LEY 471 – RAMA C
LEY DE RELACIONES LABORALES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES

TÍTULO PRIMERO
DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

CAPÍTULO I - PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 1° - *Fuentes de Regulación*

Las relaciones de empleo público de los trabajadores del Poder Ejecutivo de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires se rigen por:

a. La Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
b. La presente Ley y su normativa reglamentaria.
c. Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con lo dispuesto en la presente.
d. La Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 y la Ley Previsional N° 24.241, y sus modificatorias y complementarias.
e. Los Convenios de la OIT.
f. Las normas reglamentarias.

Artículo 2° - *Principios*

Las relaciones de empleo público comprendidas en la presente Ley se desenvuelven con sujeción a los siguientes principios:

a. Ingreso por concurso público abierto.
b. Transparencia en los procedimientos de selección y promoción.
c. Igualdad de trato y no discriminación.
d. Asignación de funciones adecuada a los recursos disponibles.
e. Ejercicio de las funciones sobre la base de objetivos acordados, eficiencia y eficacia en la prestación del servicio.
f. Calidad de atención al ciudadano.
g. Participación en el proceso de toma de decisiones.
h. Responsabilidad por el cumplimiento de las funciones.
i. Establecimiento de programas de capacitación laboral y profesional integrales y específicos para la función.
j. Idoneidad funcional sujeta a evaluación permanente de la eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad laboral, conforme la metodología que se establezca por una Comisión Mixta

Evaluadora, que incluirá la participación de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires.

k. Un régimen de movilidad funcional que permita la mejor utilización de los recursos humanos, sobre la base del respeto a la dignidad personal de los trabajadores de la Ciudad, y en correlación con el empleo de métodos sistemáticos y permanentes de formación profesional.

l. Establecimiento de un régimen remuneratorio que incentive la mayor productividad y contracción a las tareas de los trabajadores de la Ciudad, conformado por diversos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, la experiencia e idoneidad, y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo.

m. Conformación de organismos paritarios encargados de prevenir y solucionar los conflictos colectivos de trabajo en el ámbito de la administración, y garantizar la prestación de los servicios esenciales.

Artículo 3° - *Negociación Colectiva*

Las negociaciones colectivas que se celebren en el marco de lo preceptuado en el Título II de esta Ley, deben sujetarse a los principios generales establecidos en el presente Capítulo.

CAPÍTULO II

Artículo 4° – *Ámbito de aplicación*

La presente Ley constituye el régimen aplicable al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, dependiente del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados, y sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas.

No es de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente Ley el régimen de la Ley Nacional Nº 20.744 (t.o. 1976).

Quedan exceptuados:

a. el Jefe y Vicejefe de Gobierno, los Ministros, Secretarios, Subsecretarios, Directores Generales y los titulares de los entes descentralizados;

b. el personal que preste servicios en la Legislatura y en el Poder Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

c. el Procurador General, el Síndico General, los Auditores Generales de la Ciudad, el Defensor del Pueblo y sus Adjuntos.

Artículo 5° – *Personal comprendido en estatutos particulares*

El personal comprendido en estatutos particulares se rige por lo establecido en el artículo 80 de la presente Ley.

CAPÍTULO III - DEL INGRESO.

Artículo 6° - *Principio general*

El ingreso se formaliza mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria.

Artículo 7° - *Condiciones de admisibilidad*

No pueden ingresar:

a. Quienes hubieran sido condenados o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o estuvieren af ectados por inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos.
b. Quienes hubieran sido condenados o estuvieren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
c. Las personas que hayan ejercido los cargos de titulares de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden institucional y democrático.
d. Quienes hubieran sido sancionados con exoneración en cualquier cargo público, hasta tanto no sea dispuesta la rehabilitación.
e. Quienes hubieran sido sancionados con cesantía firme conforme a lo que se establezca por vía reglamentaria.
f. Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiros voluntarios a nivel nacional, provincial o municipal hasta después de transcurridos al menos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa.

Artículo 8° – *Nulidad de las designaciones*

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente Ley son nulas.

CAPÍTULO IV - DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Artículo 9°- *Derechos en general*

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a:

a. condiciones dignas y equitativas de labor,

b. la libertad de expresión, política, sindical y religiosa y todas aquellas garantizadas por la Constitución Nacional y la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

c. desarrollar una carrera administrativa, que le posibilite el desarrollo personal y profesional, con un equipamiento conforme a la tecnología moderna.

d. la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa y a la no discriminación por razones de sexo,

e. una retribución justa conformada por distintos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo,

f. salud en el trabajo,

g. un régimen de licencias de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en los convenios colectivos de trabajo,

h. la participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, de conformidad con las leyes que reglamentan su reconocimiento y ejercicio,

i. participación en calidad de veedores nominados por las organizaciones sindicales representativas, en los términos definidos en el inciso anterior, en los procedimientos de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias, de conformidad con lo que establezca esta Ley, su reglamentación y el convenio colectivo de trabajo.

j. la capacitación técnica y profesional,

k. la provisión de uniformes, elementos y equipos de trabajo -en los casos que así corresponda conforme lo que se determine por vía reglamentaria o por directivas emanadas de las Comisiones Mixtas de Salud Laboral que se establezcan por convenciones colectivas de trabajo,

l. ejercitar su derecho de defensa, en los términos previstos en cada caso por el régimen disciplinario respectivo.

m. obtener la revisión judicial de las decisiones adoptadas por la Administración a través de las acciones o recursos contencioso administrativos reglados por la legislación respectiva.

n. la percepción de compensaciones en carácter de viáticos o servicios extraordinarios y otros adicionales, en los casos y condiciones que determine la reglamentación respectiva,

ñ. la estabilidad en el empleo, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente Ley para su reconocimiento y conservación,

o. la libre agremiación,

p. los trabajadores/as con discapacidad certificada por autoridad competente, que se vean imposibilitados de movilizarse en transporte público de pasajeros, tienen derecho a la percepción de una compensación en carácter de viáticos por los días trabajados, o a utilizar los servicios que ofreciere la administración, conforme lo que se determine por vía reglamentaria.

Artículo 10 – *Obligaciones*

Los trabajadores dependientes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen las siguientes obligaciones:

a. prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente, sea en forma individual o integrando los equipos que se constituyan conforme a las necesidades del servicio encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y productividad laboral,
b. responder por la eficacia, el rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo,
c. observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función,
d. observar las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos con competencia para impartirlas, que reúnan las formalidades del caso y que sean propias de la función del trabajador,
e. guardar la discreción correspondiente con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de éste, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.
f. observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas desarrolladas
g. velar por el cuidado y conservación de los bienes de patrimonio de la Ciudad,
h. someterse a los exámenes psicofísicos que se establezcan por vía reglamentaria,
i. someterse a las evaluaciones anuales de desempeño realizadas por la autoridad competente,
j. promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa, pudiendo contar con el patrocinio gratuito del servicio jurídico respectivo,
k. presentar una declaración jurada de bienes y otra de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades al momento de tomar posesión del cargo y presentar otra declaración jurada de bienes al momento del cese de acuerdo con la reglamentación que se dicte,
l. llevar a conocimiento de la superioridad 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,

n. excusarse de intervenir cuando así lo disponga la normativa vigente en materia de procedimientos administrativos en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
ñ. seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones,
o. encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre acumulación e incompatibilidad de cargos.

