

**Trabajo**

**Se hace lugar al amparo interpuesto por una mujer que solicita ocupar la vacante generada por el fallecimiento de su madre como ingreso excepcional a la planta del GCBA sin concurso por condiciones de vulnerabilidad por hijo con discapacidad**

**“A., N. E. C/ GCBA S/ Amparo – Empleo Público – Otros”**

En la Ciudad de Buenos Aires. VISTOS:

Estos autos para resolver el recurso de apelación interpuesto y fundado por la parte actora (Actuación N° 2866597/2024) —cuyo traslado fue contestado por la parte demandada (Actuación N° 2932060/2024)— contra la sentencia que rechazó la demanda incoada (Actuación N° 2727607/2024). CONSIDERANDO: I. La Sra. N. E. A. inició la presente acción de amparo contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de que se le ordene reconocerle, su derecho a ocupar la vacante generada en las filas del GCBA, debido al deceso de su madre, acaecido el día 20 de diciembre de 2022. Ello de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Trabajo y Acta Paritaria 2/11 instrumentada a través de la Resolución N° 1348/MHGC/2011. Adujo que, hasta el momento de su fallecimiento, su madre prestaba funciones como agente en la Dirección de Infancias y Adolescencias dependiente de la Subsecretaría de Fortalecimiento Personal, Familiar y Comunitario del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del GCBA, y que era el mayor sostén del grupo familiar. En base a ello, consideró que cumplía con todos los requisitos establecidos en el artículo 24 del Convenio Colectivo y Acta Paritaria mencionados, para que se efectivizara su incorporación como agente de planta permanente del GCBA, ya sea en el puesto que ocupaba su madre, o en cualquier otro órgano, o ente dependiente de la Administración Pública local. Adujo que la negativa del GCBA en tal sentido, instrumentada mediante Resolución N° 947-GCABA-MHFGC-2023 y sus confirmatorias – resultaba ilegal y manifiestamente arbitraria, y afectaba sus derechos a trabajar, a la salud, a la alimentación

y a una vida digna. Dio cuenta de la composición de su grupo familiar, de los padecimientos de salud de sus dos hijos menores convivientes, y de la manera en que sus ingresos se deterioraron a partir del fallecimiento de su madre, quien, por percibir el mayor salario, era quien realizaba el mayor aporte económico. A fin de dar sustento a sus dichos, acompañó, junto a la demanda, un informe socioambiental, elaborado por la Lic. en Trabajo Social Rocío Rodríguez, en el que se daba cuenta de que “[e]l ingreso generado por la Sra. T. era el principal, el más alto”, y de que “[s]i bien los gastos eran compartidos, [ese ingreso] resultaba fundamental para cubrir las necesidades básicas del grupo familiar [...]. En el mismo informe, se señaló que el fallecimiento de la Sra. TE. había tenido “consecuencias en la satisfacción de las necesidades básicas [del grupo familiar], deteriorando sus condiciones de vida” y que la actora “había tenido que asumir con todos sus hijxs, de manera exclusiva, la responsabilidad en lo atinente a las tareas de cuidado, afectivas y de manutención económica”. En ese sentido, la accionante destacó que efectuaba tareas de limpieza, pero que la remuneración percibida resultaba insuficiente para afrontar las necesidades del grupo familiar. Invocó lo dispuesto en los arts. 37 y 38 de la CCABA, así como lo establecido en el art. 24 del CCT y el acta paritaria 2/11. Ofreció prueba e hizo reserva de caso federal. II. Contestada la demanda y producida la prueba, mediante la sentencia aquí apelada, el magistrado de grado rechazó la demanda. Para así decidir, tras analizar las constancias de autos y el marco jurídico aplicable al caso, en particular las normas invocadas por la actora, y los principios constitucionales de igualdad ante la ley, y de ingreso por concurso al empleo público, advirtió que “[...] cualquier precepto normativo que prevea una excepción o apartamiento de las directrices constitucionales deb[ía] ser interpretado rigurosa y restrictivamente”. Luego tras destacar que el art. 24 del Convenio Colectivo invocado por la actora en sustento de su pretensión establece que la “reserva de partida” es procedente cuando el agente fallecido fuera el “único sostén de un núcleo familiar”, resaltó que “[d]e los propios términos del escrito de demanda se desprend[ía] la inadecuación de la situación de la actora al excepcional supuesto de hecho previsto por la norma”, ya que allí se reconocía que la difunta madre de la actora, la Sra. T., “era el principal, pero no el único sostén familiar”. En ese sentido, consideró que si bien la demandada, al rechazar la pretensión de la actora, había efectuado una interpretación literal de la norma en sentido diverso al pretendido por la

