

RESOLUCIÓN CONJUNTA N.º 269/MEFGC/19

Buenos Aires, 21 de enero de 2019

VISTO: Las Leyes Nros. 471 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y su modificatoria N° 6.025, 1.218 (texto consolidado por Ley N° 6.017), 3.304 (texto consolidado por Ley N° 6.017), 5.460 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y 5.960, los Decretos Nros. 400/GCABA/2017 y 304/GCABA/2018, las Resoluciones Nros. 1.960/SHYFPG/2005, 2.777/MHGC/2010, 2.778/MHGC/2010, 2.779/MHGC/2010 y 2.291/MEFGC/2018, la Resolución N° 1/PG/2019, las Actas de Negociación Colectivas N° 2/2005, 3/2005 y 4/2005, el Expediente Electrónico N° 30380337/DGTALPG/2018, y

CONSIDERANDO:

Que por la Ley N° 471 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y su modificatoria N° 6.025 se sancionó la "Ley de Relaciones Laborales en la Administración Pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires", constituyendo ésta el régimen aplicable al personal de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad, dependiente del Poder Ejecutivo, incluyendo entes jurídicamente descentralizados y sociedades estatales y el personal dependiente de las comunas, con excepción de aquellos trabajadores que se encuentren comprendidos en el régimen de la Ley Nacional N° 20.744;

Que por la norma precitada se estableció, entre otros, los principios generales sobre los cuales debe organizarse la carrera administrativa y el respectivo escalafón, complementados con un régimen de evaluación del desempeño anual de los trabajadores y programas de capacitación;

Que en tal sentido, el artículo 10 de la Ley precitada establece las obligaciones de los trabajadores del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, entre ellas, la de "someterse a las evaluaciones anuales de desempeño realizadas por la autoridad competente";

Que en el artículo 37 de la mentada norma se establecen los principios a los que se debe sujetar la carrera administrativa, incluyéndose en su inciso f) el de la evaluación de desempeño anual de los trabajadores;

Que el artículo 39 del mismo cuerpo legal dispone que 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 misma;

Que en el artículo 40 de la norma en consideración se establece que el Poder Ejecutivo reglamentará un régimen gerencial para los cargos más altos de la Administración Pública sobre la base de los criterios de ingreso por riguroso concurso público abierto de antecedentes y oposición, estabilidad por un plazo de cinco años, con sujeción a evaluaciones de desempeño anuales, cese en la

estabilidad y extinción automática de la relación de empleo público para el supuesto de una evaluación negativa;

Que por Resoluciones Nros. 2.777/MHGC/2010, 2.778/MHGC/2010 y 2.779/MHGC/2010 se instrumentaron los Convenios Colectivos de Trabajo que complementan la Ley Marco que rige las relaciones de empleo público, en los que el Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha plasmado preceptos sobre los cuales debe organizarse la evaluación de desempeño laboral;

Que por la Ley N° 5.460 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y modificatoria, N° 5.960, se sancionó la Ley de Ministerios del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que el artículo 2° de la citada Ley contempla entre los Ministerios del Poder Ejecutivo, al Ministerio de Economía y Finanzas;

Que en virtud de la Ley N° 5.460 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y modificatoria, N° 5.960, corresponde al Ministerio de Economía y Finanzas el diseño e implementación de la carrera administrativa, así como del régimen gerencial o cualquier régimen especial establecido en la Ley N° 471 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y modificatoria N° 6.025, y el diseño e implementación de las políticas de gestión y administración de los recursos humanos del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que en virtud de la implementación de la Nueva Carrera Administrativa, el Señor Jefe de Gobierno delegó en el Señor Ministro de Economía y Finanzas mediante Decreto N° 304/2018, la facultad de dictar el Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al personal comprendido en los artículos 4° y 40 de la Ley N° 471 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y su modificatoria N° 6.025, como asimismo aprobar los Formularios de Evaluación de Desempeño y las Disposiciones Particulares del mismo, alineados a los correspondientes agrupamientos;

Que por Resolución N° 2.291/MEFGC/2018 se aprobó el Régimen de Evaluación de Desempeño anual aplicable al personal comprendido en los artículos 4° y 40 de la Ley N° 471 (texto consolidado por Ley N° 6.017) y modificatoria N° 6.025;

Que por otro lado, conforme lo dispuesto por el artículo 134 de la Constitución de la Ciudad, la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires dictamina sobre la legalidad de los actos administrativos, ejerce la defensa de su patrimonio y su patrocinio letrado, como así también representa a la Ciudad en todo proceso en que se controviertan sus derechos o intereses;

Que en tal sentido, la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires es uno de los órganos de control de la Ciudad, habiéndose determinado sus atribuciones, competencia, deberes y obligaciones por la Ley N° 1.218 (texto consolidado por Ley N° 6.017);

Que por Decreto N° 400/GCABA/2017 se definió la estructura orgánica y funcional de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que por las Actas de Negociación Colectiva N° 2/2005 y 3/2005 de la Comisión Paritaria Sectorial- Procuración General, labradas el 16 de agosto de 2005, rectificadas por Acta N° 4/2005, se acordó el Escalafón del Personal de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, el que permite a los agentes que presentan servicios en la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires contar con la correspondiente Carrera Administrativa;

Que por Resolución N° 1.960/SHYF-PG/2005, cuyas previsiones se encuentran al presente vigentes, se aprobó el texto ordenado del Escalafón del Personal de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, previendo en su título V la evaluación de desempeño para el personal del organismo, marco procedimental de la materia en análisis; Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Que a su vez, en el artículo 1º del Anexo de la Resolución anteriormente mencionada se estableció como autoridad de aplicación en forma conjunta, a la Procuración General y a la entonces Secretaría de Hacienda y Finanzas;

