
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PRINGLES

PARTES INTERVINIENTES

ARTÍCULO 1º.- El presente convenio se suscribe entre la **Municipalidad de Coronel Pringles**, Provincia de Buenos Aires, representado por el Sr. Intendente Municipal, Carlos Anibal Berterret y las Asociaciones Sindicales: **FE.SI.MU.BO** (Sindicato de trabajadores municipales de Coronel Pringles adherido a FE.SI.MU.BO) representada por Diego Ferreyra, secretario adjunto, por **UPCN** (Unión Personal Civil de la Nación) representada por Elsa Hernández secretaria y por el **Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Pringles** representado por Susana Bustos, secretaria general.

ARTÍCULO 2º.- Las partes se reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente convenio colectivo de trabajo, quedando supeditado a la legitimidad que determine el Ministerio de Trabajo en cada uno de los casos.

ALCANCES

ARTÍCULO 3º.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia laboral que se desempeñen en la Municipalidad de Coronel Pringles, o en sus Entes Descentralizados, de conformidad a lo dispuesto por la Ley 14656-

ARTÍCULO 4º.- La relación de empleo público de los trabajadores de la Municipalidad de Coronel Pringles se rige por las Ordenanzas nro. 4074/13 y las que en el futuro las reemplacen, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de ello, son de aplicación las siguientes normas:

- a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75 inciso 22;
- b) La Constitución de la Provincia de Buenos Aires.
- c) La Ley Nº 14656, Régimen Marco de Empleo Municipal.
- d) La Ley Nacional Nº 14250, sus reglamentaciones y/o modificaciones, como norma supletoria.
- e) El Decreto-Ley 6769/58 (Orgánica de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires).
- f) Las normas de Procedimiento Administrativo.
- g) Por voluntad de las partes;

El Régimen de las Secciones I y III de la Ley 14.656, constituye el contenido mínimo del contrato de empleo municipal, de orden público, y son de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en las Secciones de esa Ley, el **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA MUNICIPALIDAD DE Coronel Pringles**, estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha de la sanción de la Ley 14656, no podrán ser modificados en perjuicio de los trabajadores.

Los Convenios Colectivos serán válidos y aplicables en tanto contengan normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de los Convenios Colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores, serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan.

En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este convenio colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

ARTÍCULO 5º.- Vigencia: El presente Convenio tendrá vigencia por el término de un (1) año y regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, o en su defecto, vencido el plazo fijado para esta, se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo, de conformidad a lo establecido por el artículo 58 de la Ley 14.656, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

Dentro del plazo de NOVENTA (90) días corridos anteriores a su vencimiento, las partes firmantes deberán reunirse a pedido de cualquiera de ellas, para negociar su renovación.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 6º.- El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante y/o el órgano competente que estos determinen, constituyen la autoridad de aplicación del presente régimen en sus respectivas jurisdicciones.

EXCLUSIONES

ARTÍCULO 7º.- No están comprendidos en el presente Convenio:

- a) Las personas que desempeñen cargos electivos;
- b) Los funcionarios y el personal con designación política que integren los departamentos Ejecutivo y Deliberativo.-
- c) Los Cargos de Ley, Jefe de Compras, Tesorero y Contador.
- d) Los Delegados Municipales;
- e) Los jueces del Juzgado de Faltas y los Secretarios de los mismos;
- f) El Secretario Privado del Intendente y del Presidente del Honorable Concejo Deliberante;
- g) El personal de los Bloques Políticos que forman el Departamento Deliberativo;

ADMISIBILIDAD

ARTÍCULO 8º.- Son requisitos de admisibilidad

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo .Podrán admitirse a extranjeros, conforme lo establecido por el art 68 inc a) de la Ley 14.656.
- b) Aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.
- c) Presentación de certificado de antecedentes penales.
- d) Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años computables a los efectos de la jubilación, debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cincuenta (50) años, los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los sesenta (60) años. Debiendo hacer posible acreditar en todos los casos al momento de cumplir su edad previsional quince (15) años de aportes como agente municipal.
- e) Nivel primario o secundario completo, conforme la naturaleza de las tareas a realizar.

INGRESO

ARTICULO 9º: El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente previo concurso público abierto o excepcionalmente procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo

ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento. Excepcionalmente podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

A tal efecto se considera capacidad manifiesta.

- a) La posesión de títulos universitarios o terciarios o técnicos relacionados con las tareas a desempeñar.
- b) Idoneidad y experiencia comprobable en el ámbito laboral privado, en la administración pública nacional, provincial o municipal, por el término de al menos un (1) año, siempre y cuando se relacione directamente con las tareas a desempeñar. Se considera " formación suficiente" la que tiene el trabajador que ya hubiere cumplido en el municipio la misma tarea o ocupado de hecho el mismo cargo bajo otra modalidad prestacional, ya sea temporal o por designación directa.

En tales casos el ingreso será a partir de la categoría escalafonaria que tenga relación con la tarea a prestar, mediante acto administrativo debidamente fundado

Si el ingreso se hubiera producido con anterioridad a la firma del presente convenio, la dirección de personal podrá reevaluar las condiciones de ingreso y ajustará las categorías escalafonarias y el salario que mejor corresponda.-

En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia.

INHABILIDADES

ARTÍCULO 10º.- No podrán ingresar o reingresar a la administración municipal:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la administración pública nacional, provincial o municipal por razones disciplinarias mientras no sea rehabilitado, de conformidad con lo que establezca la reglamentación.
- b) El que tenga proceso penal pendiente o haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso o de naturaleza infamante, salvo rehabilitación. El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de agente de la administración pública.
- c) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilitación legal y/o judicial. Quien directa o indirectamente tenga intereses contrarios al Municipio, en contratos, obras o servicios de su competencia.
- d) El que esté vinculado a actividades en conflicto con la Municipalidad.

- e) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación.
- f) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario nacional, provincial o municipal o percibido indemnización de cualquier tipo, sino después de transcurrido cinco (5) años de operada la extinción de las relaciones de empleo por este causal, o cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito municipal.
- g) El que hubiere sido condenado o procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor partícipe en cualquier grado instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- h) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del estado Nacional , Provincial o Municipal en periodo de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en este artículo son nulas.

NOMBRAMIENTOS – PERIODOS DE PRUEBA - CONFIRMACIÓN

ARTÍCULO 11º.- El nombramiento de los agentes municipales corresponde al Intendente Municipal o al Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según el caso, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de las Municipalidades y de las que se determinan en el presente Convenio.

Será requisito indispensable para cumplir funciones en la Administración Municipal, tener el correspondiente Acto Administrativo de designación, en el que constará la respectiva imputación presupuestaria, no pudiendo iniciar su relación laboral sin mediar comunicación oficial fehaciente de dicho acto administrativo, emanado de autoridad competente.

No podrá ser designada, ni puesta en posesión del cargo ninguna persona sin haber aprobado el examen de aptitud psicofísica, y los requisitos establecidos en el art. 8 del presente, que se practicará conforme la reglamentación, y con intervención del Servicio de Medicina Laboral Municipal.

ARTÍCULO 12º.- La designación del ingresante tendrá carácter de provisional por el término de 1 (un) año, la confirmación definitiva quedará sujeta a un informe sobre sanciones y ausentismo. Durante dicho período de prueba, el agente gozará de todos los derechos y beneficios que acuerda este instrumento legal, excepto el de la estabilidad.

Los informes sobre sanciones y ausentismo serán remitidos por la Dirección de Recursos Humanos, a la Juntas de Ascensos y Calificaciones, de Disciplina y Médica, dentro del período comprendido entre el sexto y décimo mes del período de prueba, sin perjuicio de hacerlo antes cuando se compruebe manifiesta incapacidad en el desempeño del cargo. Las Juntas deberán expedirse al respecto

dentro de los treinta días siguientes.

Durante el período de prueba se podrá exigir al agente la realización de acciones de capacitación y/o formación, a cargo del municipio, cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

Ningún trabajador podrá ser contratado más de dos veces utilizando el periodo de prueba. El uso abusivo del período de prueba con el objeto de evitar la efectivización de trabajadores, será pasible de las sanciones previstas en los regímenes sobre infracciones a las leyes de trabajo vigente.-

La figura de la locación de servicios que prevé el art. 45 de la ley 14656, solo podrá ser utilizada estrictamente para realizar lo que la norma prevé, o sea trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes que indefectiblemente no puedan ser realizados por personal de la planta municipal. Todo otro caso será considerado contratación simple, sujeta al período de prueba precedentemente regulado y con posibilidad de alcanzar el beneficio de estabilidad.-

SITUACIÓN DE REVISTA

ARTÍCULO 13°.- El trabajador reviste situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad, inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 14°.- La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.