amparista, de ello no se derivaba que su actuar hubiera sido arbitrario o ilegítimo de un modo manifiesto, lo que justificaba el rechazo de la acción. III. Contra dicho pronunciamiento, la parte actora interpuso recurso de apelación. En sus agravios, sostuvo que el magistrado había efectuado una interpretación restrictiva de la norma, contraria a su espíritu y finalidad. Destacó que la normativa invocada (art. 24 del CCT) tenía una intención tuitiva, de resguardo del grupo familiar que había quedado desprotegido al ver disminuidos sus ingresos, y que priorizaba el ingreso al empleo público de un familiar directo de la persona fallecida que dejaba un cargo vacante. Enfatizó en la idoneidad de la actora para el cargo y en las necesidades de su grupo familiar. También cuestionó que el a quo hubiera consentido la decisión dispuesta en sede administrativa rechazando la solicitud de la amparista, ya que adujo haber acreditado que “la Administración local s[olía] admitir el acceso al cargo vacante, con las previsiones del artículo 24 del CCT, en los supuestos donde el agente fallecido era el principal, pero no el único sostén familiar”. Mantuvo que el fallo efectuaba una interpretación parcial del acceso al empleo público y omitía evaluar la idoneidad de la actora. Respecto de ello, señaló que dentro de los 45 días del fallecimiento de su madre había presentado ante la demandada la solicitud para ocupar la vacante, que había acompañado su título secundario de perito mercantil con especialización contable e impositiva, así como acreditado las capacitaciones recibidas como operadora socio terapéutica, lo que según la trabajadora social que efectuó el informe acompañado a la demanda, podía facilitar su desempeño en un área que abordaba las problemáticas sociales de las infancias y adolescencias. En ese sentido, adujo que, dada su experiencia y conocimiento del sector, podría cumplir adecuadamente con las funciones requeridas ya que poseía la formación necesaria para desempeñar el cargo público con eficiencia y compromiso. En otro orden de argumentación, cuestionó que el a quo hubiera omitido tener en cuenta las necesidades particulares del grupo familiar de la postulante, en especial los padecimientos de salud de sus dos hijos y los gastos que su cuidado conllevaba. En esa senda, agregó que la actora se encontraba en una situación de múltiples vulnerabilidades, al ser una mujer sola responsable del grupo familiar con un hijo con discapacidad y otro con un delicado estado de salud, y que al no tomar en cuenta tales extremos, la sentencia había omitido la consideración de la perspectiva de género en su análisis. IV. Tales argumentos fueron respondidos por la

