

ANEXO VI

ART 25

ESCALAFON

AGRUPAMIENTO PERSONAL JERARQUICO:

Comprende a los trabajadores que se desempeñen como titulares de los niveles de la estructura orgánica correspondiente al personal integrante de la Planta Permanente y que tienen a su cargo el ejercicio del poder jerárquico a fin de hacer ejecutar las órdenes del personal superior de gobierno de la Municipalidad, mediante la planificación, organización y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente en los programas a su cargo.

El Escalafón del Personal Jerárquico se compone de dos (2) Clases y a su vez se subdividen en tres (3) grados siendo estos A, B y C, con las características que se indican a continuación:

CLASE I – JEFE DE DEPARTAMENTO A

Es el responsable de la unidad de organización y gestión de los programas del sector. Tiene la autoridad para tomar decisiones sobre la dinámica y el orden de las tareas inherentes al departamento. Deberá exhibir probada experiencia comprobada en el sector, así como con amplios conocimientos en su área profesional, técnicas u oficios.

Como máximo responsable del departamento, deberá organizar, gestionar, dividir, controlar y supervisar las tareas realizadas por un equipo de al menos dos trabajadores, asegurando así un desempeño adecuado y un manejo eficaz de las técnicas necesarias. Es imprescindible que posea un título, diploma o certificado técnico o de enseñanza terciaria habilitante, expedido por una autoridad competente. Además, reportará a su superior inmediato, conforme al organigrama funcional vigente.

/..

/..

CLASE I – JEFE DE DEPARTAMENTO B

Es el responsable de la unidad de organización y gestión de los programas del sector. Tiene la autoridad para tomar decisiones sobre la dinámica y el orden de las tareas

inherentes al departamento. Deberá exhibir probada experiencia comprobada en el sector, así como con amplios conocimientos en su área profesional, técnicas u oficios. Como máximo responsable del departamento, deberá organizar, gestionar, dividir, controlar y supervisar las tareas realizadas por un equipo de al menos dos trabajadores, asegurando así un desempeño adecuado y un manejo eficaz de las técnicas necesarias. Además, reportará a su superior inmediato, conforme al organigrama funcional vigente.

CLASE I – JEFE DE DEPARTAMENTO C

Es el responsable de la unidad de organización y gestión de los programas del sector. Tiene la autoridad para tomar decisiones sobre la dinámica y el orden de las tareas inherentes al departamento. Deberá exhibir probada experiencia comprobada en el sector, así como con amplios conocimientos en su área profesional, técnicas u oficios. Como máximo responsable del departamento, deberá organizar y gestionar, las tareas realizadas, asegurando así un desempeño adecuado y un manejo eficaz de las técnicas necesarias. Además, reportará a su superior inmediato, conforme al organigrama funcional vigente.

CLASE II – JEFE DE DIVISION A

Es el responsable de la unidad de organización y gestión de los programas del sector. Tiene la autoridad para tomar decisiones sobre la dinámica y el orden de las tareas inherentes a la división. Deberá exhibir probada experiencia comprobada en el sector, así como con amplios conocimientos en su área profesional, técnicas u oficios. Como máximo responsable del sector, deberá organizar, gestionar, dividir, controlar y supervisar las tareas realizadas por un equipo de al menos dos trabajadores, asegurando así un desempeño adecuado y un manejo eficaz de las técnicas necesarias. Es imprescindible que posea un título, diploma o certificado técnico o de enseñanza terciaria habilitante, expedido por una autoridad competente. Además, reportará a su superior inmediato, conforme al organigrama funcional vigente.

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

CLASE II – JEFE DE DIVISION B

Es el responsable de la unidad de organización y gestión de los programas del sector. Tiene la autoridad para tomar decisiones sobre la dinámica y el orden de las tareas inherentes a la division. Deberá exhibir probada experiencia comprobada en el sector, así como con amplios conocimientos en su área profesional, técnicas u oficios. Como máximo responsable del sector, deberá organizar, gestionar, dividir, controlar y supervisar las tareas realizadas por un equipo de al menos dos trabajadores, asegurando así un desempeño adecuado y un manejo eficaz de las técnicas necesarias. Además, reportará a su superior inmediato, conforme al organigrama funcional vigente.