CESE

ARTÍCULO 15°.- El cese del trabajador, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.

- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.
- c) Fallecimiento.
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Convenio Colectivo.
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas (0 a 5.99) que establece el régimen de calificaciones por tres períodos consecutivos.

RELACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO 16°.- El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

1. Planta Permanente: integrada ésta por el personal que goza de estabilidad, con derecho a conservar su empleo, el nivel escalafonario alcanzado y la retribución correspondiente al mismo, hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Convenio para su reconocimiento y conservación.
2. Planta Temporaria: integrada por el personal que es contratado exclusivamente para la realización y/o ejecución de trabajos u obras de carácter temporario, estacional o eventual, que por su naturaleza o transitoriedad no puedan ser realizados por el personal permanente.

La contratación se efectuará por contrato escrito donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de contratación y la remuneración a percibir por el trabajador.

En ningún caso el total de los contratados podrá superar el veinte por ciento (20%) de la Planta Permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco (5) años a partir de la vigencia del presente Convenio mediante una disminución proporcional anual.

La planta permanente municipal, con las exclusiones del personal no comprendido en el presente convenio no podrá superar los 900 agentes o el 9,6% del total de partidas inmobiliarias activas que tributan ABL del distrito, implementándose la presente en un lapso máximo de 5 años a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio.

RÉGIMEN ESPECIAL

ARTÍCULO 17º.- Sin perjuicio de las plantas de personal establecidas, la autoridad de aplicación podrá solicitar a su personal las siguientes modalidades prestacionales:

- a) Franquero: refiere al personal que por la naturaleza de la prestación cumpla una jornada de trabajo normal y habitual en días sábados, domingos, feriados, días no laborables o aquellos días que sean considerados asueto.

La prestación de servicios del personal franquero se ajustará a las siguientes pautas:

El régimen de prestación será igual al de jornada prolongada .

Para el cómputo de las inasistencias, se entiende que cada día de trabajo de este personal equivale a dos días de aquel personal que se desempeña de lunes a viernes.

- b) Trabajos por prestaciones: consiste en un número de actos como equivalentes a la jornada de trabajo. Realizada la prestación se tendrá por cumplido su horario de labor, cualesquiera hubiere sido la cantidad de horas trabajadas.
- c) Extensión extra-laboral de tareas: son contrataciones destinadas a cubrir funciones propias del agente, fuera del horario y/o ámbito de la prestación y sujetas a la retribución que se pacte por la modalidad. Esta modalidad será incompatible con cualquier otro de horas extras o labor suplementaria.
- d) Jornada prolongada: el agente podrá desarrollar mayor horario de labor que el fijado habitualmente, hasta un máximo de ocho (8) horas diarias. Esta extensión de horario se denominará Jornada Prolongada.

PLANTA PERMANENTE

ARTÍCULO 18º.- El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones del escalafón que el Municipio disponga según lo preceptuado en la Ley 14656, en la Ordenanza y en el Convenio Colectivo de Trabajo, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos

compensatorios.

DERECHOS

ARTÍCULO 19º.-El trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) a la estabilidad;
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor; a la salud y a la seguridad en el trabajo;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) al descanso y vacaciones pagados;
- e) a una remuneración justa;
- f) a igual remuneración por igual tarea;
- g) al Sueldo Anual Complementario;
- h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i) a Compensaciones;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación;
- ll) a licencias y permisos;
- m) a la asistencia sanitaria y social;
- n) a renunciar;
- ñ) a la jubilación;
- o) a la jubilación anticipada y al Retiro Voluntario
- p) a la reincorporación;
- q) a la agremiación y asociación;
- r) a ropas y útiles de trabajo, conforme la actividad que el trabajador desarrolle

- s) a menciones y premios
- t) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551, ley 14656 y Dec. 784/16 o la que en el futuro la reemplace;
- u) al Salario Mínimo Vital y Móvil, el que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio, a cuyos efectos se podrá constituir un Fondo Compensador Específico integrado por recursos municipales y/o provinciales y/u otras fuentes, para financiar diferencias salariales que pudieran resultar de la nómina de personal existente al momento de entrada en vigencia de la ley 14.656. La diferencia resultante y los casos a financiar serán establecidos por el Poder Ejecutivo provincial a instancias de la información requerida a estos efectos.
- v) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios, tal contempla la Constitución Nacional, las leyes generales y la ley Marco 14656.-

Los derechos detallados son meramente enunciativos y el Municipio podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 20°.- Producida la incorporación definitiva al cargo, el agente adquiere estabilidad conforme con el derecho consagrado en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional para los empleados públicos y sólo perderá el cargo por las causas y procedimientos que la Ley N° 14656 y el Convenio Colectivo de Trabajo determine.

ARTÍCULO 21°.- Ningún agente podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivo de convicción filosófica, religiosa, gremial, racial, o política expresamente comprometida por el sistema democrático.

ARTÍCULO 22°.- El agente podrá ser trasladado dentro de la repartición o dependencia donde presta servicios, a otra repartición o dependencia. El traslado deberá fundarse en necesidades propias del servicio, deberá realizarse mediante acto administrativo debidamente motivado y se hará efectivo cuando se compruebe que con ello no se afecta, con relación al agente, el principio de unidad familiar, y/o necesidades alimentarias, se menoscabe su dignidad o se le afecte moral o materialmente, debiendo ser requerido por funcionarios de jerarquía no menor a Director. En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados.

ARTÍCULO 23°.- El agente podrá ser trasladado a su pedido cuando razones fundadas así lo justifiquen y las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 24°.- En todos los casos el cambio de funciones no generará reducciones en las remuneraciones, beneficios y/o derechos acordados por este Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 25°.- Ningún agente municipal podrá ser privado de sus haberes ni sufrir descuentos de los mismos, salvo en los casos previstos por las Leyes y disposiciones vigentes en la materia y las especificaciones y limitaciones previstas por el Dec Ley 6754 ratificado por ley 13.894 y las que se dicten en el futuro o que se prevean en el presente Convenio.

ARTÍCULO 26°.- Si el traslado del agente se efectúa a un cargo de mayor jerarquía sea o no transitorio, deberá abonarse la diferencia de los haberes que le correspondan, por todo el tiempo que se desempeñe en el mismo.

RESERVA DE CARGO

ARTÍCULO 27°.- Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función debiendo acreditar fehacientemente la designación.

Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

RETRIBUCIÓN

ARTÍCULO 28°.- 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 la Ley marco 14656 y en este Convenio Colectivo, 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 la negociación colectiva para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste, en base a la jornada laboral normal determinada por el artículo 19, segundo párrafo del presente Convenio. Cuando se excediere la misma y se impusieren mayores jornadas de labor, los sueldos se incrementarán directamente en forma proporcional al número de horas establecidas para cada caso.
- b) Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará en uno por ciento (1%), continuando con la modalidad existente durante la vigencia del presente. Y a partir del 1 de enero del año 2017 se adicionará un 1%.

- c) Adicional por mérito: será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador. Se considera mérito a lo relacionado con los valores y las capacidades que una persona puede llegar a desarrollar en pos de una actividad o como un logro específico. El mérito es aquello que hace que deba ser reconocido el esfuerzo, el trabajo, el compromiso o diferentes acciones que ameriten justamente que una persona sea tratada de tal o cual manera. El director del trabajador a beneficiar presentará su pedido fundado a la Junta de Ascenso y Calificaciones para su evaluación y aprobación. Dicho adicional no podrá superar el 20 % del sueldo del cargo de revista del trabajador.
- d) Adicional por función: cuando el trabajador desempeñe funciones directivas y pertenezca al agrupamiento jerárquico, podrá percibir este adicional que no podrá superar el 20% de su básico.
- e) Adicional por disposición permanente: el trabajador que tenga asignadas tareas jerárquicas, podrá percibir este adicional cuyo monto no podrá ser superior al treinta por ciento (30%) del sueldo del cargo en que reviste el trabajador, en virtud a la exclusión determinada por el art. 74 de la Ley 14.656.
- f) 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, conforme con lo que establezca cada Municipio, podrá percibir este adicional cuyo monto no excederá el treinta por ciento (30%) del sueldo del cargo en que reviste el trabajador.
- g) Sueldo Anual Complementario: todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.
- h) El trabajador que cese con los años de servicio necesario para la obtención del beneficio jubilatorio tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al 60% de su remuneración mensual hasta un máximo de 12 meses como adelanto de su jubilación de la que será deducida al liquidarse esta última.
- i) Retribución Especial sin Cargo de Reintegro: Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole, la cual deberá ser abonada dentro de los treinta (30) días del cese.

Esta Retribución será acordada al trabajador, liquidándose sobre su última remuneración regular y permanente.