Artículo 11 – *Prohibiciones*

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires quedan sujetos a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas:

a. patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones hasta un año después de su egreso.
b. dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar a personas de existencia visible o jurídica, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o de la Administración Pública en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran sus proveedores o contratistas hasta un año después de su egreso
c. prestar servicios remunerados o ad-honorem a personas de existencia visible o jurídica que exploten concesiones o privilegios o sean proveedores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hasta un año después de su egreso,
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,
e. mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o comprometer servicios personales a título oneroso con área de la Administración ajena a la de su revista bajo cualquier forma contractual hasta un año después de su egreso,
f. valerse directamente o indirectamente de las facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política,
g. representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra el Gobierno de la Ciudad hasta un año después de su egreso,
h. utilizar personal, bienes o recursos del Gobierno de la Ciudad con fines particulares,
i. desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación,
j. recibir dádivas, obsequios u otras ventajas con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o como consecuencia de ellas,
k. las demás conductas no previstas en esta Ley pero contempladas expresamente en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

Artículo 12 – *Incompatibilidad*

El desempeño de un cargo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es incompatible con el ejercicio de cualquier otro remunerado en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, así como en el orden nacional, provincial o municipal, salvo en los casos en que el Poder Ejecutivo autorice la acumulación por razones fundadas.

Artículo 13 – *Compatibilidad de cargos*

Son compatibles:

a. el desempeño de un empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con el ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción, nivel y modalidad, siempre que no exista superposición horaria.
b. el desempeño de un empleo en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con la contratación para el ejercicio de actividades artísticas o culturales en las instituciones de la Ciudad, siempre que no exista superposición horaria.

Artículo 14 – *Acumulación de cargos*

El personal docente y los trabajadores médicos y paramédicos dependientes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires pueden acumular cargos en el marco de sus propias actividades, en tanto no exista superposición horaria y no se viole la jornada máxima legal.

CAPÍTULO V - DEL RÉGIMEN REMUNERATORIO.

Artículo 15 – *Régimen remuneratorio*

El régimen remuneratorio garantiza el principio de igual remuneración por igual tarea para todos los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

El régimen remuneratorio debe incentivar la mayor productividad y contracción a las tareas de los trabajadores de la Ciudad y puede estar conformado por distintos componentes que tengan relación con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, y la productividad evidenciada en el cumplimiento del trabajo, acreditada a través de las respectivas evaluaciones anuales.

CAPÍTULO VI - DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS.

Artículo 16.- *Licencias*

Las trabajadoras y los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a las siguientes licencias:

a) Descanso anual remunerado.
b) Afecciones comunes.
c) Enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal o cuidado bajo alguna de las instituciones que prevé el Código Civil y Comercial de la Nación.
d) Enfermedad de largo tratamiento.
e) Embarazo, alumbramiento y adopción.
f) Exámenes.
g) Nacimiento de hijo/a.
h) Matrimonio o unión convivencial.
i) Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, de hijos/as, de padres y de hermanos/as, de nietos/as.
j) Cargos electivos.
k) Designación en cargos de mayor jerarquía sin goce de haberes.
l) Donación de sangre.
m) Licencia deportiva.
n) Por adaptación y acto escolar de hijo/a.
ñ) Licencia especial para controles de prevención del cáncer genito mamario o del Antígeno Prostático Específico (PSA).
o) Licencia por reproducción médicamente asistida.
p) Licencia por cuidado y acompañamiento de persona que se someta a un tratamiento de fertilización asistida.
q) Licencias por discapacidad.
r) Violencia de género.
s) Violencia intrafamiliar.
t) Trámites particulares.

Sin perjuicio de la enunciación que antecede, el régimen de licencias comprende las franquicias especiales previstas en la Ley 360, y puede ser también materia de negociación en los convenios colectivos de trabajo.

(Artículo 16 sustituido por el artículo 1° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 17 – *Antigüedad computable*

Se computa como antigüedad a los efectos de los beneficios y derechos establecidos en el presente capítulo el tiempo efectivamente trabajado por el trabajador bajo la dependencia de la ex–Municipalidad de Buenos Aires, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del Estado Nacional, Provincial y Municipal.

Artículo 18 – *Descanso anual remunerado*

El período de descanso anual remunerado para los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es por cada año calendario y siempre que el trabajador haya tenido un mínimo de antigüedad de 6 meses de:

a. 14 días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años,
b. 21 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10,
c. 28 días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años, y no exceda de 20 y
d. 35 días corridos cuando la antigüedad exceda de 20 años.

El goce puede ser fraccionado de acuerdo con lo que se establezca en la reglamentación y en la negociación colectiva debiendo tenerse presente las características y necesidades de las respectivas reparticiones.

El trabajador que al 31 de diciembre no complete los 6 meses de trabajo tiene derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de trabajo.

El presente régimen de licencia anual ordinaria no afecta los derechos adquiridos del personal que, al momento de la presente Ley, se encuentre revistando en la planta permanente.

Artículo 19 – *Licencia por afecciones comunes*

Los trabajadores comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia de hasta 45 días corridos por año calendario con goce de haberes en el caso de afecciones comunes. Vencido este término tienen derecho a una licencia de hasta 45 días corridos, sin goce de haberes.

Artículo 20 – *Licencia por fertilización asistida*

Los/as trabajadores/as que requieran la utilización de técnicas o procedimientos de reproducción humana médicamente asistida, podrá gozar por año calendario de hasta treinta (30) días de licencia con goce íntegro de haberes, por los días continuos o discontinuos que certifique el médico actuante.

Artículo 20 bis.- Los/as trabajadores/as comprendidos/as en la presente Ley tienen derecho a una licencia por cuidado, atención o acompañamiento de cónyuge, conviviente que se someta a técnicas de reproducción humana asistida de hasta cinco (5) días por calendario, con pleno goce de haberes. *(Artículo 20 bis incorporado por el artículo 2° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).*

Artículo 21.- ***Licencia por enfermedad de familiar o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal***

Los/las trabajadores/as comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes.

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

Cuando se tratare de una enfermedad cuya gravedad demanda un período de mayor atención debidamente certificada por el médico tratante, se podrán adicionar a la licencia, con el control del organismo de reconocimiento médico, hasta cuarenta y cinco (45) días corridos.

Artículo 22.- ***Licencia especial para atención de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal, con discapacidad.***

Los/as trabajadores/as comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta veinte (20) días corridos con goce de haberes. Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta veinte (20) días corridos sin goce de haberes. El término de estas licencias se contabiliza de manera independiente a la forma en la que el trabajador realiza sus prestaciones.

Quedan comprendidos los/las trabajadores/as que tengan niño, niña o adolescente a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva. En estos casos, los/las trabajadores/as adjuntarán a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con discapacidad del familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal.

Artículo 23 – ***Licencia por enfermedad de largo tratamiento***

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de 2 años con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año adicional, durante el cual percibirá el 75% de sus haberes. Si vencido este plazo el trabajador no estuviera en condiciones de reingresar al trabajo y el servicio médico del Gobierno de la Ciudad Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires entendiera que el trabajador enfermo se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, el Gobierno de la Ciudad Autónoma le otorgará al trabajador un subsidio que consistirá en el 30% de su mejor remuneración normal y habitual hasta tanto el beneficio previsional le sea concedido por la Autoridad

de Aplicación a nivel nacional. Este beneficio será otorgado por un plazo máximo de 2 años. El Gobierno de la Ciudad Autónoma patrocinará al trabajador en sus reclamos administrativos y judiciales a los fines de que los organismos competentes a nivel nacional le otorguen los beneficios que en materia de seguridad social le correspondan.

