

ESTATUTO DEL PERSONAL DE LA AUDITORÍA DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Título I

DEL PERSONAL DE LA AUDITORIA GENERAL DE LA CIUDAD DE BUENOS AIRES

Artículo 1°: Las disposiciones del presente Estatuto se aplican al personal permanente de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.

El personal no permanente se regirá por las disposiciones del Título III.

Título II

DEL PERSONAL PERMANENTE

Capítulo I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2°: La relación laboral del personal con la Auditoría General de la Ciudad, se rige por:

- a) La Constitución Nacional.
- b) La Constitución de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) El presente Estatuto y su normativa reglamentaria .
- d) Los Convenios Colectivos de trabajo que se acuerden en tanto resulten compatibles con este Estatuto y con la normativa vigente.

Capítulo II

INGRESO. INCOMPATIBILIDADES E INHABILIDADES.

Artículo 3°: Son requisitos de ingreso:

- a) Ser ciudadano argentino nativo, por opción o naturalizado. De conformidad con la normativa migratoria vigente, pueden admitirse extranjeros cuando la naturaleza de la actividad lo permita o lo requiera.
- b) Tener la edad mínima que contemple la legislación en vigencia.
- c) Haber aprobado el examen psicofísico pertinente.

d) Haber sido designado mediante acto administrativo emanado de la autoridad competente, con arreglo a las pautas que por vía reglamentaria establezca la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.

e) No estar comprendido en los supuestos de incompatibilidades e inhabilidades establecidos en este Estatuto.

Artículo 4°: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, no pueden ingresar o permanecer en la Auditoría General de la Ciudad aquellas personas que se encuentren comprendidas en los siguientes incisos:

a) Condenadas por delito doloso mientras no hayan cumplido todas sus penas.

b) Condenadas por delito contra la Administración Pública local, municipal, provincial o nacional.

c) Inhabilitadas para el ejercicio de cargos públicos.

d) Condenadas por delito que atente contra la seguridad de la Nación, los poderes públicos y el orden constitucional.

e) Declaradas fallidas en quiebras fraudulentas hasta su rehabilitación.

f) Sancionadas con exoneración en el ámbito nacional, provincial, municipal o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. A su solicitud, y luego de haber transcurrido al menos 5 (cinco) años de la exoneración, el Colegio de Auditores, a través de resolución fundada, podrá admitir su ingreso o postulación al cargo que se concurse.

g) Sancionadas con cesantía en el ámbito nacional, provincial, municipal o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, hasta tanto no hayan transcurrido 5 (cinco) años de notificado el acto administrativo.

h) Quienes se hubieren acogido a algún régimen de retiro voluntario en la Administración Nacional, Provincial, Municipal o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, del que surgiera la prohibición de ingresar en la ex Municipalidad o en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, por el tiempo y en las condiciones establecidas en dicho retiro voluntario.

i) Quienes gozaren del beneficio de una jubilación y/o pensión cuando dicho beneficio sea superior a tres haberes mínimos jubilatorios, en cuyo caso el agente deberá renunciar expresamente al beneficio, o, bien, a la

percepción de remuneración por cualquier concepto en la Auditoría General de la Ciudad.

j) Quienes prestaren servicios en el sector público de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, excepto el ejercicio de la docencia en la medida en que no importe incompatibilidad horaria. Quienes prestaren servicios en algún organismo del Estado Nacional, Provincial o Municipal deberán denunciar tal situación a efectos de verificar la existencia de incompatibilidad funcional u horaria.

k) Quienes dirigieren, administraren, asesoraren, patrocinaren, representaren o prestaren servicios, remunerados o no, a personas físicas o jurídicas que exploten concesiones en el ámbito de la Ciudad o que sean permisionarios o proveedores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en manifiesta incompatibilidad de intereses con las funciones de la Auditoría General.

l) Quienes recibieren, directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas o en curso, en tanto corresponda la intervención o sea parte la Auditoría General.

m) Quienes mantuvieren vinculaciones que le representen beneficios con entidades y personas físicas o jurídicas que tengan relaciones con la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires o con los entes sometidos a su control.

n) Quienes litigaren o actuaren bajo cualquier prestación de carácter profesional, en juicios promovidos contra la Ciudad de Buenos Aires y demás entidades, sociedades o entes alcanzados por las prescripciones del artículo 4º de la ley 70, a excepción de aquellos que actúen en causa propia.

o) Quienes desempeñaren cargos públicos electivos.

Artículo 5º: Las inhabilidades o incompatibilidades establecidas en el artículo precedente regirán, a todos sus efectos, aunque sus causas precedan o sobrevengan al ingreso del personal.

Artículo 6º: Al iniciarse los trámites de ingreso, los postulantes, deben presentar una declaración jurada sobre la inexistencia de incompatibilidades e inhabilidades, mediante la firma de un formulario que contenga la transcripción textual de los supuestos del artículo 4º de este Estatuto. Toda situación que modifique el contenido de la referida declaración, deberá ser denunciada inmediatamente ante la Auditoría General de la Ciudad.

Artículo 7º: Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 3º y 4º del presente Estatuto son nulas. La validez de los actos realizados por el personal afectado, cuando hubiere sido cuestionada, será resuelta en cada caso, en mérito a las circunstancias particulares.