Si el trabajador falleciera en actividad, habiendo cumplido con el cómputo de servicios exigidos, sus derechohabientes percibirán este adicional, acreditando el carácter que invocan mediante la presentación de la documentación pertinente, el que será abonado dentro de los 30 días de cumplidos los requisitos establecidos. En el caso que no computare los servicios exigidos, se abonará esta retribución, de similar forma a lo expresado, en forma proporcional al cómputo de servicios que acredite.

Asimismo tendrá derecho a esta Retribución con la misma modalidad, el trabajador que tenga acreditado un mínimo de veinte (20) años de servicios y cuyo cese se produjera a los efectos del beneficio de su jubilación, la cual se abonará en forma proporcional los servicios que acredite.

- j) Adicional por bloqueo de título: Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase como mínimo.
- k) Adicional por destino o zona desfavorable: Cuando el agente deba cumplir sus tareas en lugares alejados o aislados, podrá percibir un adicional, que será establecido por Decreto del Ejecutivo.
- l) El personal que posea títulos nacionales o provinciales, expedidos por establecimientos oficiales, públicos o privados, reconocidos por la autoridad estatal correspondiente de nivel secundario tendrá derecho a un reconocimiento por única vez contra la presentación de la documentación correspondiente.

El personal que posea título expedido por Universidades Nacionales, Provinciales, Estatales o Privadas, ,en este último caso con la revalidación reconocida o realizada correspondientemente, o que posea título obtenido en instituciones Públicas o Privadas reconocidas de nivel terciario y/o técnico, lo que así deberá ser declarado por la autoridad competente respectiva, tendrá derecho a percibir la retribución que se fije en la escala correspondiente. Esta última compensación la reconocerá el Departamento Ejecutivo o Deliberativo según corresponda, a todo agente cuando desarrolle dentro de la Municipalidad la actividad a que lo habilita el título.

- m) Bonificaciones Especiales y/o Premios: en la forma y por las sumas que se acuerde en la Negociación Colectiva y en la Ordenanza nro. 4074/13, las cuales deben ser ratificadas por Ordenanza.

El trabajador tiene el derecho de percibir su retribución aunque no se encuentre prestando servicios, haciendo uso de cualquier tipo de licencia, excluido únicamente, el uso de licencia sin goce de sueldo.

Asimismo, en el caso que el trabajador se encuentre en las condiciones referidas precedentemente, al momento de tener vigencia el presente Convenio, el trabajador tendrá derecho a percibir las retribución impuestas en el mismo, como así mismo toda bonificación, adicional y/o suplemento que se aprueben en forma general y/o en forma parcial en cualquier circunstancia.

Las retribuciones enunciadas en el presente artículo serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en lo incisos c, g y i tercer párrafo.

HORAS SUPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 29°.- El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborales y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación.

El monto de retribución mensual así determinado, se dividirá por el total de horas mensuales que corresponda a la jornada del trabajador para establecer el valor hora de trabajo.

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del Agrupamiento Jerárquico.

ARTÍCULO 30°.- Toda hora suplementaria prevista, acordada y trabajada, deberá remunerarse o compensarse de acuerdo a lo consensuado entre el trabajador y el empleador.

COMPENSACIONES

ARTÍCULO 31°.- Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

1. Gastos por órdenes de servicio. El importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones, se acordará en la forma y por el monto que se establezca en la correspondiente Negociación Colectiva y por los siguientes motivos:

- a) Viático: es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas, el que se considerará remuneración a todos los efectos.
 - b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.
2. Importe que percibirá el trabajador que no gozare efectivamente de licencias por descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo.

Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que le correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

ARTÍCULO 32°.- El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

ARTÍCULO 33°.- En caso de disminución de haberes, incapacidad física o mental y de fallecimiento, de todo funcionario y empleado que ocupen cargos de planta permanente o temporaria, con excepción del personal contratado, se abonarán los subsidios determinados por el Decreto Ley N° 9507/80, y/o la norma que los reemplace y/o que en tal caso se dictare, no pudiendo esta ser inferior a la norma referida.

En todos los casos, para la liquidación de los subsidios indicados, se tomará como base el sueldo asignado a la categoría inferior del Agrupamiento Administrativo determinado en el Escalafón del Municipio.

Asimismo, en caso de fallecimiento del agente, los herederos forzosos y la conviviente si hubiere o a falta de éstos, los ascendientes tendrán derecho, sin perjuicio de las demás asignaciones asistenciales que le pudieren corresponder, a percibir el sueldo del mes de fallecimiento del agente, y el subsiguiente y todo otro haber devengado y no percibido. Si se produjera por actos de servicios percibirán además de la remuneración del mes del deceso dos (2) meses más adicionales en concepto de subsidio. En cualquier caso percibirán las asignaciones familiares correspondientes por el término de seis (6) meses.-

En caso de fallecimiento del agente que tuviera a cargas de familia, la cónyuge y/o quien detente el derecho a la pensión, seguirá percibiendo las asignaciones familiares hasta el momento del beneficio pensionario.

Subsidio Ley 9507 por fallecimiento y pago de haberes del causante

Para el caso que no existan bienes registrables y el causante hubiera completado el formulario de declaración jurada correspondiente se procederá al pago de los haberes y del subsidio por fallecimiento siempre que: (reglamentación de Ley de Contabilidad 7.764, en su art. 56 inc. 9) y arts. 2433 y ss. CCyC)

1. los haberes que legítimamente correspondan a los derecho-habientes no superen el monto exento del Impuesto a la Transmisión Gratuita de Bienes.
2. se presente: a) Documento de identidad; b) Partida de defunción y documento que pruebe el vínculo que se invoca; c) Fianza a satisfacción de la Repartición o Dependencia por un monto equivalente al haber a pagarse, al solo efecto de constituir garantías para el caso que se presenten acreedores de mejor derecho.
3. declaración jurada firmada por el causante.

INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 34°.- El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes del Trabajo N° 24557 o la/las que en su consecuencia se dicten y /o la reemplacen.-

CARRERA y CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 35°.- La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, sobre la base del régimen de evaluación, de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y/o demás requisitos que en el correspondiente documento se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones y a no sufrir discriminación negativa.

Dichas jerarquías deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su cumplimiento.

El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal.

ARTÍCULO 36°.- La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que se definan.

ARTÍCULO 37°.- El derecho de la capacitación será dado por:

- 1) La participación gratuita en cursos de perfección dictados por el Estado y/o Institutos Públicos o Privados con el propósito de mejorar la eficiencia de la Administración Pública Municipal, de acuerdo a las necesidades del servicio.
- 2) El otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios en los diversos niveles de la enseñanza.
- 3) Acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.

LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 38°.- **Licencia:** es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que se determinan en la presente norma.-

ARTÍCULO 39°.- Se denomina licencias al derecho del personal tipificado en la correspondiente norma, como una ausencia al trabajo por las causas y duración que ésta determine. Requieren siempre previo aviso de 72 hs, salvo causas excepcionales que podrán ser justificadas a posteriori. Su autorización, en tanto cumpla con los requisitos establecidos no podrá ser denegada ni demorada excepto por causas graves y urgentes debidamente acreditadas.

ARTÍCULO 40°.- Se denominan permisos a las ausencias de trabajo tipificadas y justificadas en la correspondiente norma, requieren siempre previo aviso, siendo su concesión facultativa de la máxima autoridad del Área o de quien tenga delegada tal función.

ARTÍCULO 41°.- El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudios y actividades culturales.
4. Por actividades gremiales.
5. Por actividades deportivas.
6. Por atención de familiar enfermo.
7. Por duelo familiar.
8. Por matrimonio.
9. Por nacimiento o adopción.
10. Por pre-examen y examen.

11. Por asuntos particulares.
12. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre y/otras).
13. Por tratamiento de fertilización asistida.
14. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
15. Decenal.
16. Por causas no previstas en esta norma con goce y/o sin goce de sueldo.-

Licencia por descanso anual:

ARTICULO 42°.- La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio y con goce de haberes. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, por enfermedad del agente.

En los supuestos de interrupción por razones imperiosas o imprevistas del servicio, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario y/o acordar la fecha de la misma con el trabajador.

En los otros casos, la licencia continuará inmediatamente al haber finalizado las causales respectivas.

ARTÍCULO 43°.- El término de la licencia por descanso anual será:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

El agente tendrá derecho a gozar de ella por el término que corresponda cuando haya cumplido un (1) año de actividad inmediato al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento.