demandada, y, arribadas las actuaciones a esta instancia, se dio intervención al Sr. Fiscal ante la Cámara, quien emitió su dictamen, por medio del cual —por sus fundamentos— propició declarar desierto el recurso incoado (Actuación N° 3006975/2024). Finalmente, se elevaron los autos al acuerdo (Actuación N° 3007284/2024). V.A fin de analizar la cuestión traída a conocimiento del tribunal, cabe comenzar por destacar que el art. 24 del Convenio Colectivo de Trabajo, invocado por la amparista, establece expresamente que “[c]uando se produzca el fallecimiento de un agente que sea único sostén de un núcleo familiar, se reservará la partida que deja el fallecido para un familiar directo de ese núcleo familiar, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso, a excepción del concurso público”. De las constancias de la causa se desprende que mediante Resolución N° 947- GCABA-MHFGC-2023, la demandada rechazó la petición efectuada por la amparista de ocupar la vacante de su madre fallecida, “por no cumplir con los requisitos mínimos establecidos para la configuración del supuesto contemplado en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo”, dado que no se había acreditado que la “ex agente fallecida fuera el único sostén económico familiar [...]” (ver. pág. 96/97 del exp. digital). A su vez, al rechazar el recurso jerárquico que interpusiera, la demandada confirmó tal criterio, destacando que surgía de las constancias administrativas que la Sra. A. prestaba servicios en relación de dependencia para la empresa EMEVEVE S.A. VI. Como se dijera supra, la recurrente se queja de que la demandada rechazara su solicitud de ocupar la vacante que se liberara por el fallecimiento de su madre, mediante una interpretación literal de dicha norma, y cuestiona que el a quo avalara tal interpretación. Aduce que, en otras ocasiones, en el caso de otros agentes, el GCBA aplicó la referida norma efectuando una interpretación más amplia de sus términos, y que además el a quo debió considerar, para resolver, la situación particular de vulnerabilidad en que se encuentra. VII. Llegados a este punto, es del caso puntualizar que no se encuentra controvertida en esta causa la legitimidad del mecanismo —instituido mediante el convenio colectivo mencionado— por el cual se habilita la posibilidad de disponer ingresos excepcionales a la planta del GCBA sin concurso. La cuestión a decidir consiste en discernir si la situación planteada por la actora debe ser subsumida en el art. 24 del citado convenio. La Corte ha dicho, en reiteradas oportunidades, que “[e]s misión del intérprete indagar el verdadero sentido y alcance de la ley, mediante un examen atento y profundo de sus términos que consulte la realidad del

precepto y la voluntad del legislador, pues, cualquiera que sea la índole de la norma, no hay método de interpretación mejor que el que tiene primordialmente en cuenta la finalidad de aquella” CSJN, in re “INC SA (TF 24.746 – I) c/ DGI”, sentencia del 15 de julio de 2021, Fallos: 344:1810, entre otros). En similar tesitura ha señalado que “[e]n el entendimiento de una ley debe atenerse a los fines que la inspiran, y debe preferirse siempre la interpretación que los favorezca y no la que los dificulte” (CSJN, in re “AGRUPACION POLITICA: FRENTE CAMBIEMOS LA PAMPA s/ CUESTIONES DE COMPETENCIA”, sentencia del 30 de septiembre de 2021, Fallos: 344:2513, entre otros). En sentido similar, el tribunal ha sostenido que “...en la tarea de interpretar la ley ha de tenerse en cuenta el contexto general y los fines que aquella persigue y, con ese objeto, la labor del intérprete debe ajustarse a un examen atento de sus términos, que consulte la racionalidad del precepto y la voluntad del legislador (Fallos: 327:1507; 331:1215), ya que lo importante no es ceñirse a rígidas pautas gramaticales sino computar el significado profundo de las normas (Fallos: 330:1927; 338:1183, entre otros)” (Fallos: 344:2591). Asimismo, “no es el espíritu de la ley el que debe subordinarse a las palabras sino éstas a aquél, máxime cuando aquella ratio se vincula con principios constitucionales que siempre han de prevalecer en la interpretación de las leyes” (Fallos: 323:212). Dicho fin, por otra parte, se encuentra estrechamente vinculado a obligaciones estatales previstas en el ámbito convencional y constitucional. Así, el art. 17 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que “[l]a familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y debe ser protegida por la sociedad y el Estado” (inc. 1º). Por su parte, la Constitución de la Ciudad “[...] promueve la protección integral de la familia” (art. 37). Así, no pude obviarse que la previsión contenida en el art. 25 del Convenio Colectivo de Trabajo tiene en miras un fin tuitivo, de protección de la familia ante las contingencias derivadas del fallecimiento de quien fuera proveedor de sus ingresos. Llegados a este punto, no es posible soslayar la vulnerabilidad del grupo familiar de la actora, quien –como fuera señalado– integra un hogar monomarental, con dos hijos a cargo con severos problemas de salud (uno de ellos con certificado de discapacidad). En este contexto, la circunstancia de que la Sra. A. cuente con un empleo en condiciones más desventajosas que aquél al que pretende acceder no impide reconocer que el salario de la Sra. T. constitúa el principal ingreso del grupo familiar y, en consecuencia, su muerte trajo aparejada una