Capítulo III

DERECHOS. DEBERES

Artículo 8 º: El personal tiene derecho a:

- a) Estabilidad laboral, en los términos establecidos en este Estatuto.
- b) Capacitación integral y permanente.
- c) Evaluaciones periódicas.
- d) Carrera administrativa, que posibilite el crecimiento personal y profesional.
- e) Condiciones dignas y equitativas de labor.
- f) Preservación de la higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Retribución determinada conforme a la función y a la posición escalafonaria alcanzada; integrada por un salario básico y por beneficios adicionales, basados en criterios de productividad y de contracción a las tareas.
- h) Licencias; justificaciones; franquicias.
- i) Compensaciones; indemnizaciones; subsidios.
- j) Asistencia social para sí y para su grupo familiar.
- k) Beneficios previsionales.
- l) Renuncia.
- m) Participación gremial y a la negociación colectiva a través de las organizaciones sindicales que los representen. Los representantes del personal tienen derecho a participar por vía de los mecanismos de

información, consulta y negociación en la organización de las tareas, particularmente en las cuestiones que involucren derechos y obligaciones de los trabajadores que representan.

n) Interposición de recursos.

o) Provisión, sin cargo, de los elementos o equipos de trabajo, requeridos por la naturaleza y necesidades del servicio, según lo establezca la Auditoría.

Artículo 9º: La Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires garantiza la estabilidad laboral , entendida ésta como el derecho a conservar el empleo, el nivel escalafonario alcanzado y la retribución correspondiente a dicho nivel, hasta que el empleado/a se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente estatuto para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensiva a la función asignada. En todos los casos la asignación de funciones debe efectuarse en previsión del cumplimiento de las tareas propias del perfil del empleado y del nivel escalafonario en que revistare.

Artículo 10: La estabilidad se alcanza luego de transcurrido 1 año de servicio efectivo, a partir del acto de designación en los términos del art. 3º inciso d) y habiéndose acreditado la idoneidad exigida a través de las evaluaciones periódicas previstas en el presente estatuto y el cumplimiento de los requisitos de capacitación.

Artículo 11: El empleado/a de la Auditoría General de la Ciudad tiene derecho a capacitarse con el objeto de desarrollar su potencial a los efectos del mejor desempeño de sus tareas. La Auditoría General de la Ciudad tiene como responsabilidad fundamental promover y proveer la capacitación y el desarrollo de su personal. La participación en los cursos de capacitación que organice o autorice la Auditoría General de la Ciudad será especialmente valorada como antecedente en los concursos que se realicen para cubrir vacantes en las promociones y en la evaluación de desempeño.

Artículo 12: La capacitación tiene carácter obligatorio para el empleado, es integral y permanente, con arreglo a programas de capacitación específicos para la función e integrales para el desarrollo del potencial. Incluye la enseñanza de técnicas para la identificación y solución de problemas, de trabajo en grupo y autonomía y de estilos gerenciales, para hacer posible la participación del empleado en el proceso de toma de decisiones, a fin de mejorar el contenido y las condiciones de trabajo.

Artículo 13: El personal está obligado a:

- a) La prestación personal del servicio con eficiencia, eficacia y diligencia en el lugar, horario y condiciones que determinen las disposiciones pertinentes.
- b) Obedecer y ejecutar toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio.
- c) Velar por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- d) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueran asignadas y guardar la discreción correspondiente, con respecto a todos los hechos e informaciones de las cuales tenga conocimiento en ejercicio o con motivo de sus funciones, independientemente de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- e) Someterse a las evaluaciones periódicas de idoneidad y de capacitación, así como a los exámenes psicofísicos que se establezcan.
- f) Mantener permanentemente actualizada la información referente a su legajo personal, comunicando todo cambio de estado civil y familiar, domicilio, número telefónico. El agente debe declarar las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas personas que dependan de su atención y cuidado.
- g) Rendir cuenta, dentro de los plazos fijados, de las sumas de dinero anticipadas por cualquier motivo, uso de órdenes de pasajes, viáticos, etc.
- h) Observar el estricto orden jerárquico en sus peticiones.

- i) Poner en conocimiento de las autoridades respectivas, utilizando la vía correspondiente, de todo acto o procedimiento que pueda configurar un delito, o causar perjuicio al organismo, a la Ciudad de Buenos Aires, al Estado nacional, provincial o municipal.
- j) Dar cuenta, cuando fuere necesario o se lo requiera la autoridad superior, del cumplimiento y resultado de sus funciones así como de los servicios a su cargo.
- k) Solicitar, con la debida anticipación, la provisión de elementos indispensables para el normal funcionamiento de la dependencia a su cargo.
- l) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y notificar las modificaciones ulteriores, de conformidad con la reglamentación que a su respecto dicte la Auditoría General de la Ciudad.
- m) Declarar bajo juramento la inexistencia de incompatibilidades e inhabilidades, con arreglo a lo previsto en el artículo 6º del presente Estatuto.
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidades e inhabilidades.
- o) Solicitar la excusación correspondiente en los supuestos previstos en las Normas Básicas de Auditoría Externa de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.
- p) Permanecer en el cargo en caso de renuncia por el término de 30 (treinta) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- q) Velar por la conservación y el cuidado del patrimonio y de los bienes de la Auditoría General de la Ciudad, en particular, y del Estado en general, y sobre aquéllos que sean puestos en su custodia.
- r) Observar y hacer cumplir el presente Estatuto.