Si no alcanzase a completar esa actividad gozará de licencia en forma proporcional a la actividad registrada, siempre que ésta no fuera menor de seis (seis) meses. El agente que al 31 de diciembre no completare 6 (seis) meses de actividad, tendrá derecho a gozar la parte proporcional correspondiente a dicho

lapso, a partir de la fecha en que cumpla ese mínimo de actividad, pudiendo acumularlos al período inmediato siguiente

ARTICULO 44°.- La licencia por descanso anual podrá ser transferida al año siguiente, únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindibles adoptar esa medida y siempre que haya acuerdo del agente. A pedido del interesado podrá fraccionarse en dos períodos aún en el supuesto que no se trate de licencias acumuladas.

ARTÍCULO 45°.- A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.-

Por enfermedad y accidente de trabajo:

ARTÍCULO 46°.- Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al agente impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejara su cese para acogerse a dicho beneficio. La autoridad municipal, deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. En los casos en que la junta médica provincial no se hubiere pronunciado, el agente continuará gozando del ciento por ciento (100%) de los haberes.

ARTÍCULO 47°.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría. En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año (1) adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes. Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un

(1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

ARTÍCULO 48°.- El agente, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El agente está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la administración municipal.

ARTÍCULO 49°.- Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 83° de la Ley 14656 y 48 de este Convenio. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

Para estudio y actividades culturales:

ARTÍCULO 50°.- Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. Es este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar el servicio de la municipalidad, en trabajos afines con los estudios realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozare. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.

Por actividades gremiales.

ARTÍCULO 51°.- El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, debiendo previamente acreditar fehacientemente su designación.

Por actividades deportivas.

ARTÍCULO 52°.- El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

Por atención de familiar enfermo-

ARTÍCULO 53°.- Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.

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

También podrán gozar de los beneficios de la presente licencia los trabajadores que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda de menores sea o no con fines de adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de hijos con necesidades especiales, o con enfermedades crónicas o extensas por un máximo de veinticinco (25) días con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase. En este caso resultará aplicable lo establecido en el párrafo anterior.

Para el otorgamiento de las licencias previstas en el presente artículo, la persona deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriendo una antigüedad determinada. Por grupo familiar, se entiende al cónyuge o conviviente y parientes que convivan con el/la trabajador/a, y a los/as padre/s y/o madre/s, hermanas/os e hijos/as, aunque no sean convivientes. Quedan comprendidos los trabajadores que tengan niños/as o adolescentes a cargo legalmente o por cualquier medida judicial o administrativa que así lo disponga.

En todos los casos, las licencias solo podrán ser gozadas por un integrante del grupo familiar.

Por duelo familiar:

ARTÍCULO 54°.- Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por

fallecimiento de familiares, siendo requisito la presentación del certificado acreditante del fallecimiento:

- a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro.

En caso de conviviente será de seis (6) días corridos, y en caso de no conviviente será de tres (3) días corridos.

- b) Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días hábiles.

Por matrimonio:

ARTÍCULO 55°.- El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.

Por Nacimiento o adopción:

ARTÍCULO 56°.- Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

Puede optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de quince (15) días. En cualquier caso, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período posterior al parto.

En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar los ciento diez (110) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a

nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

Si los/las recién nacidos/as debiera/n permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el periodo post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Vencido el lapso previsto para el período posterior al parto, la persona podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que optara, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/ a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a cinco (5) días hábiles.

Las personas pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior.

En caso de gestación de dos (2) o más fetos o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (5) días hábiles por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto.

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del hecho.

Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constará detalle del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento

Se otorgará licencia por cuidados especiales a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento, en los siguientes casos:

1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad,

la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.

2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se inicie la tenencia o guarda con vistas a la futura adopción, la cual será otorgada con goce íntegro de haberes. En todos los casos, se deberá acreditar el inicio de los trámites correspondientes a la futura adopción.

Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/niña de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento diez (110) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean agentes, los primeros treinta (30) días se le otorgarán a los/las dos en forma simultánea, el restante de los días serán gozados por uno en forma completa o por ambos/as en forma sucesiva.

En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a.

Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes.

Quien se encuentre realizando un régimen de visitas en miras de una futura adopción previo al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cada uno de los/las adoptantes en forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alternada en caso de que ambos/as fueren trabajadores.

El/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o sea pareja conviviente del/de la adoptante tendrá una licencia por un período no inferior a cinco (5) días hábiles con goce íntegro de haberes.

Establécese para el personal masculino, que en caso de fallecimiento de la madre durante el parto, o posteriormente al mismo dentro del plazo de la licencia de maternidad, el agente padre del recién nacido tendrá derecho al goce de una licencia por atención de hijo recién nacido igual a la correspondiente al personal femenino por maternidad.

La licencia comenzará a correr, a partir de la fecha de ocurrido el fallecimiento.

Para el caso de fallecimiento posterior al parto, al plazo de licencia se le descontarán, los días corridos desde el nacimiento del menor hasta el día del

fallecimiento.

Asimismo, se adicionará la correspondiente licencia por fallecimiento.

Durante el goce de la licencia, el agente tendrá derecho a percibir el cien (100) por ciento de sus haberes.

ARTÍCULO 57°.- La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.

En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada optativamente por la pareja no lactante.

El mismo beneficio se acordará a los/las trabajadores/as que tengan asignado el cuidado personal, guarda o tutela de personas menores de veinticuatro (24) meses. Los derechos previstos en el presente inciso podrán ser ejercidos aun cuando el trabajador no haga uso del derecho de guardería respecto del niño/a.

Por pre-examen y examen:

ARTÍCULO 58°.- El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes siempre que acredite esta situación con la constancia correspondiente emitida por la institución educativa :

- a) Carreras universitarias: correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.
- b) Enseñanza media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

Además el personal tendrá derecho a licencia por día del examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

- c) Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: el o los días de examen.
- d) Curso primario: el o los días de examen.

Por asuntos particulares:

ARTÍCULO 59°.- El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.
- b) Por motivos de índole particular, previo aviso el trabajador podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día.
- c) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;
- d) Por citación de autoridad escolar del hijo menor de dieciocho (18) años, el padre/madre tendrán derecho a una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia.
- e) Por citación de Autoridad Administrativa y/o Judicial, el día que deba comparecer, debiendo acreditar su asistencia.

Por razones especiales:

ARTÍCULO 60°.- El trabajador gozará de licencia por razones especiales, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Donación de sangre, el día de la extracción.
- b) Por donación de piel y órganos: El trabajador que donare piel u órgano de su cuerpo con destino a un enfermo que lo necesite gozará de una licencia por el lapso que determine la autoridad médica interviniente en el acto médico.
- c) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen y/o día de control médico obligatorio. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.
- d) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos discapacitados del trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes, acreditando debidamente la actividad desarrollada.

Para el goce de este beneficio deberá acreditar la circunstancia con un informe médico donde se detalle la patología y el tratamiento a realizar.

- e) El trabajador que fuera designado por partidos políticos y/o agrupaciones políticas reconocidas como candidato a un cargo electivo titular se registrará por la ley electoral vigente. La calidad del candidato cargo electivo deberá justificarse con la certificación de la correspondiente autoridad electoral y la licencia se hará efectiva a partir del momento en que se acredite tal circunstancia.-

Por tratamiento de fertilización asistida.

ARTÍCULO 61°.- Las personas que recurran a técnicas de reproducción asistida gozarán de una licencia de veinte (20) días fraccionables en el año con goce íntegro de haberes, a la cual podrán adicionarles treinta (30) días sin goce de haberes. Para uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

Por razones derivadas de violencia de género:

ARTÍCULO 62°.- En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por el Juzgado de Paz Letrado en caso de medida cautelar, prórroga, o que se encuentren en trámite nuevos hechos de violencia o cambio de domicilio. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por el organismo citado.

Por causas no previstas con goce y/o sin goce de sueldo

ARTÍCULO 63°. Por causas no previstas en este convenio colectivo y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

ARTÍCULO 64°.- El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

ARTÍCULO 65°.- El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

RENUNCIA

ARTÍCULO 66°.- El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de Recursos Humanos. La falta de

acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada. El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuere notificado de la aceptación de la renuncia.

JUBILACIÓN:

ARTÍCULO 67°.- De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse._

PASIVIDAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 68°.- El trabajador municipal podrá acogerse a un régimen de pasividad anticipada, conforme legislación vigente en la materia.

El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes, el que no podrá ser inferior al setenta por ciento (70%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.

A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculado sobre el cien por ciento (100%) del salario que le corresponda en actividad. La Administración Pública Municipal deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del trabajador.

ARTÍCULO 69°.- Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el periodo de pasividad.

ARTÍCULO 70°.- Cumplidas las condiciones necesarias para la obtención del beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiera prestado servicio efectivo durante el periodo de pasividad.