situación crítica de la clase que el citado art. 25 del convenio colectivo procura atender. A mayor abundancia, es preciso recordar el deber que pesa sobre todos los órganos del estado, y en especial sobre el Poder Judicial, de incorporar la perspectiva de género en el ámbito de sus respectivas competencias y toma de decisiones. En esta línea, resulta pertinente destacar que los artículos 37 y 38 de la constitución local establecen, que “[s]e garantiza la igualdad de derechos y responsabilidades de mujeres y varones como progenitores y se promueve la protección integral de la familia” y que la Ciudad incorpora “la perspectiva de género en el diseño y ejecución de sus políticas públicas” y “[e]stimula la modificación de los patrones socioculturales estereotipados con el objeto de eliminar prácticas basadas en el perjuicio de superioridad de cualquiera de los géneros; promueve que las responsabilidades familiares sean compartidas; fomenta la plena integración de las mujeres a la actividad productiva, las acciones positivas que garanticen la paridad en relación con el trabajo remunerado, la eliminación de la segregación y de toda forma de discriminación por estado civil o maternidad...”(énfasis añadido). Bajo esta pauta de análisis, adquiere particular relevancia para la resolución del presente caso, llamar la atención respecto a las dificultades que enfrentan las mujeres en general, y en especial aquellas que conforman un hogar monoparental, para el acceso a empleos de calidad y bien remunerados. También debe ser un factor a considerar, el hecho de que, en general, son las mujeres quienes afrontan la organización y se hacen cargo de las tareas de cuidado. Ello torna de particular y diferencial importancia para las mujeres con personas a cargo, el hecho de contar con regulaciones y apoyos que les faciliten conciliar su vida productiva con la reproductiva. Aplicado este razonamiento al caso que nos ocupa, la decisión que se adopte no podría soslayar que, según lo que se desprende de la prueba documental acompañada y de lo consignado en el escrito de demanda, la actora es una mujer que conforma un hogar monoparental, con dos hijos menores de edad a su exclusivo cargo, uno de ellos con certificado de discapacidad y otro con serios problemas de salud. A la vez, surge de autos que el ingreso a las filas del GCBA objeto de la demanda, amén de, eventualmente, significar un mejor ingreso para el grupo familiar, implicaría para la actora, acceder a mejores condiciones laborales que le “facilitarían [...] conciliar su vida familiar y laboral, especialmente en lo que se refiere a las tareas de cuidado y acompañamiento que requieren sus hijos con problemas de salud” (ello