Capítulo IV

PROHIBICIONES¹

Artículo 14: Queda prohibido al personal:

- a) Utilizar, con fines privados, bienes de trabajo.

- b) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio para fines ajenos al mismo.
- c) Efectuar y permitir operaciones de comercio dentro del organismo.
- d) Indagar o difundir el contenido de libros, expedientes, escritos o informes existentes, sin autorización.
- e) Llevar fuera de la dependencia sin autorización previa, expedientes o actuaciones de la Auditoría General.
- f) Realizar propaganda política partidaria, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones. La prohibición no obsta al ejercicio regular de la acción política o gremial que el personal ejecuta de acuerdo con sus convicciones.
- g) Recibir dádivas, recompensas, obsequios, o cualquier otra ventaja con motivo o en ocasión de sus funciones.
- h) Brindar asistencia técnica o patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones, hasta un año después de su egreso.
- i) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Capítulo V

SITUACIONES DE REVISTA

Artículo 15: El personal de la Auditoría General de la Ciudad debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para las cuales haya sido designado.

Artículo 16: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista:

- a) Ejercicio de un cargo superior.
- b) En comisión de servicio.

Artículo 17: Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un empleado/a asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de

nivel superior al propio, con retención de su situación de revista, siempre que concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1) Que el cargo se halle vacante o que su titular se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

a) Cumpliendo con una comisión de servicio o una misión en el país o en el exterior que le impida desempeñar en forma directa y personal las tareas inherentes a su cargo.

b) Designado en otro cargo con retención del propio.

c) Cumpliendo una función superior con carácter interino.

d) En uso de una licencia extraordinaria.

e) Suspendido o separado del cargo por decisión sumarial.

2) Que el período del interinato sea superior a sesenta días corridos.

Artículo 18: El personal al que se le haya asignado funciones del cargo superior tiene derecho a percibir, durante su interinato, una retribución adicional que será igual a la diferencia existente entre el importe de su remuneración y el que le correspondería por el cargo que ejerza en calidad de reemplazante.

Artículo 19.- Un empleado/a 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 la Auditoría General de la Ciudad.

CAPITULO VI

CARRERA ADMINISTRATIVA

Artículo 20: El personal de la Auditoría General de la Ciudad tiene derecho a una carrera administrativa basada en los siguientes principios:

a) Idoneidad funcional.

b) Formación profesional.

c) Experiencia laboral.

d) Igualdad de oportunidades y de trato.

e) Progreso en la carrera administrativa.

Artículo 21: El ingreso a la carrera en la Auditoría General de la Ciudad se produce con arreglo a lo previsto en el artículo 3º, inciso d). La promoción en la carrera administrativa mediante la cobertura de cargos vacantes, se regirá por los mecanismos de selección que se determinen por vía reglamentaria.

Los representantes del personal participan en los procesos de selección y promoción, de conformidad a la reglamentación que se establezca.

Capítulo VII

SISTEMA DE EVALUACION

Artículo 22: Los agentes de la Auditoría General de la Ciudad son evaluados en su desempeño en forma final una vez al año sobre el desarrollo de su actividad individual y en su relación con el equipo de trabajo al que pertenezcan, de conformidad con el régimen que se determina por vía reglamentaria, el que deberá garantizar la imparcialidad de las evaluaciones y el derecho a recurrir sus resultados. La evaluación es realizada por el superior jerárquico con la participación de la máxima autoridad del área, sobre la base del cumplimiento de los objetivos propuestos, la eficiencia demostrada, la eficacia evidenciada, el rendimiento personal, la responsabilidad de las tareas desarrolladas, la capacitación adquirida y la productividad laboral. Los representantes del personal participan con carácter de veedores en el proceso de evaluación de conformidad a la reglamentación que se establezca. El resultado de la evaluación es comunicado al agente con el fin de obtener el mejoramiento del desempeño. El propósito del proceso de evaluación es la consecución de mejoras. La evaluación debe resaltar los logros y señalar las falencias con el fin de implementar acciones que permitan mejorar la calidad del servicio.

Capítulo VIII

DEL REGIMEN REMUNERATIVO

Artículo 23 : El régimen remunerativo, debe garantizar el principio de igual remuneración por igual tarea.

Debe incentivar la mayor productividad, la eficacia, la eficiencia y la contracción a las tareas del personal mediante un régimen de beneficios adicionales.

Capítulo IX

DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24 : El personal puede ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Llamado de atención.
- b) Apercibimiento.
- c) Suspensión de hasta 30 (treinta) días.
- d) Cesantía.
- e) Exoneración.

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

El personal que goce de estabilidad, no podrá ser privado de su empleo, sino por las causas y en las condiciones que expresamente se establecen en este Estatuto.

Artículo 25: Para la aplicación y graduación de una sanción disciplinaria, deben tenerse en cuenta las circunstancias concretas del caso, los antecedentes personales del agente, la falta cometida, el daño causado, así como la aplicación de sanciones previas, a excepción del llamado de atención. La autoridad competente debe decidir sobre la pertinencia y graduación de la sanción en cada caso en concreto.