RETIRO VOLUNTARIO:

ARTÍCULO 71°.- El Departamento Ejecutivo podrá ofrecer; en la oportunidad, forma, condiciones, y modalidad que determine por vía reglamentaria; a todos los agentes de planta permanente el retiro voluntario. Teniendo presente que el mismo no podrá ser en ningún caso de carácter obligatorio y que la reglamentación deberá expresar claramente el monto y forma de pago de la indemnización

REINCORPORACIÓN

ARTÍCULO 72°.- Toda persona que por razones disciplinarias hubiere sido separada de la administración municipal, podrá solicitar su rehabilitación ante las

autoridades facultadas para nombrar, siempre que hubiere transcurrido más de tres (3) años desde la fecha del acto que dispuso la separación. A tal efecto la Autoridad de Aplicación según el caso, previo dictamen de la Junta disciplinaria podrá aceptar o no dicha solicitud.. Su análisis no se someterá a ninguna condición salvo el límite de tiempo mencionado para la solicitud.

ARTÍCULO 73°.- El trabajador que hubiera cesado acogiendo a las normas provisionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo.

ARTÍCULO 74°.- El agente que haya renunciado y que hubiere solicitado su admisión, será reingresado de existir vacante en la categoría mínima, debiendo cumplir los requisitos prescriptos para el ingreso.

AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN

ARTÍCULO 75°.- El personal sin distinción de jerarquías tiene derecho a asociarse y agremiarse con fines útiles de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Nacional y conforme a ley 23551 o la que en el futuro la reemplace.-

Representación Gremial:

ARTÍCULO 76°.- Las entidades gremiales signatarios del Convenio Colectivo comunicarán al Departamento Ejecutivo, la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y fecha de iniciación y cese del mandato. Toda modificación será informada.

ARTÍCULO 77°.- Los delegados de personal, tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

- a) Acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, dentro de los horarios habituales de trabajo, a los fines de verificar las condiciones laborales. con excepción de los lugares de acceso restringido.
- b) La libre distribución de publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales, sindicales y sociales. Se facilitará el uso de carteleros ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.
- c) La realización de Asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales, en los lugares y horarios de trabajo siempre que no afecte el normal funcionamiento de los servicios, los que deben ser asegurados .

ARTÍCULO 78°.- Espacio físico: A los fines del artículo 44 de la Ley N° 23.551, el Municipio facilitará a/las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

ROPAS Y ÚTILES

ARTÍCULO 79°:El trabajador tiene derecho a que el Municipio le entregue la correspondiente ropa de trabajo de dos (2) mudas anuales, los útiles necesarios para cumplir su tarea, y los elementos de protección personal a cada trabajador, adecuada a la función que cumplen.

Cada director de área conjuntamente con el delegado sindical elaborará una lista con la ropa, útiles, herramientas y elementos de protección personal para los trabajadores que representa y esta será entregada al Municipio para que la provea teniendo en cuenta la estacionalidad del año en la cual será utilizada, estableciendo como fecha de entrega 30 de Marzo y 30 de Septiembre.

Tanto la ropa de trabajo como los elementos de protección personal serán para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme lo establecido por las Leyes 19.587, 24.557 y 26.773 conjuntamente con sus decretos reglamentarios y accesorios y por las leyes que oportunamente las reemplacen y de uso obligatorio e inexcusable de parte del trabajador.

MENCIONES Y PREMIOS

ARTÍCULO 80°.- El personal tendrá derecho a menciones especiales cuando hubiere realizado alguna iniciativa, labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio económico o tangible para el municipio, el Departamento Ejecutivo y o Deliberativo según el caso serán evaluadores del acto o labor de méritos extraordinarios mencionado precedentemente.

La mención será incorporada al legajo personal del agente para su consideración al momento de eventuales promociones. Dicha labor o acto de mérito podrá además ser premiada con una asignación no menor de un cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mensual regular y permanente del agente por única vez.-

PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA

ARTÍCULO 81°.- El agente tendrá una tolerancia diaria para su ingreso a la jornada de labor, de diez (10) minutos, pasados los cuales se considerará llegada tarde. Podrá llegar tarde dos veces en el mes.

PROCEDIMIENTO SUMARIAL

ARTÍCULO 82°.- El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en la ley 14656, en la Ordenanza o en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Será de aplicación supletoria para todo lo que no estuviera establecido en

presente Convenio, la Reglamentación del Régimen Disciplinario establecido para la Ley 10430 por de su Decreto N° 4161/96 y sus modificaciones, en relación al procedimiento sumarial y a las reglas del debido proceso.

DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 83°.- El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

ARTÍCULO 84°.- No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en esta Norma. No obstante, aún cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso.

Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones correctivas.

ARTÍCULO 85°.- La instrucción del sumario no obsta los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

ARTÍCULO 86°.- El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

- a) por fallecimiento del responsable.
- b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
- c) por prescripción, en los siguientes términos:
 - 1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
 - 2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

- 3. cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la acción

disciplinaria será la establecida en el Código Penal para la prescripción de la acción del delito de que se trata. En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en los incisos precedentes.

ARTÍCULO 87°.- La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

ARTÍCULO 88°.- Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente convenio, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Para sanciones que requieren sumario previo:

El trabajador que entrara en conocimiento de la comisión de faltas que lo motiven, dará parte al superior jerárquico a fin de que, por la autoridad competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente.

b) Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento que se establezca en la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, y a falta de ellos se seguirán las reglas del debido proceso.

ARTÍCULO 89°.- El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente del presente convenio y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada.

En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al jefe de la oficina de Asuntos Legales o de la que haga sus veces. En todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

ARTÍCULO 90°.- El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.

El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial.

ARTÍCULO 91°.- Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de

Recursos Humanos, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días hábiles administrativos a la Junta de Disciplina, que deberá crearse por la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo. En su caso, la Junta se expedirá dentro de los diez (10) días hábiles administrativos, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido.

ARTÍCULO 92°.- En todos los casos y asimismo, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico de la Junta de Disciplina que corresponda, según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días hábiles administrativos se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

ARTÍCULO 93°.- Una vez pronunciada la Junta de Disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.

No podrá disponerse sanción disciplinaria a los trabajadores, sin la previa intervención de la Junta de Disciplina.

ARTÍCULO 94°.- Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días.

Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial o judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictivos.

Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 95°.- Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al periodo de suspensión preventiva.

ARTICULO 96°.- El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días hábiles administrativos de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) sancionando al o los imputados;
- b) absolviendo al o los imputados;
- c) sobreseyendo.

ARTÍCULO 97°.- Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

ARTÍCULO 98°.- A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en el presente convenio dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

ARTÍCULO 99°.- Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de emitido el mismo.

ARTÍCULO 100°.- Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley Nº 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 101°.- La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.

RECURSOS

ARTÍCULO 102°.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones

disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.

No podrá dictarse resolución en ninguna de las escalas jerárquicas mencionadas, sin encontrarse agregada copia íntegra de los antecedentes del legajo del trabajador.

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en el Decreto-Ley N° 7.647/70 sus modificatorias y la Ordenanza General N° 267 (procedimiento Administrativos), o la que a ella la suplante, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles

DE LA REVISIÓN

ARTÍCULO 103°.- En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aducen hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, **conviviente**, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión como requisito esencial para iniciar el proceso revisor pertinente.

PLAZOS

ARTÍCULO 104°.- Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 105°.- Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la

forma de llevar a cabo esta investigación.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 106°.- Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal.
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.
- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.
- g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.
- h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su

patrimonio.

- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.
- j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.
- k) .Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.
- l) Cumplir el acuerdo de confidencialidad.
- m) Respetar horarios de ingreso y egreso, firmando oportunamente planilla o tarjeta, o utilizando el mecanismo digital que se estableciera.
- n) Utilizar la indumentaria y elementos de seguridad suministrados por el municipio
- o) Presentar oportunamente la documentación necesaria para justificar inasistencias

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 107º.- Queda prohibido al personal Municipal:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

- g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.
- j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal.
- l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal.
- m) Revelar secretos de todo asunto del servicio, que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus funciones guardando su confidencialidad. (Violar acuerdo de confidencialidad)
- n) Deshacerse de cualquier forma, de la indumentaria y/o elementos de seguridad suministrados por el municipio
- o) Utilizar documentación apócrifa para justificar situaciones personales
- p) Maltratar en cualquiera de sus formas a vecinos, compañeros, superiores, internos y/o alumnos.
- q) Robar, hurtar, destruir total o parcialmente, dar mal uso, bienes propiedad del municipio
- r) Cometer irregularidades administrativas valiéndose de instrumentos o documentos falsos o apócrifos
- s) Inducir a engaño a superiores para provecho propio
- t) Intimidar, amenazar en ambito público y/o privado a empleados o sus familiares por cuestiones derivadas de funciones públicas.
- u) Utilizar la influencia que el agente tenga en su sector para proveer, gestionar,

facilitar mecanismos y/o instrumentos que puedan ser utilizados por ellos mismos, otros agentes o terceros para sacar una ventaja indebida.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 108°.- Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días corridos en un año, contados a partir de la primera suspensión.