Artículo 23 bis.- El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días corridos o discontinuos por año calendario para la realización de trámites, tratamientos y/o controles y chequeos médicos y/o de salud indicados de acuerdo a la discapacidad.
(Artículo 23 bis incorporado por el artículo 3° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 23 ter.- El/la trabajador/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD), en los términos de los artículos 2° y 3° de la Ley Nacional 22.431. El personal que tuviera un/a hijo/a con discapacidad tiene derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos o discontinuos a los efectos de gestionar la emisión o renovación del certificado único de discapacidad (CUD) en los términos de los artículos 2° y 3° de la Ley Nacional 22.431.
(Artículo 23 ter incorporado por el artículo 4° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 24.- ***Licencia por embarazo y alumbramiento***
Las personas gestantes que fueren trabajadores/as de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia preparto de cuarenta y cinco (45) días corridos y una post-parto de setenta y cinco (75) días corridos, ambas con goce íntegro de haberes.
Podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días corridos, con prescripción del médico tratante.
En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto.
Si ambos progenitores fueran agentes del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la licencia post-parto que les corresponda podrá ser distribuida por estos de acuerdo a su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva, luego de los primeros 30 días post-parto. Tal opción deberá ser informada por ambos progenitores mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.
Cuando el alumbramiento se produzca con posterioridad al período preparto, los días que exceden serán justificados como "Licencia Especial por Alumbramiento". En caso de nacimientos que

originaran o incrementaran la conformación de familia numerosa, la licencia post-parto será de noventa (90) días corridos.

En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero. Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables.

En el caso de las familias monoparentales, la licencia podrá extenderse de los plazos previstos por quince (15) días de corrido con goce de haberes. A los fines de la implementación de esta licencia y cualquier otra prevista en esta Ley, se entiende por familias monoparentales aquellas formadas por una persona y su hijo/a, que esté inscripto sólo con esa persona como progenitora, aquellas formadas por una persona viuda y el hijo/a que hubiera tenido con la pareja fallecida y aquellas formadas por una persona y su hijo/a sobre el/la que tenga en exclusiva la responsabilidad parental.

Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto para el período de post-parto se le adicionarán los días que dure dicha internación.

Para el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad, será de aplicación lo determinado por la Ley 360. En supuestos de embarazos de alto riesgo, la persona gestante tendrá derecho a solicitar se amplíen los días de licencia por preparto en caso de ser necesario, de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia.

(Artículo 24 sustituido por el artículo 5° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 25.- ***Licencia por alumbramiento sin goce de haberes***

Desde el vencimiento del lapso previsto para la licencia post-parto y hasta el primer año de vida de el/la hijo/a, cada uno de los progenitores podrá solicitar una licencia sin percepción de haberes de hasta ciento veinte (120) días corridos. Este lapso puede ser tomado en simultáneo.

(Artículo 25 sustituido por el artículo 6° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 26.- ***Nacimiento de hijo/a muerto/a o fallecido/a en el parto o a poco de nacer***

Si se produjere el alumbramiento sin vida o falleciere el/la neonato/a a poco de nacer, ambos progenitores tendrán derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes y contado a partir de la circunstancia de hecho acreditada que diere origen a la presente licencia.

(Artículo 26 sustituido por el artículo 7° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 27.- ***Licencia Por Adopción***

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se regirá conforme las siguientes pautas:

1) Quien adopte un niño o niña hasta los tres (3) años de edad, tendrá derecho a una licencia de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.
2) Quien adopte un niño o niña entre los tres (3) y seis (6) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento veinte (120) días corridos con goce íntegro de haberes.
3) Quien adopte un niño o niña entre los seis (6) y diez (10) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes.
4) Quien adopte un niño, niña o adolescente entre los diez (10) y dieciocho (18) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.
5) En todos los supuestos, en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente artículo, treinta (30) días corridos con goce de haberes por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después de el/la primero/a.
6) En caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo más beneficioso previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente artículo, computando el del niño, niña o adolescente de mayor edad.
7) En todos los supuestos, en caso de tratarse de una adopción por parte de una familia monoparental, la licencia podrá extenderse de los plazos previstos en los incisos 1), 2), 3), 4) y 5) por quince (15) días de corrido con goce de haberes.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos de acuerdo a su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva. Tal opción deberá ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

El/la coadoptante que no usufructúe la licencia por adopción, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y falleciera el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiera correspondido a el/la fallecido/a o bien, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/una adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que en cada caso corresponda, y se reanuda al finalizar ésta. Para el caso de adopción de niño, niña o adolescente con discapacidad, será de aplicación el beneficio previsto en la Ley 360, cualquiera sea la edad del/la adoptado/a.

En todos los casos, para usufructuar las licencias previstas para adopción, el/la trabajador/a adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

(Artículo 27 sustituido por el artículo 8° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 27 bis. En los casos en los cuales por decisión judicial se otorgue al/la trabajador/a la guarda de un/a niño, niña o adolescente, en los términos del artículo 657 de Código Civil y Comercial de la Nación, corresponde una licencia equivalente a las establecidas en el artículo 27, según lo especificado en cada una de sus pautas.

(Artículo 27 bis incorporado por el artículo 9° de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 28.- *Licencia sin goce de haberes por adopción*

Vencida la licencia prevista en el artículo 27 de la presente, cada uno/a de los/las adoptantes podrá solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo de hasta ciento veinte (120) días corridos dentro del lapso de un año contado desde la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Artículo 29.- *Licencia por trámites de adopción*

Los/las trabajadores/as comprendidos/as en la presente Ley tienen derecho a una licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días continuos o discontinuos por año para realizar trámites vinculados a la adopción, cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a las audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción y/o para la guarda establecida en el artículo 657 del Código Civil y Comercial de la Nación.

La franquicia puede ser extendida cinco (5) días en caso de existir razones fundadas debidamente acreditadas ante la autoridad competente. En el supuesto de guarda con fines de adopción, el/la trabajador/a deberá comunicar previamente mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley 25.854. La presente licencia no suspende la licencia por descanso anual remunerado.

(Artículo 29 sustituido por el artículo 10 de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 30.- ***Licencia por acogimiento familiar transitorio.***

Los/as trabajadores/as del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires que sean admitidos en el Sistema de Acogimiento Familiar Transitorio, tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes con motivo del inicio de un acogimiento familiar transitorio en el marco del referido Sistema. La duración de la licencia será computada desde el inicio efectivo del acogimiento familiar transitorio del niño, niña o adolescente por el plazo de treinta (30) días corridos o hasta el cese del acogimiento, lo que ocurra primero. En el caso de las familias monoparentales, la licencia podrá extenderse de los plazos previstos por quince (15) días de corrido con goce de haberes. El acogimiento será acreditado ante la Autoridad de Aplicación correspondiente.

(Artículo 30 sustituido por el artículo 11 de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 31.- ***Pausa por alimentación y cuidado de hijo***

La pausa por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo menor de doce (12) meses. Si ambos padres fueran agentes, no podrán utilizarla en forma simultánea. Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

Artículo 32.- ***Licencia por adaptación escolar de hijo/a***

Los/as trabajadores/as comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una franquicia horaria con goce de haberes de hasta tres (3) horas diarias durante cinco (5) días hábiles escolares por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos/as progenitores/as fueran trabajadores/as, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno/a de ellos/as salvo existencia de más de un hijo/a en similar situación. El órgano competente establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias. La franquicia puede ser extendida en caso de existir normativa de la máxima autoridad en Educación que disponga un plazo de adaptación escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar.