Artículo 26: Son causales de llamadas de atención, apercibimientos o suspensión las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado e injustificado del horario establecido.
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de 5 (cinco) continuas o de 10 (diez) discontinuas dentro del año calendario:

Para la determinación de la sanción, se computa cada día de inasistencia en forma independiente y acumulativa.

- c) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- d) Falta de respeto hacia los superiores, pares, subordinados o terceros.
- e) Incumplimiento de los deberes impuestos en el Art. 13 o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el Art. 14, salvo

que por su magnitud y gravedad deban ser encuadradas en los supuestos de cesantía o exoneración.

- f) Impedir en cualquier forma una reclamación de un inferior o negar la autorización para que la formule.

Artículo 27: Son causales de cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez)días discontinuos dentro del año calendario.
- b) Inasistencias injustificadas que excedan de 5 (cinco) días continuos dentro del año calendario.
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o faltas graves hacia sus superiores, pares, subordinados o terceros.
- d) Infracciones sancionadas con la suspensión, cuando hayan generado, en el año calendario mas de 30 (treinta) días de suspensión.
- e) Incumplimiento de los deberes determinados en el Art. 13 o de las prohibiciones determinadas en el Art. 14 cuando, por la magnitud y gravedad de la falta se estime corresponder.
- f) Dos evaluaciones finales negativas consecutivas o tres alternadas en el termino de 5 (cinco) años.

Artículo 28: Son causales de exoneración:

- a) Incurrir en falta grave que perjudique a la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.
- b) Ser condenado por delito contra la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) Incumplir intencionalmente órdenes legales impartidas por la Auditoría General de la Ciudad.
- d) Incurrir en algunos de los supuestos de incompatibilidades o inhabilidades previstos en este Estatuto.

Artículo 29: Las inasistencias injustificadas implican el descuento proporcional de los haberes por los días respectivos.

Las suspensiones se hacen efectivas en días corridos a partir del día posterior de quedar firme la medida, sin prestación de servicios ni percepción de haberes. El descuento correspondiente debe recaer sobre las remuneraciones efectivamente asignadas al agente al momento de cumplirse la sanción impuesta.

Las medidas expulsivas dispuestas en esta Auditoría General y en las que se incluyan agentes que también revisten algún organismo del Estado Nacional, Provincial o Municipal, serán informadas a dichas jurisdicciones, a los fines que resulten pertinentes en acuerdo con las normas aplicables en las mismas, dentro de los 2 (dos) días de dispuestas y con copia autenticada del acto suscripto.

Artículo 30 : Las suspensiones mayores de 5 (cinco) días, la cesantía y la exoneración sólo pueden ser dispuestas previa instrucción del sumario respectivo que garantice el derecho de defensa del sumariado. El Colegio de Auditores reglamentará el procedimiento por el cual se sustanciarán las informaciones sumarias y los sumarios que correspondan.

La Auditoría General de la Ciudad podrá suspender preventivamente al sumariado por acto fundado. La suspensión preventiva se cumplirá sin goce de haberes, sin perjuicio del pago retroactivo de éstos si así correspondiere de conformidad con los resultados de la investigación.

En el caso de las faltas previstas en el presente Estatuto, que conlleven otras sanciones, se corre vista al imputado a efectos de que éste, dentro de los 2 (dos) días, produzca un informe circunstanciado indicando cómo se produjeron los hechos, las causas que los motivaron y las pruebas pertinentes.

La resolución que decide la sanción debe contener una fundamentación circunstanciada, expresándose en forma precisa los motivos y razones que la justifican.

Artículo 31: Las sanciones deben aplicarse en forma inmediata a la realización o toma de conocimiento de la falta que se le impute. La omisión injustificada de dicha aplicación, genera responsabilidad disciplinaria en el sujeto de aplicación, debiendo el Colegio de Auditores aplicar la sanción que estime

correspondiente. A dicho fin, puede aplicar cualquiera de las sanciones previstas en este Estatuto y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 25. Sin perjuicio de lo expuesto, el personal no puede ser sancionado con cesantía o exoneración después de transcurrido 1 (un) año de cometida la falta que se le impute, o de 1 (un) año a partir de que la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires hubiere tomado conocimiento en los casos en que pudiere corresponder cesantía o exoneración, salvo que la falta que se le impute constituya delito.

Los llamados de atención y la sanción de apercibimiento no pueden ser aplicados luego de transcurridos 10 (diez) días de cometido o conocido el hecho.

Cuando correspondiere la aplicación de sanción de suspensión, la misma no puede ser aplicada luego de transcurridos 6 (seis) meses de cometido o conocido el hecho.

Artículo 32: El personal no puede ser sancionado sino una vez por el mismo hecho.

Artículo 33 : Las sanciones de llamado de atención o apercibimiento, son aplicadas por el jefe inmediato superior.

Las sanciones de suspensión menores de 5 (cinco) días son aplicadas por la jerarquía máxima del área en que se desempeñe el agente.

Las sanciones de suspensión de más de 5 días, cesantía y exoneración, son aplicadas por el Colegio de Auditores Generales.

Capítulo X

RECURSOS

Artículo 34 : El personal podrá interponer recurso de reconsideración contra todo acto administrativo definitivo o que impida totalmente la tramitación de un reclamo o pretensión y contra los interlocutorios o de mero trámite que lesionen sus derechos subjetivos o intereses legítimos.