CLASE II – JEFE DE DIVISION C

Es el responsable de la unidad de organización y gestión de los programas del sector. Tiene la autoridad para tomar decisiones sobre la dinámica y el orden de las tareas inherentes a la división. Deberá exhibir probada experiencia comprobada en el sector, así como con amplios conocimientos en su área profesional, técnicas u oficios. Como máximo responsable del sector, deberá organizar y gestionar, las tareas realizadas, asegurando así un desempeño adecuado y un manejo eficaz de las técnicas necesarias. Además, reportará a su superior inmediato, conforme al organigrama funcional vigente.

AGRUPAMIENTO PERSONAL PROFESIONAL:

Comprende a los trabajadores con Título Universitario para la función, expedido por establecimiento superior reconocido por la legislación nacional, debidamente matriculados en el Colegio o Consejo Profesional respectivo y que realicen actividades propias de su profesión en las materias comprendidas en la competencia municipal. El escalafón del Personal Profesional se compone con tres (3) clases: Clase I

Clase II

Clase III

/..

/..

AGRUPAMIENTO PERSONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO:

Comprende a los trabajadores con título, diploma o certificado de carácter técnico o enseñanza Terciaria o Polimodal habilitante para la función, expedido por autoridad

competente, que realicen tareas de transferencia, manejo y/o evaluación de información en sus distintas diversificaciones, importancia y responsabilidad. -

El escalafón del personal Técnico Administrativo se compone de cuatro (4) Clases:

Clase I

Clase II

Clase III

Clase IV

AGRUPAMIENTO PERSONAL DE SERVICIO:

Comprende a los trabajadores que realizan tareas para cuyo desempeño se requieren Estudios Primarios completos o el que haga sus veces o conocimientos prácticos específicos del oficio, al personal que sin reunir estos requisitos secunda a aquellos para la obtención de un resultado que compete al sector, como así también a los trabajadores que realizan tareas vinculadas con monitoreo y prevención ciudadana , con la custodia y la limpieza de edificios, instalaciones y demás bienes muebles e inmuebles municipales.El escalafón del Personal de Servicio se compone de cuatro (4) clases:

Clase I

Clase II

Clase III

Clase IV

AGRUPAMIENTO PERSONAL ARTISTICO:

Comprende al personal municipal que ejerce cualquiera de las artes musicales, plásticas, teatrales, corales, etc., e integre cuerpos artísticos estables del Municipio. Requiere Idoneidad para desempeñar el cargo y Estudios Primarios completos o el que haga sus veces, o Título habilitante para la función, expedido por autoridad competente. - El escalafón del Personal Artístico se compone con dos (2) Clases, con las siguientes características:

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

CLASE A DIRECTOR.

Reúne las tareas de programación, organización y distribución de los ensayos, actuaciones, presentaciones y exposiciones del arte determinado. Posee pleno conocimiento en la materia y experiencia en la dirección de personal. Lleva implícita la responsabilidad de dirección, coordinación y administración general del personal y medios afectados al sector. Reporta al superior inmediato de acuerdo al orgánico funcional vigente.

CLASE B SUBDIRECTOR.

Reúne las tareas adjuntas a las del Director, inherentes a la distribución y dirección del grupo asignado del sector. Lleva implícita la responsabilidad operativa de las instrucciones recibidas de su superior aplicándolas al personal y medios Posee experiencia en la dirección del personal a su cargo.

CLASE I

CLASE II

ART 29

RETRIBUCIONES

El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en este convenio y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) Sueldo Básico: el que se determine en el Convenio Colectivo de Trabajo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste, detallado en el ANEXO I que se adjunta en el presente convenio.

/..

/..

b) Antigüedad: Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un porcentaje del valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, que será del TRES POR

CIENTO (3%) cuyo cómputo y liquidación deberá ser efectivizado a partir del acuerdo paritario o en su defecto a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ADICIONAL POR ACTIVIDAD EXCLUSIVA:

El trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría, como mínimo.

PREMIO A LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD:

Todo el personal municipal escalafonado de la Planta Permanente, percibirá este premio, en escala de hasta un veinte por ciento (20%) de sus respectivos sueldos básicos, con carácter mensual, el que se abonará con valores actualizados a la fecha en que se efectivice su pago.

Este beneficio alcanza también al personal de la Planta Temporaria que reviste como “Personal Mensual izado” y al “Personal Jornalizado”.

Podrán recibir este adicional los trabajadores que concurran en forma habitual y continua a cumplir tareas durante el mes calendario y cuya prestación no sea inferior a treinta (30) horas semanales de labor o se concrete conforme a lo normado en el Capítulo III - REGIMEN DE TRABAJO de la Ordenanza N° 2985/94 (t.v.).