Artículo 33.- ***Licencia por acto escolar de hijo/a***

Los/las trabajadores/as comprendidos/as en la presente Ley tienen derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de

jardín maternal, preescolar y primaria. El órgano competente establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

Artículo 34 – *Licencia por exámenes*

Se otorgará licencia con goce íntegro de haberes por un máximo de 5 días corridos por examen y por un total de 28 días en el año calendario, a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, nacionales, provinciales o municipales, y en establecimientos privados reconocidos oficialmente en calidad de alumnos regulares o libres, para rendir exámenes en turnos fijados oficialmente, debiéndose presentar debida constancia escrita del examen rendido, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.

Artículo 35.- *Licencia con goce de haberes por nacimiento de hijo/a*

Los/as progenitores/as no gestantes comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento.

Se adicionarán diez (10) días corridos por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero.

En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá diez (10) días corridos.

Las licencias por familia numerosa y por nacimiento múltiple son acumulables.

Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto se le adicionarán los días que dure dicha internación.

Asimismo, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/la recién nacido/a.

***Artículo 36.-* Licencia sin goce de haberes por nacimiento de hijo/a** *(Artículo 36 derogado por el artículo 14 de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).*

Artículo 37 – *Licencia por matrimonio o celebración de unión convivencial*

Los/as trabajadores/as de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días corridos por matrimonio o celebración de unión convivencial.

(Artículo 37 sustituido por el artículo 12 de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 38.- *Licencia por fallecimiento*

Las/os trabajadoras/es de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de hijo/a, de quince (15) días corridos. En el caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, nietos/as, padre, madre o hermanos/as, tienen derecho a una licencia con goce de haberes de cinco (5) días corridos. En los casos de abuelos/as, o suegros/as, un (1) día.

En el caso de que el fallecimiento de la persona gestante fuese producto o causa sobreviniente al parto y el/la hijo/a sobreviviera, el/la progenitor/a supérstite tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el artículo 24 de la presente para el post-parto. En caso de que el fallecimiento de la persona gestante se produjere dentro de los ciento veinte (120) días de vida de el/la recién nacido/a, el/la progenitor/a supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiere correspondido a la persona fallecida o una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

(Artículo 38 sustituido por el artículo 13 de la Ley 6.954, publicada en el Boletín Oficial 7417 del 28/07/2026).

Artículo 39.- *Licencia por cargos electivos*

Los trabajadores que fueren elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular en el orden nacional, provincial o municipal o municipal o en cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones en el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dentro de los 30 días de haber finalizado sus mandatos.

La licencia por ejercicio de un cargo de mayor jerarquía sin goce de haberes se rige por lo dispuesto en el artículo 57.

Artículo 40.- *Licencia por donación de sangre*

Puede justificarse con goce íntegro de haberes un día laborable en cada oportunidad y a razón de hasta dos por año calendario, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento reconocido.

Artículo 41.- *Licencia deportiva*

Los trabajadores de la ciudad que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes para la preparación y/o participación en disciplinas deportivas, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que practican:

1) Para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales.
2) Para integrar delegaciones que concurran a competencias que figuren en forma regular y habitual en el calendario de las organizaciones regionales, nacionales e internacionales.
3) Para intervenir en eventos regionales, nacionales o internacionales, en calidad de:

a) Deportista, juez, árbitro o jurado o asistentes de control, cualquiera fuera la denominación que para cada actividad se utilice.
b) Directores técnicos, entrenadores, preparadores físicos y asistentes, y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista.
c) Dirigentes y/o representantes que integren las delegaciones oficiales.

4) Para participar en congresos, asambleas, reuniones, cursos u otras manifestaciones vinculadas con el deporte aficionado, que se realicen en el país o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones que las integran.

La licencia en los supuestos contemplados en los incisos 3 y 4 es sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración u honorario por sus servicios.

La licencia deportiva no podrá extenderse por más de cuarenta y cinco (45) días al año para los mencionados en los incisos a) y b) del punto 3); y en los casos que esté motivada en la participación en competencias o reuniones deportivas para personas con necesidades especiales, el plazo máximo será de sesenta (60) días.

Para los comprendidos en el inciso c) no podrá extenderse por más de treinta (30) días.

Para los comprendidos en el punto 4) no podrá extenderse más de cinco (5) días.

Para acceder a la licencia deportiva el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo no menor de seis (6) meses anteriores a la fecha de su presentación y acreditar los siguientes extremos, en la forma que fije la reglamentación: lugar, día y hora en que se realizará el evento deportivo, y medios económicos con que cuenta para afrontar la concurrencia a éste.

Los deportistas, además de lo establecido en el párrafo anterior, deben acreditar su carácter de aficionado, adjuntar certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina, y constancia emitida por la federación u organización reconocida regional, nacional o internacional de la disciplina deportiva que corresponda, donde se indique la función, actividad o representación a ejercer.

La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente.

Artículo 42 – *Licencia especial para controles de prevención*

Las trabajadoras y trabajadores comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

a. Todas las mujeres, un día al año a fin de realizar el control ginecológico completo: Papanicolaou, colposcopia y examen de mamas.
b. Los varones mayores de cuarenta y cinco (45) años, medio día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).
c. Todos los varones y mujeres mayores de cuarenta y cinco (45) años, un día al año a fin de realizar controles necesarios para la detección del cáncer colorrectal.

Las constancias de haber realizado dichos exámenes deben ser presentadas por el personal beneficiario de licencia ante la Dirección de Recursos Humanos o similar del organismo correspondiente.

(Artículo 42 sustituido por el artículo 4° de la Ley 6.891, publicada en el Boletín Oficial 7283 del 14/01/2026).

Artículo 43.- *Licencia por violencia de género*

Las trabajadoras de la Ciudad de Buenos Aires tienen derecho a una licencia por violencia de género con goce de haberes de hasta veinte (20) días hábiles por año, con el alcance previsto en la Ley Nº 26.485, de Protección Integral a las Mujeres, con los tipos y modalidades establecidos en sus artículos 4°, 5° y 6º.

Dicha licencia podrá prorrogarse por períodos iguales cuando la autoridad de aplicación entienda que se acredita la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento.

La licencia entrará en vigencia a partir de la formulación de la solicitud por parte de la trabajadora que, desde ese momento, contará con un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para acompañar la constancia de la denuncia judicial o constancia administrativa que la autoridad de aplicación requiera.

Cuando la trabajadora lo requiera, la autoridad de aplicación cambiará el lugar y/o horario de prestación de servicio, sin afectar la remuneración y dispondrá otras medidas de protección de la víctima que estime corresponder.

Artículo 44.- Licencia por violencia intrafamiliar

Las disposiciones sobre violencia de género serán aplicables a las formas de constitución familiar, de acuerdo a las normas civiles que reconocen el matrimonio igualitario, unión civil o convivencial del mismo sexo.

Artículo 45.- Trámites particulares

La presente franquicia consiste en la justificación con goce integro de haberes de cuatro (4) días por año calendario.

CAPÍTULO VII - DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Artículo 46 – *Principios a los que se debe sujetar la carrera administrativa*

El Poder Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con sujeción a los siguientes principios:

a. jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores,
b. progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos,
c. igualdad de oportunidades y de trato,
d. capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural,
e. participación de los representantes de los trabajadores en carácter de veedores en los procesos de selección, evaluación y promoción
f. evaluación de desempeño anual de los trabajadores, sujeta a la disponibilidad de capacitación existente, de conformidad con lo previsto en el artículo 77.
g. acceso a los niveles jerárquicos de conducción, en los términos previstos en el inciso c del presente artículo.

La negociación colectiva podrá adaptar y desarrollar los principios legales y pautas reglamentarias que regirán la carrera administrativa a través de convenios marco y específicos por sectores de actividad.