II. Expulsivas: Cesantía.

ARTÍCULO 109°.- Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

- 1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriera en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.
- 2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
- 3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

ARTÍCULO 110°.- Podrán sancionarse hasta con cesantía:

- 1. Abandono del servicio sin causa justificada.
- 2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
- 3. Inconducta notoria.
- 4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
- 5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta ley.
- 6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.

7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
8. todo agente que en uso de licencia por enfermedad o accidente de trabajo, desempeñe en forma simultánea otras ocupaciones en el ámbito público o privado, si en las mismas debe realizar funciones similares a aquellas para las que se le ha reconocido incapacidad laboral. En caso de comprobarse la transgresión la licencia será dejada sin efecto.
9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
10. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice
11. encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
12. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

ARTÍCULO 111°.- El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

El trabajador que incurra en inasistencia sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente:

- a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera: cinco (5) días de suspensión.
- b) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registradas en un lapso de hasta dos (2) años, a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: quince (15) días de suspensión
- c) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.
- d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco

(365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.

- e) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: cesantía.

Al trabajador que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgará cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución que corresponda, que deberá adoptar la autoridad.

ARTÍCULO 112°.- Las causales enunciadas en los artículos 111° y 112°, no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

ARTÍCULO 113°.- Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación del presente Régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) Subdirector o Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

LOCACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 114°.- Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes.

El contrato deberá especificar:

- a. Los servicios a prestar;
- b. El plazo de duración;
- c. La retribución y su forma de pago;
- d. Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato antes del plazo establecido.

PLANTA TEMPORARIA

ARTÍCULO 115°.- Personal Temporario Mensualizado o Jornalizado: son aquellos

trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

Quedan comprendidos en esta clasificación los asesores. El personal de planta permanente que fuere designado como asesor retendrá, mientras desempeñe dichas funciones, el cargo del cual es titular.

La remuneración mínima del personal temporario mensualizado o jornalizado será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial.

El personal temporario mensualizado o jornalizado, será remunerado de conformidad a la tarea que le sea asignada, debiendo ser su remuneración equivalente a la asignada al personal de planta permanente que realice la misma tarea y/o similar, prevaleciendo en todos los casos el principio "a igual remuneración por igual tarea".

REEMPLAZANTE

ARTÍCULO 116°.- Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

ARTICULO 117°.- El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda.

IMPEDIMENTOS

ARTÍCULO 118°.- No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

- a. El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b. El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien

estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.

- c. El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
- d. El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e. El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f. Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g. El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario –nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h. El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i. El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado Nacional, Provincial o Municipal, en periodos de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente Convenio son nulas.

ARTÍCULO 119°.- El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia del presente convenio, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES: Se integrará por los siguientes conceptos:

- a. Sueldo o jornal, determinado de acuerdo a la tarea por la cual preste servicios y conforme lo dispone el artículo 29 y su inciso a)
- b. Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c. Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente.
- d. Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se instituya en la Negociación Colectiva.

e. Por otros conceptos que se aprueben en las negociaciones colectivas.

Las remuneraciones del Personal Temporario, se ajustarán de acuerdo a la tarea que desarrolle el trabajador, debiendo ser equivalente a la determinada para el Personal de Planta Permanente.

2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 32 del presente Convenio.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

Serán de aplicación las previsiones contempladas en los artículos 33º y 35º del presente Convenio.

4. INDEMNIZACIONES:

El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes de Trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

5. A LA CAPACITACIÓN.

Serán de aplicación las previsiones contempladas por los artículos 37º y 38º del presente Convenio.

6. LICENCIAS y PERMISOS

Serán de aplicación las licencias, con el contenido y el alcance previsto para el personal de planta permanente, que se correspondan con la modalidad del trabajo temporario o eventual o estacional.

En ningún caso, estas licencias podrán exceder el período de designación, salvo en los casos que la licencia sea por razones de enfermedad o accidente de trabajo, por nacimiento o adopción.-

7. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional Nº 23551 o la que en el futuro la reemplace.

8. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:

El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

9. ROPA y ÚTILES

Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 81º del presente Convenio.

10. MENCIONES y PREMIOS

Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 82º del presente Convenio.

11- RENUNCIA:

Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 68º del presente Convenio.

12. A CONDICIONES DIGNAS DE LABOR, A LA SALUD, Y A LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

Será de aplicación las garantías establecidas para el Personal de Planta Permanente previstas en el presente Convenio.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTÍCULO 120º.- Las obligaciones y prohibiciones del Personal Temporario, serán las previstas en los artículos 108º y 109º del Régimen del Empleo Municipal.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 121º.- El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión sin goce de haberes;
- d) Cesación de servicios.

Le comprende al Personal Temporario las garantías del debido proceso establecidas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 122º.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

ARTÍCULO 123º.- Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción.

DE LAS JUNTAS

1.- JUNTA DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES

ARTÍCULO 124º. Se constituirá una Junta de Ascensos y Calificaciones, integrada de la siguiente forma y condiciones:

1. Por cuatro (4) integrantes Titulares y cuatro (4) Suplentes designados por el Departamento Ejecutivo. Entre los cuatro titulares del Ejecutivo deberá estar incluido el Director de Recursos Humanos del Municipio.
2. Por un (1) integrante Titular y (2) Suplentes de cada Entidad Gremial firmante del presente convenio.
3. De los designados por el Departamento Ejecutivo, por lo menos uno deberá pertenecer al grupo jerárquico. La Junta será presidida por el representante del Departamento Ejecutivo de mayor jerarquía quien tendrá doble voto para el supuesto que el dictamen final de la Junta fuese de un empate.
4. La junta elegirá a un Secretario que tendrá la responsabilidad de tener a su cargo todas las cuestiones administrativas de ese Órgano.
5. Los miembros de la Junta durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.-
6. Los representantes del Sindicato podrán ser reemplazados en cualquier momento por su mandante, mediante resolución de la Comisión Directiva gremial.

ARTÍCULO 125º. La Junta de Ascensos y Calificaciones, proyectará su reglamento interno en la primer reunión a celebrarse y ajustará su funcionamiento a lo allí establecido.

ARTÍCULO 126º.- Son atribuciones del la Junta de Ascensos y Calificaciones:

- a) Los ascensos de personal, en base a las propuestas de los respectivos Sectores de la Administración Municipal y/o de los trabajadores y/o Organización Sindical, teniendo en cuenta los antecedentes que justifiquen la aspiración de cada uno de los agentes, así como las que surjan de evaluar los antecedentes de capacitación registrados en la Dirección de Recursos Humanos, quien se responsabilizará por el cumplimiento de los requisitos a los cuales se encuentra supeditado el ascenso de personal.
- b) Asesorar en la instancia de apelación al Departamento Ejecutivo al efecto de resolver los recursos jerárquicos presentados por cuestiones de calificaciones, ascensos y promociones.
- c) Intervenir de manera obligatoria acerca de los instrumentos relacionados con la calificación, evaluación, selección, régimen de ascensos y promociones, pudiendo aconsejar, observar, proponer modificaciones o cambios que juzgue necesario.

- d) Verificar la correcta cumplimentación, por parte de la Dirección de Recursos Humanos, de los requisitos establecidos para que se proceda a efectuar una promoción.

2.- JUNTA DE DISCIPLINA

ARTÍCULO 127°.- Corresponde a la Junta de Disciplina expedirse sobre las conclusiones de las actuaciones administrativas iniciadas al trabajador que den origen a sanciones disciplinarias, no pudiendo dictarse resolución final sin su intervención.

Tendrá por función dictaminar fundadamente en las sanciones disciplinarias del modo y la oportunidad que establece el presente Convenio y legislación supletoria vigente.- Si el dictamen final no fuera unánime, la disidencia deberá ser también adjuntada al sumario, bajo pena de nulidad.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de cinco (5) miembros.- Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que la Junta deberá aprobar en su primera sesión ordinaria y que será comunicado al Depto. Ejecutivo, al Deliberativo y a las entidades gremiales.

Los miembros podrán designar un colaborador personal que no necesariamente debe revestir la condición de dependiente municipal.

La Junta será presidida por el representante del Departamento Ejecutivo de mayor jerarquía quien tendrá doble voto para el supuesto que el dictamen final de la Junta de Disciplina fuese de un empate.

Los dictámenes de la Junta de Disciplina serán vinculantes y tendrán carácter resolutivo.