Artículo 35 : El recurso de reconsideración deberá interponerse dentro de los 10 (diez) días de notificado el acto ante la misma autoridad que lo dictó, quien

deberá resolverlo dentro de los 5 (cinco) días computados desde su interposición o, en su caso, de la presentación del alegato, o del vencimiento del plazo para hacerlo si se hubiere recibido prueba.

Artículo 36 : El recurso de reconsideración contra actos definitivos o asimilables a ellos, lleva implícito el recurso jerárquico en subsidio. Cuando expresa o tácitamente hubiere sido rechazada la reconsideración, las actuaciones deberán ser elevadas en el término de 2 (dos) días de oficio o a petición de parte según hubiere recaído o no resolución denegatoria expresa. Dentro de los 10 (diez) días de recibidas por el superior, puede el recurrente mejorar o ampliar los fundamentos del recurso.

Artículo 37 : El recurso jerárquico procede contra todo acto definitivo o que impida totalmente la tramitación del reclamo o pretensión del administrado. No será necesario haber deducido previamente recurso de reconsideración; si se lo hubiere hecho, no será indispensable fundar nuevamente el jerárquico, sin perjuicio de lo expresado en el último párrafo del artículo anterior.

Artículo 38 : El recurso jerárquico deberá interponerse ante la autoridad que dictó el acto impugnado dentro de los 10 (diez) días de notificado y ser elevado dentro del término de 2 (dos) días al superior.

Artículo 39 : El plazo para resolver el recurso jerárquico será de 15 (quince) días, a contar de la recepción de las actuaciones por el superior, o en su caso, de la presentación del alegato, o del vencimiento del plazo para hacerlo si se hubiere recibido prueba.

Artículo 40 : La instancia administrativa se agota en todos los casos con la resolución adoptada por el Colegio de Auditores.

Artículo 41 : Supletoriamente y en todo cuanto sea compatible con las normas precedentes, se aplican las disposiciones del Decreto 1.510/97 y 1.572/97, aprobado por resolución N°41/98 de la Legislatura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Capítulo XI

JORNADA LABORAL

Artículo 42 : La jornada laboral para los trabajadores de la Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires, es de 40 (cuarenta) horas semanales, 8 (ocho) horas diarias de lunes a viernes, con excepción del personal con responsabilidad jerárquica que puede prolongar el lapso por razones de servicio.

De acuerdo al objeto, funciones o programas que hacen a las tareas de la Auditoría General podrán las distintas jefaturas de área habilitar horarios especiales.

Artículo 43 : La Auditoría General de la Ciudad de Buenos Aires puede, a través de los Directores o autoridad que determine, autorizar la realización de tareas en horas fuera del horario habitual. Son consideradas como extraordinarias y retribuidas con un 50% cuando se trate de horas cumplidas de lunes a viernes o sábados hasta las 13 horas. Las que se realicen en horario posterior al sábado a las 13 horas, domingos o días feriados, son remuneradas con un recargo del 100%, sin perjuicio del franco compensatorio debido al trabajador por cada día inhábil trabajado, el cual debe ser tomado en la semana inmediata subsiguiente.

A solicitud del empleado, la Auditoría General de la Ciudad podrá permitirle compensar horas de trabajo.

Capítulo XII

REGIMEN DE LICENCIAS

Artículo 44 El personal tiene derecho a las licencias, franquicias y justificaciones previstas en el presente Estatuto, a partir de la fecha de su incorporación.

Artículo 45 : El personal tiene derecho a las siguientes licencias y franquicias:

- a) Licencia anual ordinaria.
- b) Licencia por enfermedad.
- c) Licencia por enfermedad de familiar.

- d) Licencia por fallecimiento de familiar.
- e) Licencia por matrimonio.
- f) Licencia por maternidad.
- g) Licencia por nacimiento.
- h) Licencia por adopción.
- i) Licencia por nacimiento o adopción de hijos con necesidades especiales.
- j) Licencia por examen.
- k) Licencia por razones particulares.
- l) Licencia por actividades académicas o científicas.
- m) Licencia para desempeñar cargos electivos, gremiales, políticos o de mayor jerarquía.
- n) Licencia por donación de sangre.
- o) Franquicia por estudios.
- p) Franquicia por lactancia.

Artículo 46 : Las licencias y franquicias son acordadas por la autoridad que el Colegio de Auditores determine.

Artículo 47 : La licencia anual ordinaria se otorga con pleno goce de sueldo y de acuerdo a las siguientes escalas y pautas:

- | | | |
|-------------|-------------------------------|------------------|
| a) Escalas: | Hasta 5 años de antigüedad | 15 días hábiles. |
| | De 5 a 10 años de antigüedad | 20 días hábiles. |
| | De 10 a 15 años de antigüedad | 25 días hábiles. |
| | Más de 15 años de antigüedad | 30 días hábiles. |

b) Cálculo de la antigüedad: A efectos del cálculo de la antigüedad se computa el tiempo desde el día de su designación. Asimismo, se computan los años de servicio en el Poder Legislativo, en el Poder Judicial, en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o local, como asimismo el periodo de incorporación en el Servicio Militar Obligatorio. El término de la licencia será fijado con relación a la antigüedad que registre el agente al 31 de diciembre del año al que corresponda el beneficio.

c) Utilización: La licencia anual ordinaria, se goza en la primer quincena del mes de enero, durante el período de receso de la Auditoría General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de Buenos Aires. El Colegio de Auditores

fijará cada año el día exacto de inicio y terminación de dicho período de receso con no menos de 2 (dos) meses de anticipación .