Artículo 47.- *Escalafón*

El escalafón debe organizarse por especialidad, la que comprenderá niveles y grados ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

Artículo 48.- *Evaluación de desempeño anual*

El Poder Ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual de los trabajadores respetando los convenios colectivos, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación y el derecho a recurrir los resultados de la evaluación.

Esta comprenderá la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas.

La evaluación prevista en los apartados anteriores deberá incluir la intervención, con carácter consultivo, de una Comisión Evaluadora de Antecedentes y Desempeño, integrada por funcionarios

del Poder Ejecutivo y veedores de las organizaciones sindicales con personería gremial, personal y territorial en la jurisdicción.

Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser encuadrados por la autoridad competente dentro del régimen de disponibilidad de conformidad con lo previsto en el Capítulo XIII de la presente Ley y lo que establezca la reglamentación respectiva.

Artículo 49.- ***Régimen gerencial***

El Poder Ejecutivo reglamentará un régimen gerencial para los cargos más altos de la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires sobre la base de los siguientes criterios:

a. ingreso por riguroso concurso público abierto de antecedentes y oposición.
b. estabilidad por un plazo de 5 años, con sujeción a evaluaciones de desempeño anuales.
c. cese en la estabilidad y extinción automática de la relación de empleo público para el supuesto de una evaluación negativa.
d. obligación de nuevo llamado a concurso público abierto luego de vencido el período de estabilidad del cargo gerencial.

La reglamentación determinará la cantidad de cargos gerenciales, y las áreas de la administración en los que deberán crearse, de conformidad con los criterios y procedimientos previstos en este artículo.

CAPÍTULO VIII - DE LA CAPACITACIÓN.

Artículo 50.- ***Programas de capacitación***

La autoridad competente proyectará y realizará planes de formación personal, profesional y cultural con el objeto de capacitar a todos los empleados en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal, además de los que se acuerden por convenios colectivos generales o sectoriales.

CAPÍTULO IX - DE LA ESTABILIDAD.

Artículo 51.- ***Principio general***

Los trabajadores de la planta permanente de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de estos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente Ley para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensible a las funciones.

Artículo 52.- ***Adquisición de la estabilidad***

A los efectos de la adquisición de la estabilidad deberá prestar servicios efectivos durante un período previo de 12 meses y aprobar la evaluación de desempeño a la que será sometido, o por el solo transcurso de dicho período, si al cabo del mismo el trabajador no fuera evaluado por causas imputables a la administración. Hasta que ello no ocurra, la prestación de servicios del trabajador se regirá por la modalidad laboral transitoria que en cada caso se determine

CAPÍTULO X - DE LAS MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Artículo 53.- ***Jornada de trabajo***

La jornada de trabajo es de 35 horas semanales, salvo los que ya cumplieran horarios superiores con adicionales compensatorios, o estuvieran comprendidos en regímenes especiales, y sin perjuicio de las excepciones que se establezcan por vía reglamentaria y por la negociación colectiva.

La autoridad competente de cada repartición establecerá el horario en el cual deban ser prestados los servicios teniendo en cuenta la naturaleza de éstos y las necesidades de la repartición. El trabajador está obligado a cumplir con el horario que se establezca.

Artículo 54.- ***Trabajadores transitorios***

El régimen de contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprende exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente. En ningún caso dicha transitoriedad podrá exceder los cuatro (4) años. El régimen de prestación por servicios de los trabajadores de Gabinete de las Autoridades Superiores, debe ser reglamentado por el Poder Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o de asistencia administrativa. Los trabajadores cesan en sus funciones en forma simultánea con la Autoridad cuyo Gabinete integran, y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

CAPÍTULO XI – DE LAS SITUACIONES DE REVISTA.

Artículo 55.- ***Principio general***

El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado.

Cuando se trate de personal de planta permanente, éste revistará en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

Cuando se trate de personal transitorio, éste revistará en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

Artículo 56.- ***Situaciones especiales de revista***

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista, conforme a normas que regulen la materia:

a. ejercicio de un cargo superior,
b. en comisión de servicio,
c. adscripción,
d. en disponibilidad.

Artículo 57.- ***Ejercicio de un cargo superior***

Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un trabajador asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista.

Artículo 58.- ***Comisión de servicio***

Un trabajador revista en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante.

Artículo 59.- ***Adscripción***

Un trabajador revista adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente. La adscripción puede disponerse para que el personal permanente del Gobierno de la Ciudad preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

Artículo 60.- ***Disponibilidad***

Se encontrarán en situación de disponibilidad aquellos trabajadores que se encuadren en el Capítulo XIII de la presente Ley.

CAPÍTULO XII - DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 61.- ***Medidas disciplinarias***

Los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

a. apercibimiento
b. suspensión de hasta 30 días.
c. cesantía
d. exoneración.

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

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.

Artículo 62.- ***Apercibimiento y suspensión***

Son causales para la sanción de apercibimiento y suspensión:

a. incumplimiento reiterado del horario establecido, sin perjuicio de tenerse como antecedente a los fines de la evaluación anual de desempeño,
b. inasistencias injustificadas en tanto no excedan los 10 días de servicios en el lapso de 12 meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de servicio.
c. falta de respeto a los superiores, iguales, subordinados, a los administrados, o el público,
d. negligencia en el cumplimiento de las funciones,
e. incumplimiento de las obligaciones y quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en los artículos 10 y 11 de la presente Ley.

Artículo 63.- ***Cesantía***

Son causales para la cesantía:

a. abandono de servicio cuando medie 5 o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador. Para que el abandono de servicio se configure se requerirá previa intimación fehaciente emanada de autoridad competente a fin de que retome el servicio,
b. inasistencias injustificadas que excedan los 15 días en el lapso de los 12 meses inmediatos anteriores,
c. infracciones y faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas,
d. infracciones que den lugar a la suspensión, cuando hayan totalizado en los 12 meses inmediatos anteriores, 30 días de suspensión,
e. incumplimiento grave de las obligaciones y quebrantamiento grave de las prohibiciones establecidas en los artículos 11 y 12 de la presente Ley,
f. condena firme por delito doloso.

Artículo 64.- ***Exoneración***

Serán causales de exoneración:

a. falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración,

b. dictado de condena firme por delito contra la Administración,
c. incumplimiento grave e intencional de órdenes legalmente impartidas,
d. imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

Artículo 65.- ***Enumeración no taxativa***

La enumeración de causales previstas en los artículos 62, 63 y 64 es meramente enunciativa y no excluye otras que se deriven de un incumplimiento, falta reprochable del trabajador con motivo o en ocasión de sus funciones y aquellas causales previstas por la Ley Nº 1.225 Ley de violencia laboral.

Artículo 66.- ***Procedimiento***

A los fines de la aplicación de las sanciones previstas en el presente capítulo se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa.

Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo:

a. los apercibimientos,
b. las suspensiones por un término inferior a los 10 días.
c. las sanciones previstas en los incisos a) y b) del artículo 61, en los incisos a) y b) del 62 y en los incisos b) y d) del artículo 63.

El personal no podrá ser sancionado sino una vez por el mismo hecho.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados.

El Poder Ejecutivo determinará, por vía reglamentaria, el funcionario competente a los fines de la aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias previstas en el presente artículo.

Artículo 67.- ***Suspensión preventiva***

El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación.

En el supuesto de haberse aplicado suspensión preventiva y de las conclusiones del sumario no surgieran sanciones o las mismas no fueran privativas de haberes, éstos le serán íntegramente abonados.