Para percibir este adicional, el señalado personal, deberá cumplir con lo siguiente:

- 1) En base a su diagrama normal de trabajo, según registros horarios, deberá haber asistido a sus tareas durante el mes calendario, todos los días fijados en dicho Diagrama.
- 2) **Ausencias que no generarán pérdida del Premio:** No afectarán la asistencia exigida para la percepción del premio, ninguna de las licencias previstas en el presente convenio, salvo las detalladas a continuación en los porcentajes especificados en cada caso:

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

I) Licencia por enfermedad, debidamente acreditado mediante certificado médico 5 días hábiles por única vez, por año calendario.

1) Generan reducción o pérdida del Premio:

En caso de ausencias no previstas en el inciso 2), el monto a percibir en concepto de premio, sufrirá las siguientes deducciones:

Por una (1) ausencia sin justificar.....100% del premio

Por una (1) llegada tarde, en un período de liquidación de 30 días que no supere los treinta minutos un (1) egreso antes del Horario de finalización de tareas, o una (1) falta de Registro de dichos horarios 25% del premio

Por dos (2) llegadas tarde, en un período de liquidación de 30 días que no supere los treinta minutos un (1) egreso antes del Horario de finalización de tareas, o una (1) falta de Registro de dichos horarios50% del premio

Por tres (3) llegadas tarde, en un periodo de liquidación de 30 días que no supere los treinta minutos un (1) egreso antes del Horario de finalización de tareas, o una (1) falta de Registro de dichos horarios 100% del premio

Las llegadas tarde que excedan de una (1) hora serán computadas como una (1) ausencia.

1) Forma de liquidación del Premio: Se liquidará mensualmente, tomando el período comprendido entre el día 16 del mes anterior a aquél en que se realiza el pago y el día 15 de ese mes, con los valores vigentes en este último, no estando sujeto a aportes y contribuciones.

A los fines de esta reglamentación, se considerará llegada tarde aquella que exceda la hora fijada para el ingreso del trabajador, con excepción de personal profesional de la salud, al que le será considerada llegada tarde aquella que exceda de quince (15) minutos la hora fijada para su ingreso.

Para la percepción del “Premio a la Asistencia y Puntualidad”, será requisito indispensable la marcación de la respectiva tarjeta cromométrica y/o registro de horarios

/..

/..

de entrada y salida por parte de cada trabajador. El Personal de Planta Temporaria que ocupe el cargo de Jefe de Departamento o Inferiores; que reviste como “Personal Mensualizado” o como “Personal Jornalizado”, podrá percibir el “Premio a la Asistencia

y Puntualidad”, siempre que dé cumplimiento a esta reglamentación y concurra en forma habitual y continua a sus tareas durante el mes calendario, dejándose expresamente establecido que en los casos del “Personal Jornalizado” lo percibirán cuando la prestación de servicios no sea inferior a treinta (30) horas semanales de labor.

**BONIFICACION PARA TRABAJADORES QUE INTERVINIERON EN LA
DEFENSA DE LA SOBERANIA NACIONAL EN EL ATLANTICO SUR:**

Instituyese una bonificación de carácter mensual, equivalente al cien por ciento (100%) del sueldo básico de la Clase IV, con 39 horas semanales, del Agrupamiento Personal de Servicio, del Escalafón Municipal, que podrá ser otorgada por el Departamento Ejecutivo, al personal municipal comprendido en el convenio colectivo, que haya participado en las acciones bélicas desarrolladas en el Atlántico Sur durante el conflicto por la recuperación de las Islas Malvinas acaecido en el año 1982.

ADICIONAL POR DESTINO DESFAVORABLE:

Este Adicional alcanzará a los profesionales de la salud y a las enfermeras, que se desempeñen en las U.S.A.P. situadas a una distancia no inferior a dos kilómetros (2 km.), computable desde el asiento de la Unidad Hospitalaria San José, tendrá carácter de viático por el traslado de los mismos hasta los lugares de prestación de servicios en vehículo particular y consistirá en el diez por ciento (10 %) para las enfermeras y del setenta por ciento (70%) para los profesionales de la salud.

BONIFICACION PARA MAQUINISTAS VIALES MECÁNICOS:

El personal municipal que cumpla funciones de Maquinista Vial o Mecánico, podrá percibir esta bonificación de hasta el 100 % de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual, la que será determinada por el Departamento Ejecutivo.