conforme surge del Informe Socio Ambiental referido supra). En este escenario, amén de que la literalidad del artículo 24 del CCT en cuestión refiere que el traspaso de la vacante procede cuando la persona fallecida constituía el único sostén familiar, su aplicación con estos alcances no redundaría en una decisión acorde con la finalidad de la norma, las circunstancias particulares de autos y la perspectiva de género. Por el contrario, si en la exégesis de la norma se tiene en cuenta la intención tuitiva que la inspira, se incorpora la perspectiva de género, y se tiene en cuenta el contexto en que se encuentran las jefas de hogar con hijos a cargo, se concluye que la situación particular en que se encuentra la actora queda alcanzada por la previsión del artículo 24. Por otra parte, la tesis interpretativa que aquí se propicia, se condice con la que habría adoptado la demandada en otros casos, en los que –conforme se desprende de los considerandos de diferentes resoluciones publicadas en el Boletín Oficial que se adjuntan al escrito de inicio– aplicando la normativa invocada por la actora, art. 24 del CCT, el GCBA designó en sus filas a familiares de agentes fallecidos que aparentemente eran el “principal” y no el único sostén del grupo familiar (ver copias de boletín oficial acompañados a la actuación N° 1755787/2024). VIII. En virtud de las consideraciones hasta aquí expuestas, corresponde revocar la sentencia apelada, y hacer lugar a la demanda incoada. En consecuencia, corresponde declarar la nulidad de la Resolución N° 947-GCABA-MHFGC-2023 y sus confirmatorias, y ordenar al GCBA a que dicte una nueva resolución siguiendo las consideraciones y el criterio interpretativo señalados en el considerando VII. IX. Con respecto a las costas en virtud de lo establecido en el art. 14 de la CCABA y el art. 28 de la Ley N° 2145, corresponde que sean soportadas en el orden causado. Disidencia del Dr. Pablo C. Mántaras: I. La Sra. N. E. A. inició la presente acción de amparo contra el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, a fin de que se le ordenara que se le reconociera su derecho a ocupar la vacante generada en las filas del GCBA, debido al deceso de su madre, acaecido el día 20 de diciembre de 2022. Ello, de conformidad con lo establecido en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Trabajo y Acta Paritaria N° 2/11 instrumentada a través de la Resolución N° 1348/MHGC/2011. Adujo que, hasta el momento de su fallecimiento, su madre prestaba funciones como agente en la Dirección de Infancias y Adolescencias dependiente de la Subsecretaría de Fortalecimiento Personal, Familiar y Comunitario del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat del GCBA, y que era el mayor

sostén del grupo familiar. En base a ello, consideró que cumplía con todos los requisitos establecidos en el artículo 24 del Convenio Colectivo y Acta Paritaria mencionados, para que se efectivizara su incorporación como agente de planta permanente del GCBA, ya sea en el puesto que ocupaba su madre, o en cualquier otro órgano, o ente dependiente de la Administración Pública local. Adujo que la negativa del GCBA en tal sentido, instrumentada mediante Resolución N° 947-GCABA-MHFGC-2023 y sus confirmatorias – resultaba ilegal y manifiestamente arbitraria, y afectaba sus derechos a trabajar, a la salud, a la alimentación y a una vida digna. Dio cuenta de la composición de su grupo familiar, de los padecimientos de salud de sus dos hijos menores convivientes, y de la manera en que sus ingresos se deterioraron a partir del fallecimiento de su madre, quien, por percibir el mayor salario, realizaba el mayor aporte económico. A fin de dar sustento a sus dichos, acompañó, junto a la demanda, un informe socioambiental, elaborado por la Lic. en Trabajo Social Rocío Rodríguez, en el que se daba cuenta de que “[e]l ingreso generado por la Sra. T. era el principal, el más alto”, y de que “[s]i bien los gastos eran compartidos, [ese ingreso] resultaba fundamental para cubrir las necesidades básicas del grupo familiar [...]. En el mismo informe, se señaló que el fallecimiento de la Sra. T. había tenido “consecuencias en la satisfacción de las necesidades básicas [del grupo familiar], deteriorando sus condiciones de vida” y que la actora “había tenido que asumir con todos sus hijxs, de manera exclusiva, la responsabilidad en lo atinente a las tareas de cuidado, afectivas y de manutención económica”. En ese sentido, la accionante destacó que efectuaba tareas de limpieza, pero que la remuneración percibida resultaba insuficiente para afrontar las necesidades del grupo familiar. Invocó lo dispuesto en los arts. 37 y 38 de la CCABA, así como lo establecido en el art. 24 del CCT y el acta paritaria 2/11. Ofreció prueba e hizo reserva de caso federal. II. Contestada la demanda y producida la prueba, mediante la sentencia aquí apelada, el magistrado de grado rechazó la acción. Para así decidir, tras analizar las constancias de autos y el marco jurídico aplicable al caso, en particular las normas invocadas por la actora, y los principios constitucionales de igualdad ante la ley, y de ingreso por concurso al empleo público, advirtió que “[...] cualquier precepto normativo que prevea una excepción o apartamiento de las directrices constitucionales deb[ía] ser interpretado rigurosa y restrictivamente”. Luego tras destacar que el art. 24 del Convenio Colectivo invocado por la