El plazo de traslado o suspensión preventiva no podrá exceder el máximo de 90 días corridos. En el caso de la suspensión preventiva, ésta deberá aplicarse por períodos que no excedan de 30 días como máximo, - renovables de así corresponder- hasta agotar el plazo respectivo.

Artículo 68.- ***Simultaneidad con proceso penal***

La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes son independientes de la causa criminal.

El sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución dictados en la causa criminal, no habilitan al trabajador a continuar en el servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo.

La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor o menor gravedad, luego de dictada la sentencia definitiva.

El sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo.

Artículo 69.- ***Extinción de la acción***

La acción disciplinaria se extinguirá por fallecimiento del responsable o por el transcurso de 5 años a contar de la fecha de la comisión de falta, sin perjuicio del derecho de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de reclamar los daños y perjuicios que haya sufrido como consecuencia de la falta cometida.

Artículo 70.- ***Recurso judicial***

Para el caso de cesantías y exoneraciones, son de aplicación los artículos 464 y 465 de la Ley N° 189.

CAPÍTULO XIII - DEL RÉGIMEN DE DISPONIBILIDAD.

Artículo 71.- ***Objetivo***

Establécese un régimen de disponibilidad de los trabajadores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires el que tendrá por objeto la reubicación de los trabajadores que se encuentren comprendidos en él.

Artículo 72.- ***Trabajadores comprendidos***

Se encontrarán comprendidos dentro del régimen de disponibilidad previsto en el presente título:

a. los trabajadores cuyos cargos o funciones u organismos en donde el trabajador preste servicios hubiesen sido suprimidos por razones de reestructuración,
b. los trabajadores que hayan sido calificados negativamente en la evaluación anual de desempeño, de acuerdo con lo establecido por el artículo 48.

c. los trabajadores que hayan sido suspendidos preventivamente o cuyo traslado se hubiese dispuesto por considerarse presuntivamente incurso en falta disciplinaria de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67.

Artículo 73.- ***Trabajadores no reubicados***

Los trabajadores que no fueren reubicados durante el período de disponibilidad cesarán en sus cargos, haciéndose acreedores de una indemnización por cese cuyo monto se determinará por la reglamentación o por negociación colectiva.

El período de disponibilidad se establecerá por vía reglamentaria teniendo en cuenta la antigüedad de los trabajadores.

Exceptúase de lo dispuesto en el presente artículo a los trabajadores comprendidos en el artículo 72, inciso c) de la presente Ley.

Las convenciones colectivas establecerán un régimen especial de disponibilidad para los trabajadores comprendidos en el artículo 72, inciso a, que podrá estatuir un período de disponibilidad superior al legal, alternativas especiales de capacitación y reconversión, y/o una compensación bonificada por egreso.

CAPÍTULO XIV - DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO.

Artículo 74.- ***De las causas de extinción***

La relación de empleo público se extingue:

a. por renuncia del trabajador, cesantía o exoneración,
b. por fallecimiento del trabajador,
c. por encontrarse el trabajador en condiciones de acceder a cualquier beneficio jubilatorio,
d. por retiro voluntario o jubilación anticipada en los casos que el Poder Ejecutivo decida establecerlos y reglamentarlos,
e. por vencimiento del plazo de disponibilidad,
f. por las demás causas previstas en la presente Ley.

Artículo 75.- ***Renuncia***

En caso de renuncia del trabajador, el acto administrativo de aceptación de la renuncia debe dictarse dentro de los 30 días corridos de recibida la misma en el correspondiente organismo de personal, y caso contrario se dará por aceptada la renuncia.

El trabajador debe permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación.

Artículo 76.- ***De la jubilación***

Cuando el trabajador reúna las condiciones legales de edad y años de servicios con aportes para acceder al beneficio jubilatorio, podrá ser intimado fehacientemente a iniciar los trámites jubilatorios, debiendo promover tal gestión dentro de los 30 días corridos de su fehaciente notificación.

A partir de la fecha de iniciación de los trámites pertinentes ante el organismo previsional que correspondiere en el término prescripto precedentemente, el trabajador gozará de un plazo de 180 días corridos, para obtener el beneficio jubilatorio.

En caso de inobservancia de lo establecido en los párrafos anteriores, por causas imputables al trabajador en cuestión, el mismo será dado de baja. Los plazos señalados en el presente artículo podrán ser prorrogados por causas que así lo justifiquen, no imputables al trabajador en cuestión.

CAPÍTULO XV - DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 77.- ***Instituto superior de la carrera administrativa***

Créase el Instituto Superior de la Carrera Administrativa cuya integración será acordada en las convenciones colectivas de trabajo y reglamentadas por la autoridad competente.

Artículo 78.- ***Personas con necesidades especiales***

El Poder Ejecutivo establecerá los mecanismos y condiciones a los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales de conformidad con lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, debiendo asegurarse además la igualdad de remuneraciones de estos trabajadores con los trabajadores que cumplan iguales funciones en el ámbito de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La convocatoria de las personas con necesidades especiales deberá hacerse de manera tal que queden claramente establecidas las labores que se realizarán en la unidad administrativa que corresponda a fin de que en ningún caso tales derechos individuales que esta Ley garantiza afecte la prestación de los servicios. A tales fines se elaborará un registro por unidad administrativa que contenga el listado de trabajadores con necesidades especiales y las labores que desempeñan o que pudieran desempeñar.

Artículo 79.- ***Ex combatientes de la guerra del Atlántico Sur***

El Poder Ejecutivo debe establecer los mecanismos y condiciones a los fines de dar preferencia en la contratación a los ex combatientes de la Guerra del Atlántico Sur, residentes en la Ciudad, que carezcan, de suficiente cobertura social, de conformidad con la Cláusula Transitoria 21 de la Constitución de la Ciudad.

Artículo 80.- ***Censo***

El Jefe de Gobierno implementará un censo de personal y de puestos de trabajo el que deberá determinar capacidades y potencialidades de todos los trabajadores y los requerimientos de los puestos existentes.

Artículo 81.- ***Estatutos particulares***

Los Estatutos particulares mantendrán su vigencia hasta tanto las partes celebren un convenio colectivo de trabajo. La reglamentación proveerá de un marco regulatorio específico para la negociación colectiva de los trabajadores comprendidos en dichos estatutos.

CAPÍTULO XVI – CLÁUSULAS TRANSITORIAS

Artículo 82.- ***Preservación de niveles salariales***

Se deja establecido que la aprobación del nuevo régimen de empleo público no podrá afectar el mayor nivel salarial alcanzado por los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación.

TITULO II
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES DEL GOBIERNO DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

Artículo 83.- ***Objeto***

Las negociaciones colectivas entre el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en cualquiera de sus poderes y las asociaciones sindicales con personería gremial representativas de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires están regidas por el presente Título.

Artículo 84.- ***Marco de la negociación colectiva***

Los convenios colectivos celebrados y aprobados de conformidad con el presente título, y que tengan por objeto regular las condiciones de trabajo de los trabajadores del sector público del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires deberán ajustarse a los principios y garantías constitucionales, y al marco normativo general establecido en el Capítulo Primero del Título I de esta Ley. Con excepción, en este último aspecto, de las negociaciones que se celebren con los trabajadores comprendidos en estatutos particulares, que se regirán por el marco regulatorio específico que se establezca de conformidad con lo previsto en el artículo 81.

Artículo 85.- ***Convenios para trabajadores de la Ciudad***

Se pueden pactar convenios colectivos para trabajadores:

a. del Poder Ejecutivo, rama general, entes jurídicos descentralizados y sociedades estatales.
b. docentes,
c. de la salud,
d. del Poder Judicial,
e. de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

Los restantes trabajadores de la Ciudad no comprendidos en los incisos precedentes, se rigen por el Poder Ejecutivo.