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

ADICIONAL POR TITULO:

Esta Bonificación alcanza a los trabajadores que posean título expedido por autoridad competente. Será determinada en cada caso, por el Departamento Ejecutivo, con carácter mensual. según a continuación se estipula:

- Título Universitario..... un 10% del respectivo sueldo básico.
- Título Terciario No Universitario..... un 7% del respectivo sueldo básico.
- Título Secundario..... un 5% del respectivo sueldo básico.

BONIFICACIÓN POR FALLA DE CAJA:

Establécese una Bonificación por Falla de Caja, que tendrá carácter mensual y será abonada conjuntamente con los haberes, para el personal que desempeñe la función de Cajero, de hasta el treinta por ciento (30%) de su respectivo sueldo básico.

ADICIONAL POR TAREAS RIESGOSAS:

Establécese un adicional de hasta treinta por ciento (30%) de sus respectivos sueldos básicos, con carácter mensual, para el personal que a continuación se detalla:

- Especialidad Electricista;
- Trabajadores que realicen poda en altura;
- Personal afectado para desarrollar tareas en el Cementerio Municipal;
- Hemoterapistas;
- Radiólogos,
- Personal que realiza zanjeo, bacheo y colocación de brea;
- Personal que realiza tareas de Inspección en Bromatología
- Personal que realiza en zoonosis vacunación y castración de animales;

Personal que realiza manipulación de residuos patogénicos, tanto mucamas y personal de servicio de mantenimiento, en la Unidad Hospitalaria San José;

Personal que realiza tareas de soldador; y para el personal que presta servicios y por la índole de sus tareas que ponga en riesgo su vida.

/..

/..

La determinación de la tarea como riesgosa, penosa o peligrosa se regirá por las evaluaciones técnicas, y médicas que realice la Dirección de Higiene, Seguridad y Riesgo del Trabajo de la Provincia de Bs, As, y/ o en su caso la reglamentación que

aplique al respecto el Ministerio de Salud Pública Provincial en lo que atañe al trabajo hospitalario. El Sindicato de Trabajadores Municipales de Campana, queda facultado para requerir a su solo pedido, la intervención de las autoridades provinciales mencionadas a los fines de evaluar las tareas que se consideren insalubres en el ámbito laboral del Municipio de Campana.

BONIFICACIÓN PARA PROFESIONALES:

El personal de la Planta Permanente y Temporal que reviste en el Agrupamiento Personal Profesional y que realice las tareas propias de su título, podrá percibir esta Bonificación de hasta el treinta por ciento (30%) de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual, que será determinada por el Departamento Ejecutivo en cada caso.

BONIFICACIÓN PARA TÉCNICOS:

El personal de la Planta Permanente y Temporal que reviste en el Agrupamiento Técnico Administrativo y que realice las tareas propias de su título, podrá percibir esta Bonificación de hasta el quince por ciento (15%) de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual, que será determinada por el Departamento Ejecutivo en cada caso.

ADICIONAL POR FUNCIÓN DE COORDINACIÓN:

Consistente en hasta un treinta por ciento (30%) del respectivo sueldo básico. Alcanzará a aquellos trabajadores que cumplan funciones de coordinadores de equipos de trabajo o turnos. Dicho Adicional dejará de ser abonado cuando el trabajador deje de desempeñar dicha función.

ADICIONAL PERSONAL CON DISPONIBILIDAD PERMANENTE:

El Departamento Ejecutivo podrá asignar este adicional a los trabajadores de los servicios considerados esenciales, en los cuales dicho personal esté a disponibilidad para

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

presentarse a su lugar de trabajo fuera del horario establecido, ante cualquier situación que así lo requiera, según el siguiente detalle:

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para personal de Desarrollo social y de la Secretaría de Inclusión Educación y Cultura, que cumpla funciones en distintos programas provinciales y nacionales.

De hasta el treinta por ciento (30 %), para personal de Cultura y Gabinete que cubren eventos los fines de semana.

De hasta el cuarenta por ciento (40 %), para quien realice la guardia, de Sistemas informáticos dependientes de la Secretaría de Modernización.

De hasta el cuarenta por ciento (40 %), para quien realice guardia de Prensa, dependientes de la Secretaría de Comunicaciones.

De hasta el cuarenta por ciento (40 %), para el personal que tenga a cargo la liquidación de salarios y sea indispensable contar con ellos, aunque se trate de fines de semana y/o feriados.