Los agentes que hayan devengado más de 10 (diez) días hábiles podrán disponer del resto de los días en forma corrida en cualquier momento del año. A tal efecto, deberán presentar la solicitud ante el superior del área con una anticipación de 30 (treinta) días corridos la que podrá ser negada con motivo de las necesidades funcionales de la AGCBA

Por excepción fundada en razones de servicio, el Colegio de Auditores podrá establecer que determinados empleados de la AGCBA cumplan tareas durante el tiempo de receso del organismo. El/la agente que cumpla tareas durante dicho período deberá hacer uso de la licencia anual ordinaria mediante el procedimiento de solicitud descrito en el párrafo que antecede.

El Colegio de Auditores puede conceder, por resolución fundada en el caso – y siempre teniendo en cuenta razones de servicio- autorización expresa para el goce de la licencia anual ordinaria en períodos diferentes a los dispuestos en la presente siempre que medien circunstancias debidamente justificadas. A tal efecto, el/ la agente de que se trate deberá presentar la solicitud de excepción a más tardar el 30 de noviembre del año anterior al que correspondería gozar la licencia de que se trate o el día anterior hábil si aquél no fuera laborable. El/la agente que obtenga la autorización deberá oportunamente presentar ante el superior jerárquico una solicitud respecto del momento preciso en que pretende hacer uso de la licencia anual ordinaria, con una anticipación de no menos de 30 (treinta) días corridos la que podrá ser negada con motivo de las necesidades funcionales de la AGCBA.

En ningún caso la licencia podrá distribuirse en más de dos períodos, incluyendo el período de receso anual obligado.

Artículo 48 : A los efectos de gozar del beneficio en su integridad, el personal debe cumplir 6 meses de trabajo en el organismo. De registrar una antigüedad menor, le corresponde una licencia proporcional a razón de 2 (dos) días corridos por mes trabajado.

Artículo 49 : En ningún caso se podrán acumular más de 2 (dos) períodos de licencia anual ordinaria excepto cuando la imposibilidad de ejercer el derecho al

goce de la licencia anual ordinaria responda a razones de servicio así declaradas por autoridad competente.

Artículo 50 : La licencia anual ordinaria puede interrumpirse por:

- a) Enfermedad o accidente del agente.
- b) Maternidad.
- c) Razones de servicio.
- d) Por paternidad.
- e) Por fallecimiento de familiar

Artículo 51 : El agente tiene hasta 45 (cuarenta y cinco) días corridos por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes por enfermedad inculpable de corto tratamiento.

Vencido dicho plazo, la Auditoría podrá acordar una licencia sin goce de sueldo, por el término que lo estime pertinente y en virtud de las circunstancias del caso.

Artículo 52 : El agente tiene 1 año de licencia con percepción íntegra de haberes, por enfermedad inculpable que requiera de tratamiento prolongado.

Si vencido el plazo indicado, el agente no estuviere en condiciones de reincorporarse al trabajo, la licencia se prorrogará por el término de un (1) año, con percepción del 50% del monto de las remuneraciones.

Cumplida dicha prórroga, el tratamiento deberá ser aprobado mediante junta médica conforme a lo establecido en las reglamentaciones pertinentes, debiéndose observar la existencia de funciones en la Auditoría General de la Ciudad que pudieren ser desempeñadas por el agente. Si no existiere esta posibilidad, se producirá la extinción de la relación laboral, pudiendo el agente acogerse a los beneficios previsionales que le correspondan, sin perjuicio de la indemnización que, conforme a la normativa laboral vigente, resulte pertinente.

Artículo 53 : Las licencias mencionadas en los artículos 50, 51 y 52, son otorgadas previa certificación por parte del Servicio Médico que la Auditoría General disponga.

Artículo 54 : En caso de enfermedad profesional o incapacidad originada por el hecho o en ocasión del trabajo, se concede licencia de hasta 1 (un) año con goce íntegro de haberes.

Si transcurrido dicho lapso, el agente no pudiera reintegrarse a sus funciones, la licencia se prorrogará por el periodo de un año, con derecho al 50% del monto correspondiente a su remuneración.

Vencida la prórroga y no habiendo podido el agente reincorporarse a sus funciones, a su pedido, la Auditoría General de la Ciudad podrá reservarle el puesto de trabajo por el término de 1 (un) año sin goce de haberes.

Producido el vencimiento de los plazos precedentemente dispuestos y habiéndose derivado una incapacidad permanente parcial, deberá asignársele al agente una tarea conforme a su nuevo estado, sin perjuicio de las indemnizaciones establecidas por las leyes laborales vigentes. Cuando la incapacidad fuera total y permanente quedará extinguida la relación laboral, pudiendo el agente acogerse a los beneficios previsionales pertinentes, sin perjuicio de las indemnizaciones que pudieran corresponderle.