Que en la órbita de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se creó la Comisión Permanente de Aplicación mediante la Resolución N° 1.960-MHYFPG/2005, integrada por representantes del Procurador General y de los tres agrupamientos de trabajadores;

Que la Comisión mencionada deberá ser la que se expida con carácter previo a la resolución de los eventuales recursos que pudiesen surgir contra las evaluaciones de desempeño;

Que si bien el escalafón propio de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires refleja la singularidad de las tareas que se realizan y los modos en que se organizan las tareas y los recursos humanos, la autoridad de aplicación del escalafón aprobado por la ya mencionada Resolución Conjunta N° 1.960-MHYFG-PG/2005 considera conveniente asimilar la mayor cantidad de elementos de la evaluación de desempeño prevista para el escalafón general, aun cuando se incorporen otros aspectos propios de la labor que se desempeña en la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que las autoridades de la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo con las responsabilidades primarias conferidas en el Anexo II del Decreto N° 230/2018, han asesorado sobre la evaluación de desempeño que se propicia para la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires;

Que en este sentido, corresponde que la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires se adhiera a la metodología y sistema de evaluación de desempeño del personal del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, conforme a lo previsto por el Decreto N° 304/2018 y la Resolución N° 2.291/MEFGC/2018, adecuándolos conforme a cada uno de sus agrupamientos;

Que la Comisión Permanente de Aplicación de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires ha intervenido a los efectos de la adhesión al régimen de evaluación de desempeño;

Que el resultado de la evaluación de desempeño deberá ser incorporado a los legajos de todos los agentes para ser tenidos en cuenta en posibles reencasillamientos o promociones de nivel;
Que conforme lo expresado precedentemente, corresponde dictar el acto administrativo pertinente;
Que por Resolución N° 1/PG/2019 se ha asignado al Procurador General Adjunto de Asuntos Institucionales y Empleo Públicos la atención de los asuntos y firma del despacho de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en el período comprendido entre los días 14 y 25 de enero del corriente año, ambos inclusive;
Por ello, y en uso de las facultades asignadas y propias,

**EL PROCURADOR GENERAL ADJUNTO DE ASUNTOS INSTITUCIONALES
Y EMPLEO PÚBLICO A CARGO DE LA PROCURACIÓN GENERAL
DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES
Y EL MINISTRO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
RESUELVEN:**

Artículo 1º.- Adhiérese la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al régimen de Evaluación de Desempeño previsto por la Resolución N° 2.291/MEFGC/2018.

Artículo 2º.- Apruébanse las Competencias Laborales Individuales aplicables al personal de la Procuración General perteneciente a los Agrupamientos Profesional, Auxiliar Técnico Jurídico y Auxiliar Técnico Operativo que, como Anexo I (IF-2022-46576801-GCABA-DGTALPG), forman parte integrante de la presente.

(Artículo 2º sustituido por el Artículo 1º de la Resolución Conjunta N° 596-MHFGC-PG/2022, BOCBA N° 6534 del día 05/01/2023).

Artículo 3º.- Apruébense las Competencias Laborales de Liderazgo aplicables al personal de la Procuración General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, perteneciente a los siguientes agrupamientos: Agrupamiento Profesional, Agrupamiento Auxiliar Técnico Jurídico y Agrupamiento Auxiliar Técnico Operativo, cuando el mismo tenga el rol de evaluador, que como Anexo II (IF-2019-03410892-PG), forman parte integrante de la presente, las que serán adicionales a las aprobadas en el artículo 2º.

Artículo 4º.- Publíquese en el Boletín Oficial de la Ciudad de Buenos Aires, y para su conocimiento y demás efectos, remítase a la Dirección General Técnica, Administrativa y Legal de la Procuración



General de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y a la Subsecretaría de Gestión de Recursos Humanos, del Ministerio de Economía y Finanzas. Cumplido, archívese. **Mura - Djivaris p/p**



ANEXO I

COMPETENCIAS LABORALES INDIVIDUALES POR AGRUPAMIENTO APLICABLES AL PERSONAL DEL ESCALAFÓN ESPECIAL DE LA PROCURACIÓN GENERAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE BUENOS AIRES.

1. Competencias laborales individuales aplicables al Agrupamiento Auxiliar Técnico Operativo:

- a. Conocimiento de la tarea y oficio
- b. Cuidado de las herramientas y espacio de trabajo
- c. Administración del tiempo
- d. Comunicación
- e. Conciencia de su rol como servidor público
- f. Trabajo en equipo
- g. Proactividad
- h. Autonomía

2. Competencias laborales individuales aplicables al Agrupamiento Auxiliar Técnico Jurídico:

- a. Conocimiento técnico normativo
- b. Trabajo Colaborativo
- c. Efectividad
- d. Comunicación
- e. Conciencia de su rol como servidor público
- f. Flexibilidad
- g. Proactividad
- h. Autonomía

3. Competencias laborales individuales aplicables al Agrupamiento Profesional:

- a. Conocimiento técnico normativo en la gestión pública
- b. Trabajo colaborativo
- c. Iniciativa
- d. Comunicación
- e. Conciencia de su rol como servidor público
- f. Flexibilidad
- g. Manejo del tiempo

h. **Autonomía**

(Anexo I sustituido por el Artículo 1° de la Resolución Conjunta N° 596-MHFGC-PG/2022, BOCBA N° 6534 del día 05/01/2023).



ANEXO II

COMPETENCIAS LABORALES DE LIDERAZGO PARA RESPONSABLE DE EQUIPO DE TRABAJO

- a. Organización de las tareas
- b. Motivación
- c. Fomenta los valores