De hasta el cuarenta por ciento (40 %), para el personal que preste servicios en el Departamento Electromecánica.

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para el personal que preste servicios en el Servicio de Salud Mental/Psicología.

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para el personal que este afectado a los servicios de la Guardia Ambiental de la Subsecretaria de Turismo, Islas y Desarrollo sostenible y los Operarios del Centro Municipal de Reciclaje.

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para el personal que cumpla tareas de laboratorio, Hemoterapistas, Instrumentadoras quirúrgicas, camilleros y Farmacia.

De hasta el setenta por ciento (70 %), para el personal que se encuentra afectado para prestar servicios en la ambulancia municipal y que cubren eventos los fines de semana.

De hasta el setenta por ciento (70 %), para el personal que debe asistir fuera del horario laboral habitual que presta servicios en el Honorable Concejo Deliberante.

/..

/..

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para el personal que desarrolle tareas de Personal de Servicio y Mantenimiento de la Unidad Hospitalaria San José. El porcentaje será variable de acuerdo a la Antigüedad y categoría de cada Trabajador.

De hasta el setenta por ciento (70 %), para el personal que realiza tareas de chofer en la Secretaria de Salud y Desarrollo Social,

De hasta el setenta por ciento (70 %), para aquellos que realizan función de Operarios en el Cementerio Municipal, funciones de Operarios de Medio Ambiente e Inspectores de Comercio.

ADICIONAL POR FUNCIÓN ESPECIFICA:

Se otorga una bonificación al personal que, por su actividad, cumple una función específica. Las Secretarías municipales propondrán al Departamento Ejecutivo, con argumentos fundados el otorgamiento de esta bonificación, es decir una tarea adicional o escasa ocupación y cobertura que requiere capacitación constante.

Será determinada por el Departamento Ejecutivo en cada caso, según el siguiente detalle:

De hasta el ochenta por ciento (80 %), para el Personal de Defensa Civil

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para Técnicos de Laboratorio y Técnico en Imágenes

De hasta el cincuenta por ciento (50 %), para el personal que realice tareas de Inspectores de Obras Públicas

De hasta el cincuenta por ciento (50 %), para el personal que realice tareas de Inspectores de Comercio

De hasta el treinta por ciento (30 %), para el personal que realice tareas de enlaces de áreas (legal, R.R.H.H., presupuesto, patrimonio, modernización)

De hasta el treinta por ciento (30 %), para el personal que realice tareas de Digitalizadores de planos, enlaces con organismos externos, inspectores de obras.

De hasta el treinta por ciento (30 %), para el personal que realiza tareas de atención al público.

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para el personal que realice tareas de mantenimiento en la Unidad Hospitalaria San José.

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

De hasta el sesenta por ciento (60 %), para el personal profesional, ingenieros y arquitectos y aquellos trabajadores que pertenecen a la Dirección de Niñez y Familia.

De hasta el veinticinco por ciento (25 %), para las Enfermeras Auxiliares de la USAP Y UHSJ.

Las disposiciones de los presentes son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones o negociación colectiva.

BONIFICACIÓN POR TIEMPO PLENO:

El Personal de la Planta Permanente que reviste en el Agrupamiento Personal Jerárquico del Escalafón, que deba encontrarse permanentemente a disposición del Municipio, realizando tareas fuera del horario normal cuando razones de servicio lo demanden, deberá percibir una Bonificación por Tiempo Pleno de hasta el cuarenta por ciento (40%) de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual, que será determinada por el Departamento Ejecutivo, mediante el dictado del pertinente acto administrativo.

BONIFICACIÓN POR FUNCIÓN:

Este adicional, con carácter mensual, será acordado para el Personal de la Planta Permanente que reviste en el Agrupamiento Personal Jerárquico del Escalafón, cuando considere que por la índole de sus funciones debe recibir con una compensación especial, de hasta el cuarenta y cinco por ciento (45%) de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual, que será determinada por el Departamento Ejecutivo, mediante el dictado del pertinente acto administrativo.

BONIFICACIÓN PARA PROGRAMADORES DE EQUIPOS DE COMPUTACIÓN:

El Personal que realice tareas de programación en equipos de computación, podrá

/..

/..

percibir una bonificación de hasta un setenta por ciento (70%) de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual. El otorgamiento de este beneficio será dispuesto por el Departamento Ejecutivo, cuando estime corresponda, mediante el dictado del pertinente acto administrativo.

