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones de desempeño deficientes en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, pueden ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidades previsto en la Ley N° 471.

#### Artículo 38 - Evaluación del personal jerárquico

En los casos de evaluación de directores, jefes de departamento y jerarquías equivalentes, así como del personal que dependa directamente de una autoridad política, las instancias evaluadoras se determinan por Resolución de la Autoridad de Aplicación del Sistema.

### Título VII

#### Capacitación

#### Artículo 39 - Objeto de la capacitación

La finalidad de la capacitación es que el agente progrese en el desarrollo de las competencias para el puesto de trabajo y mejore su desempeño en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (Art. 2, Inc. i, de la Ley N° 471).

#### Artículo 40 - Plan Anual de Capacitación

Las unidades de recursos humanos de cada Jurisdicción elaboran anualmente la propuesta del Plan Anual de Capacitación, sobre la base de las prioridades de gestión establecidas y atendiendo a las pautas metodológicas y lineamientos generales determinados por la Autoridad de Aplicación.

La propuesta del Plan Anual de Capacitación debe surgir del análisis de las necesidades de capacitación y desarrollo de competencias que se desprendan de un diagnóstico de detección, de los perfiles de los puestos de trabajo y de las evaluaciones de desempeño del personal.

#### Artículo 41 - Aprobación del Plan Anual de Capacitación

El titular de cada Jurisdicción o entidad aprueba el Plan Anual de Capacitación establecido según el presente Título, previa conformidad de la Autoridad de Aplicación.

#### Artículo 42 - Coordinación de los planes de capacitación

La Autoridad de Aplicación, a través de las instancias institucionales que ella determine, es la responsable de coordinar los planes de capacitación de las distintas jurisdicciones, tanto de instrucción general como de capacitación laboral y de actividades de desarrollo de competencia en el puesto de trabajo, a efectos de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso. También efectúa la evaluación y aprobación de los cursos propuestos por las Jurisdicciones en establecimientos públicos y privados del país o del exterior, colegios profesionales y organismos internacionales gubernamentales o no gubernamentales.

#### Artículo 43 - Exigencia de capacitación

A los fines de promover de nivel en la carrera, los agentes comprendidos en el presente Escalafón General del sistema de carrera administrativa deben cumplimentar con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias para el puesto que en cada caso se determinen para el agrupamiento, tramo y función en que revisten. La determinación de estas exigencias es establecida por la Autoridad de Aplicación, en conjunto con las áreas específicas.

### Título VIII

#### Retribuciones e Incentivos

#### Artículo 44 - Retribución de los agentes

La retribución de los agentes comprendidos en la presente carrera está constituida por la Asignación Básica del tramo más el adicional por nivel y los suplementos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con lo que establece este título.

#### Artículo 45 - Adicional por Nivel

Percibirán el adicional por nivel los agentes que hubieran dado cumplimiento a los requisitos exigidos para la promoción al nivel correspondiente.

#### Artículo 46 - Suplementos

Establécense los siguientes suplementos:

- Tarea Riesgosa
- Tarea Insalubre

- Tarea Nocturna
- Portación de Arma
- Falla de Caja
- Conducción
- Subrogancia
- Título

Los suplementos enumerados en el artículo precedente se refieren específicamente a los puestos y/o lugares en que se desarrollan las actividades, tareas y/o funciones a que cada uno de ellos hace mención.

Déjase establecido que estos suplementos no pueden servir como base de cálculo para cualquier otro adicional, bonificación o suplemento.

#### Artículo 47 - Suspensión de los suplementos

Los suplementos mencionados en el artículo 46 dejan de percibirse cuando se cumpla alguna de las siguientes condiciones:

- Cuando desaparezcan o se superen las causas que los originaron.
- Cuando la prestación laboral de los agentes deje de cumplir con alguna de las condiciones requeridas.
- Cuando el agente cese en el ejercicio de las funciones o tareas que dieran origen al suplemento.

#### Artículo 48 - Suplemento por Tarea Riesgosa

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones que supongan un peligro cierto a su integridad psicofísica.