Artículo 86.- ***Representación de los trabajadores***

Se encuentran legitimados para negociar y firmar los convenios colectivos de trabajo en nombre de los trabajadores de la Ciudad, los representantes que designen las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial, con ámbito de actuación territorial y personal en la Ciudad de Buenos Aires, de conformidad con lo que se establece en la presente Ley.

Artículo 87.- ***Falta de acuerdo en la representación***

Cuando no hubiese acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la autoridad de aplicación procederá a definir, de conformidad con la reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte. A tal fin debe tomar en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación en el sector que corresponda.

Artículo 88.- ***Representación de la parte empleadora***

La representación de la parte empleadora es ejercida por los representantes que designe el Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo y el Poder Judicial, quienes son los responsables de conducir las negociaciones. Dichas designaciones deberán recaer en funcionarios con rango no inferior a Director General o equivalente.

Artículo 89.- ***Designación de asesores***

Las partes en la negociación colectiva pueden disponer la designación de asesores.

Artículo 90.- ***Funcionarios excluidos***

Los siguientes funcionarios quedan excluidos del presente Título

a. el Jefe y Vicejefe de Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
b. los diputados y diputados del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
c. los jueces y funcionarios del Poder Judicial y de Ministerio Público de la Ciudad de Buenos Aires,

d. los ministros, secretarios, subsecretarios, directores generales y asesores del Poder Ejecutivo y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados,
e. los miembros de las fuerzas que ejerzan funciones de policía de seguridad local,
f. los funcionarios de los órganos de control de la Ciudad,
g. los miembros de las diferentes Juntas Comunales del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,
h. las autoridades superiores de los organismos descentralizados y los funcionarios designados en cargos fuera del escalafón en los organismos centralizados y en las entidades descentralizadas del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires,

Artículo 91.- ***Niveles de negociación***

La negociación podrá celebrarse en un ámbito general o en niveles sectoriales articulados al mismo. Podrán participar de la negociación general solamente aquellas organizaciones sindicales cuyo ámbito de actuación comprenda el conjunto de la administración pública de la Ciudad.

Para cada negociación general o sectorial, se integrará una Comisión Negociadora, de la que serán parte los representantes del Estado-empleador y de los trabajadores estatales y que será coordinada por la Subsecretaria de Trabajo.

En el caso de negociaciones en los ámbitos sectoriales, intervendrán conjuntamente las asociaciones con personería gremial que correspondan a dichos ámbitos y aquellas que incluyan a ese sector en su ámbito de actuación.

Los organismos de control o descentralizados pueden constituirse en unidades de negociación o integrar la rama general del Poder Ejecutivo.

Artículo 92.- ***Principio de buena fe***

Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

a. la concurrencia a las negociaciones y audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes,
b. la designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente,
c. la realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas,
d. el intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones en debate.

Artículo 93.- ***Materias de la negociación***

La negociación colectiva en el nivel general regulada por la presente Ley comprenderá todos los aspectos que integran la relación de empleo público, en el marco de los principios generales

enunciados en el Título I, tanto las de contenido salarial, como las relativas a las demás condiciones de trabajo, en particular:

a. las condiciones de trabajo de los trabajadores,
b. la retribución de los trabajadores sobre la base de la mayor productividad y contracción a las tareas,
c. el derecho de información y consulta para las asociaciones sindicales signatarias del convenio colectivo de trabajo,
d. el establecimiento de las necesidades básicas de capacitación,
e. la representación y la actuación sindical en los lugares de trabajo,
f. la articulación entre los diferentes niveles de la negociación colectiva de conformidad con lo establecido en la presente Ley,
g. jornada de trabajo,
h. movilidad,
i. la formación e integración de comisiones mixtas de Salud Laboral,
j. mecanismos de prevención y solución de conflictos, particularmente en los servicios esenciales,
k. el régimen de licencias, en los términos y con los alcances previstos en los dos últimos apartados del artículo 16.

Los acuerdos salariales deberán basarse en la existencia de créditos presupuestarios previamente aprobados.

Artículo 94.- ***Instrumentación***

Los acuerdos que se suscriban en virtud de la presente Ley, serán remitidos al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para su instrumentación mediante el dictado del acto administrativo pertinente, el cual debe ser remitido dentro de los 30 días hábiles de la suscripción de los acuerdos.

Artículo 95.- ***Vigencia***

Los convenios colectivos de trabajo tienen un período de vigencia no inferior a 2 años y no superior a cuatro años, pero pueden pactarse cláusulas de revisión salarial por períodos inferiores.

Artículo 96.- ***Obligatoriedad***

Las normas de las convenciones colectivas de trabajo son de cumplimiento obligatorio para el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y para los trabajadores comprendidos en ellas, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de las convenciones colectivas de trabajo no pueden afectar las condiciones estipuladas o fijadas en casos individuales o colectivos que sean más favorables a los trabajadores de la Ciudad.

Artículo 97.- ***Mecanismos de autorregulación***

En la primera audiencia, las partes deben acordar los siguientes mecanismos de autorregulación del conflicto, que no excluyen la vigencia de las disposiciones legales que rigen la materia:

a. suspensión temporaria de aplicación de las medidas que originan el conflicto,
b. abstención o limitación de las medidas de acción directa que pudieran afectar la prestación de servicios públicos esenciales,
c. establecimiento de servicios mínimos cuya prestación deba ser garantizada durante la realización de medidas legítimas de acción sindical.

Artículo 98.- ***Iniciación***

Dentro de los 60 días hábiles anteriores al vencimiento de un convenio colectivo de trabajo, la Autoridad de Aplicación, a solicitud de cualquiera de las partes, debe disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a su renovación.

Artículo 99.- ***Solicitud extraordinaria***

Los representantes de los poderes del Estado o de los trabajadores pueden en cualquier momento por razones extraordinarias, proponer a la otra parte la formación de una Comisión Negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación. El pedido debe ser notificado a la Autoridad de Aplicación, la que evaluará la propuesta y constituirá o no la Comisión Negociadora.

Artículo 100.- ***Notificación***

Los representantes de la parte que promueva la negociación deben notificar por escrito a la Autoridad de Aplicación, con copia a la otra parte, los siguientes puntos;

a. el alcance personal del convenio colectivo de trabajo propuesto,
b. la acreditación fehaciente de la representatividad invocada y la manifestación de la que atribuye a la otra parte
c. el nivel de negociación que se quiere alcanzar y los mecanismos para su articulación,
d. las materias que comprenden al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 101.- ***Contestación***

La parte que recibe la comunicación establecida en el artículo precedente, se halla igualmente facultada para proponer idéntico contenido a ser llevado al seno de la Comisión Negociadora, y debe notificar su propuesta a la autoridad a cargo de la Autoridad de Aplicación.

Artículo 102.- ***Primera audiencia***

La Autoridad de Aplicación al recibir la notificación mencionada en los artículos precedentes, debe citar a las partes, en un plazo no mayor a diez (10) días, a una audiencia para constituir la Comisión Negociadora, la que se integra según lo dispuesto en el artículo 103. Sólo en la primera audiencia las partes pueden formular observaciones a los puntos de los incisos a, b, c, y d del artículo 100, y establecer los mecanismos de autorregulación enunciados en el artículo 97.

Artículo 103.- ***Integración***

La Comisión Negociadora se integra de la siguiente forma:

a. 4 representantes del Estado,
b. 4 representantes de los trabajadores.