ARTÍCULO 128°.- Integración:

1. Por cuatro (4) integrantes Titulares y cuatro (4) Suplentes designados por el Departamento Ejecutivo. Entre los cuatro titulares del Ejecutivo deberá estar incluido el Director de Recursos Humanos del Municipio. Deberán ser de un rango mínimo de director. No podrá emitir opinión aquél funcionario que haya solicitado la formación del sumario administrativo. En tal supuesto será facultad del Departamento Ejecutivo disponer su reemplazo por otro representante.
2. Por un (1) integrante Titular y (2) Suplentes de cada Entidad Gremial firmante del presente convenio.
3. Para ser miembro de la Junta de Disciplina en representación gremial se

requiere como mínimo cinco (5) años de antigüedad en la Administración Municipal y pertenecer a los cuadros de personal permanente de la misma. Esa antigüedad debe ser inmediata anterior e ininterrumpida al momento de la designación.

4. Durarán DOS (2) años en sus funciones. Si finalizado el período no se hubiere procedido a la renovación, los miembros actuales continuarán en las funciones hasta que se efectúen las nuevas designaciones.
5. Mientras el agente se desempeñe en la Junta de Disciplina y al efecto de asistir a las reuniones que se dispongan, podrá estar eximido de prestar las tareas propias de su cargo, no obstante lo cual se lo considerará a todo efecto como en ejercicio activo del mismo.
6. La Junta de Disciplina proyectará su reglamento interno, y ajustará su funcionamiento a lo allí establecido.
7. Dentro de los DOS (2) días de recibidas en la Junta, las actuaciones administrativas que den origen a sanción disciplinaria, el/los imputados podrán deducir recusación contra algún miembro y/o el Presidente, debiendo expresar por escrito la causa en que la fundamenta y ofrecer la prueba respectiva en el mismo acto.

ARTÍCULO 129º.- El Presidente y los miembros de la Junta podrán ser recusados únicamente por alguna de las siguientes causales:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado civil o segundo por afinidad con alguno de los involucrados o denunciante.
- b) Ser o haber sido denunciado o acusado por un delito o falta disciplinaria por alguno de los involucrados o denunciante.
- c) Ser o haber sido denunciador o acusador del que recusa.
- d) Tener interés directo o indirecto en el resultado del sumario, que se manifieste por parcialidad evidente en la investigación.
- e) Tener el Integrante, su cónyuge, conviviente o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o afines hasta el segundo, pleito pendiente con el recusante.
- f) La amistad íntima con alguno de los involucrados o denunciante, que se manifieste por frecuencia en el trato.
- g) Enemistad manifiesta o resentimiento por hechos graves y conocidos con involucrados o denunciante.
- h) Ser o haber sido tutor o curador de involucrados o denunciante.
- i) Tener comunidad de intereses con involucrados o denunciante.
- j) Ser acreedor, deudor o fiador de involucrados o denunciante.
- k) Las causales de recusación enunciadas precedentemente alcanzarán

igualmente al representante o patrocinante del inculpado.

El Presidente o miembro de la Junta que se encuentre comprendido en alguna de esas causales de recusación, deberá excusarse de intervenir.

El incidente tramitará en la forma que establezca el reglamento interno de la Junta de Disciplina.

ARTÍCULO 130°.- Son Funciones de la Junta de Disciplina:

1. Emitir opinión fundada sobre la procedencia de instrucción de un sumario administrativo.
2. Deberá expedirse en el plazo de DIEZ (10) días. Cumplido el mismo, las actuaciones deberán ser remitidas a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario.
3. Los dictámenes en ningún caso serán vinculantes u obligatorios para la autoridad que habrá de dictar el acto administrativo final, pero para apartarse de ellos se deberán dar los fundamentos de hecho y de derecho que así lo indiquen.
4. Observar las fallas incurridas en el transcurso del sumario y proponer las medidas para su saneamiento-
5. Dictaminar en el caso de solicitud de ampliación o reapertura del sumario
6. Antes de emitir su dictamen definitivo, puede la Junta de Disciplina devolver las actuaciones al Sumariante para que produzca las pruebas que expresamente le indique.

3.- JUNTA MÉDICA

ARTÍCULO 131°.- Será el organismo responsable de la justificación de las inasistencias por enfermedad del personal de la Municipalidad y/o sus Organismos

ARTÍCULO 132°.- Estará integrada por un (1) Presidente, especialista en medicina laboral, permanente y (2) dos miembros ad hoc, que deben ser profesionales médicos matriculados con especialidad relativa al caso en cuestión.

ARTÍCULO 133°.- Son funciones de la Junta Médica:

1. Intervenir a requerimiento de la Dirección de Recursos Humanos de Personal y/o del trabajador, en todo lo atinente a sus obligaciones.
2. Aplicar la normativa, procedimientos y dispositivos referidos a la justificación del ausentismo por enfermedad del personal de la Administración.
3. Realizar el examen del personal, en los niveles clínicos y de salud mental, dentro del consultorio y a domicilio.
4. Evaluar, determinar y encuadrar los periodos de tratamiento y el tipo de reposo que debe guardar el personal.

5. Los dictámenes que emita debidamente fundados, serán notificados al interesado y a la Dirección de Personal, a los efectos que correspondieren.
6. Reunir, organizar y remitir a la Dirección de Recursos Humanos la información sobre salud laboral del personal que accede al servicio.
7. Emitir opinión en los casos de enfermedades profesionales y/o disminución laboral y/o licencias de larga evolución de los trabajadores
8. Proyectar su reglamento interno, ajustará su funcionamiento a lo allí establecido.

4.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTÍCULO 134°.- Los agentes del Municipio, estarán protegidos por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557, la Ley de Seguridad e Higiene N° 19.587, el Convenio 155 de la OIT Ratificado por la Ley N° 26.693, y toda Norma que a futuro se sancione en relación a la Salud y la Seguridad Laboral, teniendo además como norma supletoria la Ley Provincial N° 14.226 y su Decreto Reglamentario N° 120/2011.

En un todo de acuerdo con la Legislación mencionada y con el objeto de reducir la siniestralidad laboral por medio de la Prevención de los Riesgos del Trabajo, se promoverá la Negociación Colectiva que lleve a definir las Medidas de Prevención de los Riesgos derivados del Trabajo y el Mejoramiento de las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CyMAT), además de ser Responsable el Municipio Empleador de dar Cobertura a todos sus trabajadores mediante la contratación de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo.

La Legislación mencionada además de dar el encuadre y establecer los parámetros técnicos y de participación adecuados para promover un trabajo saludable protegiendo la salud y la seguridad del trabajador y las instalaciones en las cuales se desarrollen las tareas de que se trate, deberá aplicarse a todos los trabajadores que presten servicios para el Empleador, independientemente de su categoría de trabajador permanente o temporario y/o contratado. Para los casos en que sea necesario establecer contratos con Empresas para la realización de tareas especiales, se establece la obligación de las partes de dar cumplimiento a la normativa vigente, fijándose los derechos y obligaciones de los mismos. El Empleador será responsable de auditar el cumplimiento de lo pautado en los Pliegos correspondientes.

ARTÍCULO 135°.- a) CONDICIONES DE TRABAJO: las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

1. Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las

cuales se realiza la ejecución de las tareas.

2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO: Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- 2) Las circunstancias de orden socio cultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes
- 3) Prevención: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

ARTÍCULO 136°.- El Empleador queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Exigir el correspondiente examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.
- b) Exigir exámenes médicos periódicos los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- c) Comunicar de manera escrita al trabajador los resultados de los análisis y exámenes.
- d) comunicar fehacientemente a sus trabajadores que ART les brinda cobertura.
- e) Conjuntamente con la ART, deberá capacitar a todos sus trabajadores en relación a los Riesgos propios del trabajo que cada uno desarrolle y la forma de prevenirlos.

- f) Suministrar los Equipos y Elementos de Seguridad y Bioseguridad adecuados que cada trabajador/a deba utilizar, de acuerdo a sus funciones y los riesgos asociados a su trabajo, como así también capacitarlos en forma permanente sobre su uso .
- g) informar los mecanismos de denuncia ante un Accidente de Trabajo, un accidente In Itinere, o una Enfermedad Profesional, como así también el Listado de Prestadores.
- h) Contar con una unidad de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en el Trabajo, los que tendrán como objetivo fundamental prevenir, en sus respectivas áreas, todo daño que pudiera causarse a la vida y a la salud de los trabajadores por las condiciones de su trabajo, creando las condiciones para que la salud y la seguridad sean una responsabilidad del conjunto de la organización. Dichos servicios estarán bajo la responsabilidad de graduados universitarios y técnicos, en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 5º apartado a) de la Ley 19.587, y en concordancia a lo establecido por el Decreto Nacional N° 1338/96.
- i) Presencia de un servicio de salud del trabajo; cuando el número de trabajadores no justificara un servicio permanente, se procederá a la contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias.
- j) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y la representación sindical.
- k) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Salud Ocupacional.
- l) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades, comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en materia de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.
- m) Iniciar actuaciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a fin de realizar las inspecciones correspondientes para determinar la insalubridad de tareas en los sectores: Cementerio, Recolección de Residuos, Extracción, transporte y disposición final de residuos provenientes de pozos sépticos, y en los servicios de Hemoterapia, Radiología, Cirugía, Laboratorio, Enfermería, Esterilización del Hospital Municipal, y en todo otro sector y/o servicio que pudiese reunir las condiciones para determinar

la insalubridad de tareas.