La autoridad de aplicación determina por vía reglamentaria las funciones o lugares que se consideraran incluidos en la percepción de este suplemento, conforme los lineamientos de la Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

#### Artículo 49 - Suplemento por Tarea Insalubre

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñan tareas y/o funciones declaradas insalubres conforme a la normativa vigente.

#### Artículo 50 - Suplemento por Tarea Nocturna

Corresponde percibir este suplemento a los agentes que desempeñan tareas nocturnas de acuerdo a la normativa vigente.

#### Artículo 51 - Suplemento por Portación de Arma

Este suplemento debe ser percibido por los Agentes de Vigilancia pertenecientes al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que estén obligados, en razón de su puesto, a portar arma de fuego.

Estos agentes deben poseer la habilitación para portar armas extendida por el Registro Nacional de Armas (Re.N.Ar.), o por el organismo que eventualmente lo reemplace, y el certificado de aptitud psicofísica específico emitido por autoridad competente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en Medicina del Trabajo.

#### Artículo 52 - Suplemento por Fallas de Caja:

Las condiciones particulares que rigen la aplicación de este suplemento son las estipuladas por la normativa vigente.

Artículo 53 - Suplemento por Conducción:

Los agentes designados que desempeñen en forma efectiva funciones de Jefe de Departamento o Equivalente, o Director o Equivalente, u otra función de conducción establecida por estructura orgánica perciben un suplemento adicional por conducción.

Artículo 54 - Suplemento por Subrogancia:

Los agentes que desempeñen en forma transitoria, por períodos superiores a cuarenta (40) días, funciones de conducción establecidas por estructura orgánica, tienen derecho a percibir, en forma proporcional al tiempo de ejercicio, el Suplemento por Conducción.

Las causales de subrogancia deben contemplar las siguientes situaciones: Cargos vacantes: en cuyo caso no podrá exceder los seis (6) meses y por única vez. Por ausencia del titular: por encontrarse usufructuando los beneficios previstos por el respectivo Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Por aplicación de medidas preventivas o por situaciones de movilidad, cuando así corresponda.

Artículo 55 - Suplemento por Título:

Perciben el Suplemento por Título los agentes no comprendidos en el Agrupamiento Profesional o en el Agrupamiento Técnico que posean respectivamente título universitario de grado o título terciario oficialmente reconocido.

Cláusulas Transitorias

Cláusula 1° - El reencasillamiento del personal dependiente del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en el correspondiente agrupamiento, tramo y nivel, se realiza acorde a los siguientes parámetros: a) tarea efectiva que desempeña; b) formación y títulos habilitantes; c) responsabilidad de ejecución; d) antigüedad en el GCBA, e) nivel salarial.

Cláusula 2° - A los fines del reencasillamiento de los agentes en el tramo A del Agrupamiento Administrativo y en los tramos A y B del Agrupamiento de Servicios Operativos, se exceptúa, por única vez, el cumplimiento de los requisitos de educación formal exigidos para el ingreso a dichos agrupamientos y tramos.

Cláusula 3° - En el reencasillamiento correspondiente al presente escalafón, el agente conservará el monto salarial total que hubiere alcanzado por aplicación del Sistema Municipal de Profesión Administrativa, en el caso de que la retribución que le corresponda por su agrupamiento, tramo y nivel sea inferior a la que percibe. La diferencia será calificada como Adicional por Reencasillamiento y será absorbida por el adicional por nivel en caso de promoción o por la asignación básica y adicional por nivel en caso de cambio de tramo o agrupamiento.

Este adicional no será computado como remuneración a los efectos de lo establecido en la última parte del Art. 8°.

Cláusula aclaratoria: A los efectos del presente, entiéndase el nivel al que hace referencia la Ley N° 471 como tramo para el caso de este escalafón y el grado como nivel escalafonario.

---

<b>REFERENCIA</b>	<b>▶ 2 referencias definidas:</b> <b>DECRETO N° 1012/ 03</b>	Dto. 1.012-03: Crea la Unidad de Proyectos Especiales (UPE) CUMPLIDO Ver Dto. 986-04.Diseño de la Carrera Administrativa.
<b>REFERENCIADA POR</b>	<b>RESOLUCIÓN N° 504/ PJCABA/ CMCABA/ 05</b>	