actora en sustento de su pretensión establece que la “reserva de partida” era procedente cuando el agente fallecido fuera el “único sostén de un núcleo familiar”, resaltó que “[d]e los propios términos del escrito de demanda se desprend[ía] la inadecuación de la situación de la actora al excepcional supuesto de hecho previsto por la norma”, ya que allí se reconocía que la difunta madre de la actora, la Sra. T., “era el principal, pero no el único sostén familiar”. En ese sentido, consideró que si bien la demandada, al rechazar la pretensión de la actora, había efectuado una interpretación literal de la norma en sentido diverso al pretendido por la amparista, de ello no se derivaba que su actuar hubiera sido arbitrario o ilegítimo de un modo manifiesto, de manera que la pretensión esgrimida no podía prosperar. III. Contra dicho pronunciamiento, la parte actora interpuso recurso de apelación. En sus agravios, sostuvo que el magistrado había efectuado una interpretación restrictiva de la norma, contraria a su espíritu y finalidad. Destacó que la normativa invocada (art. 24 del CCT) tenía una intención tuitiva, de resguardo del grupo familiar que había quedado desprotegido al ver disminuidos sus ingresos, y que priorizaba el ingreso al empleo público de un familiar directo de la persona fallecida que dejaba un cargo vacante. Enfatizó en la idoneidad de la actora para el cargo y en las necesidades de su grupo familiar. También cuestionó que el a quo hubiera consentido la decisión dispuesta en sede administrativa rechazando la solicitud de la amparista, ya que adujo haber acreditado que “la Administración local s[olía] admitir el acceso al cargo vacante, con las previsiones del artículo 24 del CCT, en los supuestos donde el agente fallecido era el principal, pero no el único sostén familiar”. Mantuvo que el fallo efectuaba una interpretación parcial del acceso al empleo público y omitía evaluar la idoneidad de la actora. Respecto de ello, señaló que dentro de los 45 días del fallecimiento de su madre había presentado ante la demandada la solicitud para ocupar la vacante, que había acompañado su título secundario de perito mercantil con especialización contable e impositiva, así como acreditado las capacitaciones recibidas como operadora socio terapéutica, lo que según la trabajadora social que efectuó el informe acompañado a la demanda, podía facilitar su desempeño en un área que abordaba las problemáticas sociales de las infancias y adolescencias. En ese sentido, adujo que, dada su experiencia y conocimiento del sector, podría cumplir adecuadamente con las funciones requeridas ya que poseía la formación necesaria para desempeñar el cargo público con eficiencia y

compromiso. En otro orden de argumentación, cuestionó que el a quo hubiera omitido tener en cuenta las necesidades particulares del grupo familiar de la postulante, en especial los padecimientos de salud de sus dos hijos y los gastos que su cuidado conllevaba. En esa senda, agregó que la actora se encontraba en una situación de múltiples vulnerabilidades, al ser una mujer sola responsable del grupo familiar con un hijo con discapacidad y otro con un delicado estado de salud, y que al no tomar en cuenta tales extremos, la sentencia había omitido la consideración de la perspectiva de género en su análisis. IV. Tales argumentos fueron respondidos por la demandada, y, arribadas las actuaciones a esta instancia, se dio intervención al Sr. Fiscal ante la Cámara, quien emitió su dictamen, por medio del cual — por sus fundamentos — propició declarar desierto el recurso incoado (Actuación N° 3006975/2024). Finalmente, se elevaron los autos al acuerdo (Actuación N° 3007284/2024).