ARTÍCULO 137°.- La MD tendrá las siguientes funciones:

- a) Fiscalizar, el cumplimiento de las Leyes Nacionales 24.557 y 19.587 y de la Ley Provincial 14226, sus reglamentaciones y demás normas complementarias en la materia.
- b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la norma referida.
- d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.
- e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la MD sobre higiene y seguridad en el trabajo.
- g) Releva información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.
- h) Verificar la Constitución efectiva de la unidad de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios y las delegaciones de la Comisión para la ejecución de las políticas respectivas.
- i) Intervenir en los casos de enfermedades profesionales y/o disminución laboral y/o licencias de larga evolución de los trabajadores, dictaminando medidas tendientes a la determinación de tareas, reubicación del trabajador, si correspondiere, lugar de prestación de servicio, entre otros, en tales casos, las condiciones que se determinen deben salvaguardar la integridad psicofísica del trabajador. Estos dictámenes son vinculantes para la Administración.
- j) Podrá intervenir en toda denuncia por accidente de trabajo y verificar el cumplimiento por parte de la A.R.T. de sus obligaciones determinadas por la Ley en la materia. Si observare un incumplimiento por parte de la A.R.T. debe formalizar la correspondiente denuncia ante la Superintendencia de Riesgos del trabajo.
- k) Aconsejar en materia de tareas insalubres

5.- IGUALDAD DE DE TRATO Y OPORTUNIDADES

ARTÍCULO 138°.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes

signatarias acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida donantes y receptores de órganos y tejidos, enfermedades crónicas pre-existentes o de cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

ARTÍCULO 139°- Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, como asimismo la Erradicación de la Violencia de Género, Protección de la Mujer en el Trabajo, Violencia Laboral, aprobada por las Leyes Nacionales Nros. 23.179, 24.632 y 26485, y las Leyes Provinciales Nros. 12764,13168; y su modificatoria 14040 y 12569 y su modificatoria 14509

Para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación, en todas sus formas y manifestaciones y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

ARTÍCULO 140°.- Promoción de los agentes con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

ARTÍCULO 141°.- Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión o segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad, de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por géneros.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA

ARTÍCULO 142°.- Instituyese el ocho (8) de noviembre de cada año, como “Día del Trabajador Municipal”, fecha en la cual los trabajadores municipales gozarán de asueto conforme a las modalidades que establezca el Departamento Ejecutivo a fin de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 143°.- Sin perjuicio de lo establecido por la Sección II de la Ley N° 14.656, la negociación colectiva se regirá por las disposiciones siguientes:

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

NEGOCIACIÓN DE BUENA FE.

ARTÍCULO 144°.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en la Ley N° 14250 y el art. 57 de la ley 14656 garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo

ARTÍCULO 145°.- Podrán ser objeto de la negociación colectiva la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente convenio.

RELACIONES LABORALES

ARTÍCULO 146°.- La representación del Departamento Ejecutivo, será ejercida por funcionarios designados por el Sr. Intendente Municipal, siendo uno de ellos con cargo no menor a Secretario o equivalente.

ARTÍCULO 147°.- La representación de los empleados públicos municipales será ejercida por las asociaciones sindicales de primero y segundo grado con personería gremial y ámbito de actuación provincial y municipal de acuerdo a lo establecido por el art. 6 de la ley 24.185. En caso que la entidades de primer grado decidan ser representadas en la negociación por las de segundo, podrán hacerlo siempre y cuando las mismas tengan personería gremial y estén asociadas a las de segundo al momento de la apertura de las negociaciones.

COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACION Y RELACIONES LABORALES

MESA DE DIÁLOGO

ARTÍCULO 148°.- La Mesa de Diálogo (MD) estará constituida por cuatro (4) representantes titulares y cuatro (4) suplentes del Estado empleador, un (1) representante titular y dos (2) suplentes de cada una de las entidades gremiales reconocidas. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo las mismas carácter vinculantes. La MD podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

La MD elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo entre las partes.

En el caso que se trate de cuestiones referidas al personal perteneciente al Honorable Concejo Deliberante se reemplazará un representante del PE por el representante del Departamento Deliberativo el cual tendrá doble voto.

ARTÍCULO 149°.- La Mesa de Diálogo, tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

- a) Interpretar, con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos laborales siempre que:
 - 1. La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.
 - 2. Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.
 - 3. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.
- c) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrán solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.
- d) Analizar el estado de situación de la aplicación del presente Convenio General y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales.
- e) negociar las paritarias.

ARTÍCULO 150°.- Los conflictos de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Municipal.

MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

ARTÍCULO 151°.- Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de

los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y una o varias representaciones gremiales signatarias, en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al Ministerio de Trabajo, durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informado a ese Ministerio acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe.

ARTÍCULO 152°.- Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

ARTÍCULO 153°.-

Procedimientos establecidos. Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno de la MD.
- b) Mediación.
- c) La intervención del Ministerio de Trabajo.

ARTÍCULO 154°.- Autocomposición del conflicto: La MD podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo, en cuyo caso:

- a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto colectivo, podrá solicitar la intervención de la MD debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo.
- b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.
- c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de quince (15) días hábiles. Dentro de los tres (3) primeros días, la MD resolverá acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto. Las partes deberán abstenerse de tomar medidas que afecten las relaciones laborales durante el proceso de autocomposición voluntaria.
- d) Si la Comisión no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c) la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes, a la intervención del Ministerio de Trabajo y/o a Mediación.

ARTÍCULO 155°.- Mediación. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo al mecanismo de la mediación.

ARTÍCULO 156°.- En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

- a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial

ARTÍCULO 157°.- Guardias Mínimas.-La MD agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiere suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptasen medidas de acción directa que pudieren alterar la prestación de un servicio esencial de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente en la materia se deberán cumplir los servicios mínimos que en tal sentido se establezcan.

Entendiéndose servicios mínimos a "aquéllos cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población".

AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REQUISITOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 158°.- El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la autoridad administrativa de aplicación de la Negociación Colectiva, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

ARTÍCULO 159°.- Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener

- a) Lugar y fecha de celebración;
- b) Individualización de las partes y de sus representantes
- c) El ámbito territorial y personal de aplicación
- d) el período de vigencia
- e) toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo

INFORMACIÓN

ARTÍCULO 160°.- Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo, el Estado Empleador se compromete a brindar toda aquella información requerida por las organizaciones representativas de los trabajadores.

ARTÍCULO 161º.- La Municipalidad habilitará los códigos de descuentos que sean solicitados a través de la firma de los respectivos convenios los cuales regirán las relaciones entre Municipio y gremio, a fin de proceder a su retención mensual a los afiliados de las Entidades Gremiales por los distintos conceptos.

ARTÍCULO 162º.- La Municipalidad depositará el importe correspondiente a las retenciones que por todo concepto realice de los haberes de los afiliados de Entidades Gremiales entre los días 1 a 5 hábiles del mes.

“Sobre la Remuneración del Trabajador”

ARTÍCULO 163º.- **Período de Pago.** El pago de la remuneración que por todo concepto le comprenden a los trabajadores del Municipio, tanto de la Planta Permanente como Temporarios, deberá realizarse al vencimiento de cada mes calendario.

ARTÍCULO 164º.- **Plazo de Pago.** El pago se efectuará una vez vencido el período de pago que corresponda, dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles.

Considerarse únicamente días hábiles, los que van de lunes a viernes, e inhábiles los sábados, domingos, feriados y los determinados no laborales.

Disposiciones transitorias: por única vez y para la conformación de la primera Junta de Ascensos y Calificaciones y la Junta de Disciplina para los representantes gremiales se requerirán dos años de antigüedad en el Municipio.

En prueba de conformidad, se suscriben seis (6) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, siendo una copia para las partes intervinientes y las restantes para el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y para el Honorable Concejo Deliberante de esta ciudad, en Coronel Pringles, Provincia de Buenos Aires, a los 16 días del mes de marzo de 2018.

Carlos A. Berterret
Intendente Municipal

Por FE.SI.MU.BO

Por UPCN

Por Sindicato de Trabajadores Municipales