Artículo 104.- ***Pliego definitivo***

Luego de celebrada la primera audiencia y constituida la Comisión Negociadora, los representantes del Estado y de los trabajadores, tienen un plazo de 10 días hábiles para presentar a la otra parte el pliego definitivo de materias a negociar y solicitar o no la asistencia de un funcionario que presida las deliberaciones, y cualquier otro tipo de colaboración de la Autoridad de Aplicación. En todo acto de la negociación se debe labrar acta de lo manifestado por las partes.

Artículo 105.- ***Forma***

Los convenios colectivos de trabajo que se suscriban conforme al presente régimen deben:

a. celebrarse por escrito,
b. consignar lugar y fecha de celebración,
c. señalar nombre de los intervinientes,
d. acreditar suficientemente las respectivas personerías,
e. determinar el período de vigencia,
f. indicar con precisión los trabajadores comprendidos,
g. apuntar toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

Artículo 106.- ***Entrada en vigencia***

Las convenciones colectivas de trabajo rigen formalmente a partir del día siguiente al de su publicación y se aplican a todos los trabajadores, organismos y entes comprendidos.

Artículo 107.- ***Comisión paritaria de interpretación***

Las partes signatarias de cada convenio colectivo de trabajo deberán integrar una Comisión Paritaria de Interpretación, cuyo funcionamiento será fijado por la respectiva reglamentación.

Artículo 108.- ***Atribuciones***

La Comisión Paritaria de Interpretación tendrá las siguientes atribuciones:

a. interpretar el convenio colectivo con alcance general,
b. entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones, cuyo régimen será establecido en los plazos y formas que fije la reglamentación.
c. entender en todo reclamo individual o plurindividual, en el cual uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo respectivo, invoque una presunta lesión a un derecho conferido por ese cuerpo normativo.

La acción judicial sólo será procedente una vez agotada esa vía administrativa, y se tramitará según los procedimientos y competencias que correspondan.

Artículo 109.- ***Comisión de Conciliación***

La Comisión de Conciliación tendrá como función específica promover la solución pacífica de los conflictos colectivos de intereses que se susciten entre las partes signatarias de los convenios colectivos de trabajo del sector público.

Artículo 110.- ***Integración***

La Comisión de Conciliación estará compuesta por tres miembros, uno en representación de cada una de las partes, y un tercero, designado de común acuerdo por ambas, que deberá recaer sobre personas de reconocido prestigio, y versadas en materia laboral.

Artículo 111.- ***Obligatoriedad de su intervención***

Producido un conflicto de intereses, las partes involucradas estarán obligadas, antes de recurrir a medidas de acción directa, a comunicar la situación de conflicto a la Comisión de Conciliación, a efectos que tome la intervención que le compete en la resolución del mismo.

Artículo 112.- ***Autoridad de Aplicación***

La administración del trabajo será la Autoridad de Aplicación del Título II de la presente Ley, a cuyo cargo estará el registro y control de legalidad de los convenios colectivos que se celebren en el marco de sus disposiciones.

Observaciones generales:

1. Véase Resolución N° 2778/MHGC/2010 por la que se aprobó el Convenio Colectivo de Trabajo entre el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires y el Sindicato Único de Trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires (SUTECBA) BOCBA 3534 y publicado en Separata del BOCBA 3537 del 03/11/2010.

2. Véase el Acta de Negociación Colectiva Nº 17/13 y sus modificatorias, instrumentadas por las Resoluciones Nº 20-MHGC/2014 BOCBA Nº 4316 del 13/01/2014 y Nº 625-MEFGC/2018 BOCBA Nº 5409 del 06/07/2018, que aprobó el Nuevo Régimen Escalafonario y de Carrera Administrativa. Por la Resolución N° 2026/MHFGC/2022 BOCBA 6363 del 25/04/2022 se instrumentó el Acta de Negociación Colectiva-Comisión Central-Adenda Acta N° 17/2013. En su ANEXO dio por aprobado el texto completo de la propuesta elaborada por la Comisión Técnica que aprobó el texto consolidado del Acta de Negociación Colectiva N° 17/13.
3. El Decreto N° 638/2001 BOCBA N° 1189 del 10/05/2001, reglamenta el artículo 57 inciso a) que fue renumerado como artículo 72 inciso a) en el Texto Consolidado de la presente ley.
4. El Decreto N° 827/2001 BOCBA N° 1225 del 03/07/2001 reglamenta el Capítulo VI de la presente ley. Modificado por el Decreto N° 937/2007 BOCBA N° 2721 del 10/07/2007 y el Decreto N° 1488/2005 BOCBA N° 2294 del 12/10/2005 cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.
5. El Decreto N° 2182/2003 BOCBA N° 1818 del 14/11/2003, reglamenta el Capítulo XIII de la presente ley.
6. El Decreto N° 465/2004 BOCBA N° 1912 del 31/03/2004, reglamenta el Título II de la presente ley. Modificado por el Decreto N° 285/2010 BOCBA 3403 del 20/04/2010 y Decreto N° 114/2011 BOCBA N° 3626 del 17/03/2011, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.
7. El Decreto N° 986/2004 BOCBA N° 1953 del 02/06/2004, reglamenta los artículos 32, 33 y 35 que fueron renumerados como artículos 47, 48 y 50 en el Texto Consolidado de la presente ley, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.
8. El Decreto N° 1202/2005 BOCBA N° 3372 del 23/08/2005, reglamenta el artículo 9° inciso n de la presente ley. Modificado por el Decreto Nº 798/2006 BOCBA N° 2473 del 05/07/2006, Decreto N° 1090/2008, BOCBA N° 3013 del 12/09/2008 y Resolución 1230-MHGC/2009, BOCBA N° 3184 del 29/05/2009, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.
9. El Decreto N° 1372/2008 BOCBA N° 3067 del 28/11/2008, reglamenta los artículos 28 y 30 ter que fueron renumerados como artículos 38 y 42 en el Texto Consolidado de la presente ley.
10. El Decreto N° 184/2010 BOCBA N° 3372 del 03/03/2010, reglamenta el Capítulo XII de la presente ley y fue modificado por el Decreto N° 179/2023, BOCBA N° 6639 del 12/06/2023, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.
11. El Decreto N° 246/2019 BOCBA N° 5658 del 17/07/2019, reglamenta el artículo 23 de la presente ley.
12. La Resolución N° 2291/MEFGC/2018 BOCBA N° 5494 del 07/11/2018, reglamenta los artículos 4° y 39, este último renumerado como artículo 49 en el Texto Consolidado de la presente ley.

Modificada por Resolución N° 6892-MHFGC/2022, BOCBA N° 6511 del día 30/11/2022, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.

13. El Decreto N° 684/2009 BOCBA 3233 del 10/08/2009 reglamenta el Artículo 34 Régimen Gerencial, hoy reenumerado como Artículo 49 y fue modificado por los Decreto N° 335/2011 BOCBA 3689 del 22/06/2011, Decreto N° 215/2011 BOCBA 3657 del 05/05/2011 y Decreto N° 571/2011 BOCBA 3787 del 09/11/2011, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace. Su ANEXO fue derogado por el Artículo 1° del Decreto 571/2011.
Véase también la Resolución N° 3749/MEyF/2019 BOCBA 5700 del 16/09/2019, Disposiciones Generales aplicables al Régimen Gerencial, modificada por Resolución N° 4085/MHFGC/2022 BOCBA 6644 del 21/06/2023, Resolución N° 1443/MHFGC/2022 BOCBA 6344 del 25/03/2022 y Resolución N° 5569/MHFGC/2021 BOCBA 6281 del 22/12/2021, cuyo texto actualizado puede ser consultado en el siguiente enlace.