V. A fin de analizar la cuestión traída a conocimiento del tribunal, cabe comenzar por destacar que el art. 24 del Convenio Colectivo de Trabajo, invocado por la amparista, establece expresamente que “[c]uando se produzca el fallecimiento de un agente que sea único sostén de un núcleo familiar, se reservará la partida que deja el fallecido para un familiar directo de ese núcleo familiar, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso, a excepción del concurso público”. De las constancias de la causa se desprende que mediante Resolución N° 947- GCABA-MHFGC-2023, la demandada rechazó la petición efectuada por la amparista de ocupar la vacante de su madre fallecida, “por no cumplir con los requisitos mínimos establecidos para la configuración del supuesto contemplado en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo”, dado que no se había acreditado que la “ex agente fallecida fuera el único sostén económico familiar [...]” (ver. pág. 96/97 del exp. digital). A su vez, al rechazar el recurso jerárquico que interpusiera, la demandada confirmó tal criterio, destacando que surgía de las constancias administrativas que la Sra. A. prestaba servicios en relación de dependencia para la empresa EMEVEVE S.A. VI. Como se dijera supra, la recurrente se queja de que la demandada rechazara su solicitud de ocupar la vacante que se liberara por el fallecimiento de su madre, mediante una interpretación literal de dicha norma, y cuestiona que el a quo avalara tal interpretación. Aduce que, en otras ocasiones, en el caso de otros agentes, el GCBA aplicó la referida norma efectuando una interpretación más amplia de sus términos, y que además el a quo debió considerar, para resolver, la situación particular de

vulnerabilidad en que se encuentra. Ahora bien, sin perjuicio de que el Tribunal no desconoce las dificultades que enfrentan las mujeres en general, y en especial aquellas que conforman un hogar monoparental, para el acceso a empleos de calidad y bien remunerados, y aún cuando es cierto que la situación particular de la amparista merezca ser analizada con perspectiva de género; lo cierto es que, tal como lo señaló el a quo, la postura de la demandada, al aplicar lo establecido en el Convenio Colectivo, y rechazar la solicitud de la amparista de ocupar la vacante de su madre, no resulta descalificable ni por arbitraria, ni por ilegítima. En efecto, tratándose la disposición invocada de una excepción al mandato constitucional de ingreso por concurso, su interpretación y aplicación restrictiva por parte de la demandada no resulta pasible de reproche. A su vez, la accionante no ha demostrado, ni siquiera de forma indirecta, que en otras ocasiones el GCBA hubiera aplicado un criterio más amplio al momento de evaluar el cumplimiento del recaudo referido a que la persona fallecida fuera “el único sostén del grupo familiar”. Por otra parte, aun cuando todos los órganos del estado, incluido el Poder judicial, se encuentran obligados incorporar la perspectiva de género en el ámbito de sus respectivas competencias, tal mandato no alcanza, en el caso, ni para cuestionar el criterio seguido por la demandada consistente en cumplir con la norma vigente; ni para avalar que judicialmente pueda adoptarse una decisión como la peticionada, que implicaría disponer, sin más, el ingreso de la actora a la planta permanente del GCBA de manera directa y sin ningún tipo de evaluación previa respecto de sus méritos, habilidades laborales, e idoneidad para desempeñar adecuadamente el cargo vacante. No debe olvidarse aquí que la Corte Suprema de Justicia de la Nación ha sostenido inveteradamente que “el principio constitucional de la separación de poderes no consiente a los jueces el poder prescindir de lo dispuesto por la ley respecto al caso, so color de su posible injusticia o desacuerdo (Fallos: 241:121; 249:425; 342:1376; 344 : 3458; 346:25, entre otros)”, y que “[l]a misión más delicada de la justicia es la de saberse mantener dentro del ámbito de su jurisdicción, sin menoscabar las funciones que incumben a los otros poderes (Fallos: 338:488, entre otros)” (CSJN, *in re Agüero, Julio César s/ incidente de recurso extraordinario*”, sentencia del 27 de agosto de 2024, CPE 518/2014/TO1/5/1/RH2, entre muchos otros). Asimismo –tal como se destacara en el pronunciamiento apelado– prerrogativas como las contenidas en el artículo 24 del Convenio Colectivo de Trabajo deben