ADICIONAL POR HORARIOS ESPECIALES:

Este Adicional de hasta un treinta por ciento (30 %) de sus respectivos sueldos básicos, con carácter mensual, que será determinado por el Departamento Ejecutivo en cada caso y que deberá ser acordado a los trabajadores que cumplan funciones en turnos rotativos.

BONIFICACIÓN PARA CONDUCTORES:

Esta Bonificación es de carácter mensual, a los Trabajadores que realicen tareas de Conductores, en los porcentajes que a continuación se detallan, como máximo. Será determinado por el Departamento Ejecutivo.

Conductor de Camiones.....de hasta el 20 %

Conductor de Camioneta, auto y tractor..... de hasta el 10 %

Conductor de Moto..... de hasta el 5 %

BONIFICACION ESPECIAL PARA EL DIRECTOR DE LA BANDA DE MUSICA MUNICIPAL:

Establécese para el Director de la Banda de Música Municipal (escalafonado como Director, en la Clase A, del Agrupamiento Personal Artístico), adicional de hasta el setenta por ciento (70%) de su sueldo básico, con carácter mensual.

Determinase para el Subdirector de la Banda de Música Municipal (escalafonado como Subdirector, en la Clase B, del Agrupamiento Personal Artístico), un adicional de hasta el cuarenta y cinco por ciento (45%) de sueldo básico, con carácter mensual. Ambas serán determinadas por el Departamento Ejecutivo, mediante el dictado del pertinente acto administrativo.

BONIFICACIÓN POR HORARIO DISCONTINUO:

Esta Bonificación de hasta el veinticinco por ciento (25%) de su respectivo sueldo

/..

DECTO-2024-1093-E-MUNICAM-INT

básico, con carácter mensual podrá ser percibida por el personal que por razones de servicio tenga asignada esa modalidad horaria. Será determinada por el Departamento Ejecutivo, mediante acto administrativo.

BONIFICACIÓN ESPECIAL PARA ENFERMERAS AUXILIARES DE USAP Y UHSJ:

Esta Bonificación podrá ser percibida por el personal que cumpla funciones de enfermeras auxiliares en el ámbito de la Unidad Hospitalaria San José y/o en los Centros de Atención Primaria de la Salud, dependientes de la Municipalidad de Campana, de hasta el veinte por ciento (20%) de sus respectivos sueldos básicos con carácter mensual. que será determinada por el Departamento Ejecutivo, mediante el dictado del pertinente acto administrativo

BONIFICACIÓN ESPECIAL PARA ENFERMERAS PROFESIONALES DE USAP Y UHSJ:

Esta Bonificación podrá ser percibida por el personal que cumpla funciones de enfermera profesionales en el ámbito de la Unidad Hospitalaria San José y/o en los Centros de Atención Primaria de la Salud, dependientes de la Municipalidad de Campana, de hasta en el veinte por ciento (20%) de sus respectivos sueldos básicos con carácter mensual. que será determinada por el Departamento Ejecutivo, mediante el dictado del pertinente acto administrativo.

ADICIONAL POR LIBRAMIENTO DE FONDOS Y VALORES: Este adicional de hasta el cuarenta por ciento (40%) de los respectivos sueldos básicos con carácter mensual, que será determinado por el Departamento Ejecutivo en cada caso para el personal que tiene a su cargo el libramiento de fondos y valores, sin atención de caja, dependiente de la Tesorería Municipal y las dependencias que la componen.

/..

/..

BONIFICACIÓN POR CAPACIDAD/EXPERIENCIA PERSONAL ADQUIRIDA:

Esta Bonificación es de carácter mensual, el porcentaje será determinado por el Departamento Ejecutivo en cada caso para los trabajadores de la planta permanente de

personal que revista en el Agrupamiento Personal Jerárquico. Se acordará esta bonificación, mediante el dictado del pertinente acto administrativo, de hasta un ciento veinte por ciento (120%) de su respectivo sueldo básico, con carácter mensual.

ADICIONAL PARA INSPECTORES Los trabajadores que cumplan funciones de inspectores, podrán percibir esta bonificación de hasta el cinco por ciento (5%) de sus respectivos sueldos básicos, con carácter mensual. El Departamento Ejecutivo determinará en los casos en que estime corresponda, el otorgamiento de este adicional mediante el dictado del pertinente acto administrativo.