Artículo 55 : En caso de enfermedad o accidente de un integrante del grupo familiar que requiera la atención personal del agente, le corresponderá una licencia de hasta 20 (veinte) días hábiles anuales, corridos o discontinuos según el caso, con pleno goce de haberes.

A tal efecto, el agente deberá declarar en oportunidad de su ingreso, y cada vez que se produzcan modificaciones, la integración de su grupo familiar, entendiéndose por tal aquellas personas que dependan de su atención y cuidado.

Artículo 56 : En caso de fallecimiento de hijos, parientes consanguíneos o afines de primer grado, cónyuge o pareja conviviente, el agente tendrá una licencia de 5 (cinco) días corridos con goce de haberes.

Por fallecimiento de parientes consanguíneos o afines de segundo grado, el agente gozará una licencia de 3 (tres) días corridos con percepción de haberes. Los términos se contarán a partir del día del fallecimiento o de la toma de conocimiento del mismo, debiendo el agente adjuntar los comprobantes respectivos dentro de los 60 (sesenta) días.

Artículo 57 : La licencia por matrimonio, es de 11 (once) días laborables a contar desde el día de celebración, con pleno goce de haberes. El ejercicio de tal derecho, implica la obligación de adjuntar la documentación que acredite el enlace dentro de las 72 (setenta y dos) horas del reintegro a las tareas habituales.

Artículo 58 : La licencia por maternidad, con íntegro goce de haberes, es de 90 (noventa) días corridos: 45 (cuarenta y cinco) días antes y 45 (cuarenta y cinco) días después del alumbramiento, pudiendo optar la agente por distribuir de manera distinta los términos antedichos.

Transcurrido este período la agente tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo por el término de un año.

A petición de la agente, podrá acordarse un cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

En caso de parto múltiple, el período se ampliará en 10 (diez) días corridos por cada alumbramiento posterior.

Artículo 59 : El estado de embarazo será acreditado por el servicio médico que la Auditoría General de la Ciudad determine o con la presentación del certificado prenatal emitido por Hospital Público u Obra Social a la que pertenezca la agente.

El período de licencia posterior al parto será certificado con la partida de nacimiento correspondiente.

Artículo 60 : El agente varón tiene una licencia por nacimiento de hijo de 5 (cinco) días hábiles con pleno goce de haberes, contados desde el día del nacimiento, debiendo adjuntarse la documentación que lo acredite dentro de los 15 (quince) días siguientes al alumbramiento.

Artículo 61: La licencia por adopción es de 60 (sesenta) días corridos con percepción íntegra de haberes y le corresponde al agente a partir del día hábil siguiente a la resolución judicial que otorga la tenencia de uno o más niños con fines de adopción.

Cuando el adoptado fuere mayor de 6 (seis) años de edad la licencia será de 30 (treinta) días corridos.

Para el caso de adopción por una pareja, al agente varón le corresponde la mitad de la licencia.

La documentación que acredite la adopción deberá acompañarse dentro de los 10 (días) días siguientes al reintegro del agente a sus tareas.

Artículo 62 : En los casos en que el hijo/a naciera con necesidades especiales se otorgará una licencia especial de hasta 180 días corridos con goce íntegro de haberes, computados a partir del vencimiento de la licencia por maternidad o nacimiento, pudiendo solicitarla la madre o el padre indistintamente. A los efectos de acreditar la necesidad especial deberá presentarse certificado médico con los alcances previstos en la ley 22.431 y concordantes. Este beneficio también será aplicable a los casos de adopción de recién nacidos con las mencionadas características.

Artículo 63 : Se podrá otorgar licencia con pleno goce de haberes, a los agentes que cursen estudios en establecimientos de gestión pública o privada cuyos programas de estudios estén oficialmente reconocidos y aprobados. Pueden ejercer este derecho quienes se encuentren en situación de alumno regular en el establecimiento de que se trate.

A dicho fin, se reconocen 25 (veinticinco) días hábiles por año calendario, que serán utilizados de acuerdo a las necesidades que plantee el agente.

A los fines de la justificación de la licencia, el agente debe presentar la constancia del examen rendido otorgado por la autoridad del establecimiento educacional respectivo.

Artículo 64 : Pueden justificarse con goce íntegro de haberes, hasta 6 (seis) días laborables por año y no más de 2 (dos) días consecutivos por mes, atendiendo a razones personales y sin expresión de causa, con la autorización previa de la autoridad competente.

Artículo 65 : La Auditoría General de la Ciudad puede otorgar licencias a sus agentes por razones de servicio, cuando deban realizar estudios,

investigaciones, trabajos científicos o técnicos o participar en conferencias o congresos, con o sin goce de haberes. Al término de esa licencia, el agente deberá presentar por escrito el informe correspondiente. La falta de presentación del mismo, es incluida en el legajo del agente y tenida en cuenta en su oportunidad. El agente debe prestar servicios por un término igual al doble de la licencia concedida antes de solicitar el otorgamiento de una nueva licencia por la misma causa. En todos los casos, esta licencia nunca puede exceder de 2 (dos) años, continuos o no.

La metodología de acceso a este régimen, la percepción de haberes y los términos temporales de la licencia son acordados por el Colegio de Auditores con el asesoramiento de las áreas técnicas respectivas.