ser necesariamente interpretadas con carácter restrictivo, en tanto implican una suerte de “empleo público hereditario” y, por ese motivo, importan una excepción a los principios constitucionales de igualdad ante la ley, y de ingreso por concurso al trabajo en el sector público. En este sentido, debe destacarse que, a nivel nacional, por medio del Decreto N° 959/2024 (B.O. 28/10/2024) se estableció que no se admite para acceder a un empleo “[n]ingún privilegio, ventaja o beneficio sustentado en vínculos hereditarios, cualquiera [fuera] la modalidad de contratación” (artículo 1°). A su vez, se dispuso que no se pueden homologar convenciones colectivas de trabajo celebradas por los órganos y entes del Sector Público Nacional que se opusieran a lo establecido en el artículo 1° del referido decreto. En este contexto, si bien en el ámbito local no existe una previsión legal análoga, como ya se dijo las disposiciones de las convenciones colectivas como las que aquí se encuentra en discusión deben ser analizadas con criterio estricto, en tanto presuponen un apartamiento del principio general establecido en el artículo 16 de la Constitución Nacional. Así las cosas, las consideraciones hasta aquí expuestas conducen a rechazar el recurso interpuesto y a confirmar la sentencia de grado. Ahora bien, la situación de vulnerabilidad de la amparista y de su grupo familiar, analizados desde la óptica del interés superior del niño, justifican ordenar al GCBA a que, por un lado, incluya a la amparista en el Registro de Aspirantes para el ingreso a los cuadros de la Administración cuya instrumentación se ordena mediante el Acta N° 2/11, y a que, en caso de no haberse cubierto aún la vacante generada por el fallecimiento de la ex agente B. C. T., se considere a la amparista entre los candidatos posibles para su reemplazo, considerando a tales efectos sus condiciones de idoneidad y demás recaudos pertinentes. Por otra parte, sin perjuicio de la posibilidad de un eventual acceso de la amparista –en la medida en que cumpla con los requisitos establecidos en la correspondiente reglamentación– a los diversos programas de subsidios para personas en situación de vulnerabilidad con los que cuenta el GCBA; cabe instar a la demandada a que, en atención a los mandatos contenidos en los artículos 37 y 38 de la CCABA, brinde a la parte actora, mediante las áreas competentes, espacios de orientación y/o asesoramiento, capacitación y formación para la búsqueda de mejores condiciones de empleo y condiciones de vida. VII. Con respecto a las costas en virtud de lo establecido en el art. 14 de la CCABA y el art. 28 de la Ley N° 2145, corresponde que sean soportadas en el orden causado. Por ello,



habiendo tomado intervención el Ministerio Público Fiscal, el tribunal, por mayoría, RESUELVE: 1) Hacer lugar al recurso de apelación interpuesto por la parte actora y en consecuencia revocar la sentencia apelada con los alcances y en los términos establecidos en los considerandos VII y VIII del voto de la mayoría; 2) Imponer las costas en el orden causado (Art. 14 CCABA y art. 28 Ley N° 2145). Téngase por cumplido el Registro (cf. art. 11, Resolución CM 42/2017, Anexo I —reemplazado por Resolución CM 19/2019—). Notifíquese a las partes y al Ministerio Público Fiscal por la misma vía. Firme que se encuentre la presente, devuélvase.