Artículo 66 : Para el desempeño de cargos electivos, gremiales, políticos o de mayor jerarquía, en jurisdicción nacional, provincial, municipal o local, el agente tiene derecho al goce de licencia por el término que dure su mandato sin percepción de haberes, debiendo reintegrarse a sus tareas habituales dentro de los 30 (treinta) días subsiguientes a la finalización de las funciones para las que fuera elegido.

Artículo 67: Cuando el/la empleado/a concurriere a donar sangre, podrá justificarse, con goce íntegro de haberes, un día laborable en cada oportunidad y a razón de dos por año calendario, siempre que se presente la certificación correspondiente exteñida por establecimiento reconocido.

Artículo 68 : El agente que curse estudios en establecimientos de gestión pública o privada con reconocimiento oficial, podrán solicitar autorización para asistir a clase, cursos prácticos, investigaciones de campo y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiante, con la obligación de compensar las horas no trabajadas. Tal situación debe ser debidamente acreditada por el agente.

Artículo 69 : La madre del lactante puede disponer de hasta 3 (tres) descansos de media hora cada uno en el horario de trabajo para atender al cuidado y alimentación de su hijo. No obstante, podrá reducir en una hora su jornada

laboral, al inicio o al final de la misma. El beneficio dura por el término de 365 (trescientos sesenta y cinco) días corridos que se contarán a partir del nacimiento.

Capítulo XIII

DE LAS PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES

Artículo 70 : La Auditoría General establece los mecanismos y condiciones para posibilitar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales, conforme lo establecido en el artículo 43 de la Constitución de la Ciudad, debiendo asegurarse la igualdad de remuneraciones con los agentes del encasillamiento escalafonario que corresponda.

Artículo 71 : Las regulaciones contenidas en este estatuto, especialmente las referidas a jornada de trabajo y licencias, deben interpretarse de un modo amplio y flexible en los supuestos de aplicación a las personas con necesidades especiales, a los fines de garantizar los tratamientos, descansos o requerimientos que las mismas soliciten.

Capítulo X

EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

Artículo 72: El vínculo laboral del personal de planta permanente se extingue por:

- a) Renuncia.
- b) Cesantía o exoneración.
- c) Acogimiento al beneficio previsional o inacción del agente ante la intimación fehaciente de la AGC para proceder a iniciar los trámites jubilatorios previstos en el artículo 74.
- d) Vencimiento de los plazos contemplados en los supuestos de los artículos 52 y 54.
- e) Incapacidad declarada por sentencia firme.
- f) Baja por inhabilidad sobreviniente
- g) Fallecimiento del agente

Artículo 73.- El agente tendrá derecho a renunciar en cualquier momento, debiendo notificar en forma fehaciente a la Auditoría General de la Ciudad. Deberá dar cumplimiento a la obligación prevista en el artículo 13 inc. p).

Artículo 74.- Cuando el empleado/a reúna los requisitos previstos en la legislación vigente para acceder al beneficio previsional, la Auditoría General de la Ciudad podrá intimarlo/a en forma fehaciente a iniciar los trámites jubilatorios, gestión que deberá ser promovida dentro de los 30 días corridos de su fehaciente notificación.

A partir de la fecha de iniciación de los tramites pertinentes ante el organismo previsional que correspondiere en el término prescripto precedentemente, el empleado/a 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 empleado/a, se producirá la extinción de la relación laboral conforme a lo regulado en el artículo 72 inc. c).

Los plazos señalados en el presente artículo podrán ser prorrogados por causas no imputables al empleado/a.

Título III

DEL PERSONAL NO PERMANENTE

Artículo 75: El personal podrá revistar como personal permanente o como personal no permanente. La situación del personal ad honorem será reglamentada por el Colegio de Auditores.

Artículo 76: El personal no permanente está afectado a aquellas actividades que el Colegio de Auditores determine, en función de las necesidades del servicio:

- a) Cobertura de cargos que por su naturaleza no corresponde asignarle funciones propias del personal permanente.
- b) Personal afectado a las órdenes de cada Auditor General.

Artículo 77: Gozan de todos los derechos enumerados en el artículo 8° de este Estatuto, excepto los mencionados en los incisos a) y d).

Artículo 78: Está sujeto a las disposiciones estipuladas en el Título II de este Estatuto, en tanto resulten compatibles con las específicas del presente título. La licencia ordinaria del personal no permanente se rige por la reglamentación que a esos efectos dicte la Auditoría General de la Ciudad.

Artículo 79 : En el caso del personal no permanente regulado en el inciso a) del artículo 76, no será de aplicación lo dispuesto en los arts. 52, 62, 65 y 66.

Artículo 80 : El personal no permanente es designado por el Colegio de Auditores Generales e integra un plantel que debe estar incluido en la estructura.

El personal afectado a las órdenes de cada Auditor General, será designado a propuesta de éste.

Artículo 81: El personal no permanente carece de estabilidad y su designación vence indefectiblemente el día 31 de diciembre de cada año, salvo cuando su finalización se estipulare con una fecha anterior.

El personal afectado a las órdenes de cada Auditor General cesa automáticamente al término de la gestión del Auditor General que lo propuso, o por la cancelación de su designación a propuesta del mismo Auditor la que debe ser notificada con un preaviso de 30 (treinta) días.