



Municipalidad de **Azul**

**BOLETÍN OFICIAL
MUNICIPAL
EDICION ESPECIAL**

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
DECRETO N° 200-2019**

Azul, 26 de Febrero de 2019

Azul, 18 de febrero de 2019.-

VISTO las actuaciones administrativas S-3445/18; y,

CONSIDERANDO que con fecha 4 de marzo de 2016 se suscribió el Convenio Colectivo de Trabajo para los Trabajadores Municipales de la ciudad de Azul;

Que este convenio se celebró conforme con lo previsto en la ley 14656;

Que en la fecha de celebración solo regía el art. 58 de la ley 14656 que reza:
“Suscripto el convenio celebrado entre las partes, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación, dentro de los cinco (5) días de recibido. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto, vencido el plazo fijado para ésta y se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo”.

Que efectivamente el Ministerio de Trabajo se pronunció en nota de fecha 23 de Junio de 2016, que obra en el expediente municipal S-3445/18 informando que de acuerdo con el citado art. 58 de la ley 14.656 el Convenio se encontraba vigente;

Que sin perjuicio de lo anterior resulta necesario dictar un acto administrativo que permita ordenar el texto que posee errores en la numeración de sus artículos;

Por ello, el Señor Intendente Municipal del Partido de Azul, en uso de sus atribuciones

DECRETA:

ARTÍCULO 1º.- APRUEBASE el texto ordenado y concordado del Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a los trabajadores municipales de Azul que forma parte del presente como Anexo único.

ARTICULO 2º.- DEJASE constancia que las *Notas* que se transcriben bajo parte del articulado no forman parte del texto original del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto con los gremios representantes de los trabajadores de la Municipalidad de Azul; que se agregan al sólo efecto de interpretar el texto vigente, en base a antecedentes de trabajo y proyectos anteriores al actual Convenio; y que, por consecuencia, en ningún caso modifican el texto del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto, ni constituyen derecho aplicable, o vigente.

ARTICULO 3º.- El presente Decreto será refrendado por los señores Secretarios de Jefatura de Gabinete y Gobierno, de Hacienda y Administración, de Obras y Servicios Públicos y la funcionaria a cargo de la Secretaría de Salud.

ARTICULO 4º.- Comuníquese, regístrese, publíquese en Edición Especial del Boletín Oficial Municipal y en la página web oficial del municipio en un link especial, y tomen conocimiento quienes correspondan y gírese a la Subdirección de Recursos Humanos.-

Fdo.: Sr. Alejandro Andrés VIEYRA
Secretario de Jefatura de Gabinete y Gobierno

Fdo.: Sr. Federico Hernán BERTELLYS
Intendente Municipal

Fdo.: Cr. Agustín Juan CARUS
Secretario de Hacienda y Administración

ES COPIA

Fdo.: Sr. Carlos Alberto CAPUTO
Secretario de Obras y Servicios Públicos

Fdo.: Lic. Dana Ailín VENA
Directora de Salud
a/c Secretaría de Salud

DECRETO N° 200.-

Anexo I
Texto ordenado

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO (CCT)

CAPITULO I.- PARTES

Entre la Municipalidad del partido de Azul, el Sindicato de Trabajadores Municipales De Azul (S.T.M.A), la Federación De Sindicatos Municipales Bonaerenses (Fe.Si.Mu.Bo), convienen en celebrar el siguiente convenio.-

ALCANCE

ARTICULO 1°.- El presente Convenio Colectivo comprende a todas las personas que, en virtud de nombramiento emanado de la autoridad competente establecida en la Ley Orgánica de las Municipalidades, presten servicios remunerados en reparticiones correspondientes a los Departamentos Ejecutivo, Deliberativo u organismos descentralizados de la Municipalidad de Azul.-

El presente Convenio Colectivo será de aplicación general y supletoria para el personal alcanzado por la Ordenanza n° 2500/2006.-

ARTICULO 2°.- No se encuentran comprendidos en el presente régimen:

- a) Quienes desempeñen cargos electivos;
- b) Funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo.
- c) El Contador, Tesorero y Jefe o Subsecretario de Compras, que se regirán por el régimen previsto en la Ley Orgánica de Municipalidades y otros Funcionarios y/o empleados para cuyo nombramiento y/o remoción se fijen, por otras normas, procedimientos especiales.-
- d) Los restantes empleados y/o funcionarios señalados en el art. 47 de la Ley N° 14.656.

ARTICULO 3°.- Cuando la designación para ocupar algunos de los cargos previstos en la norma anterior recayere en agentes comprendidos en el régimen del presente Estatuto al momento de la nominación, este tendrá derecho a retener su cargo o empleo sin goce de sueldo, ocupándolo nuevamente al concluir la designación; en orden a lo dispuesto por el art. 9° de la Ley N° 14.656.

ARTICULO 4°.- Se encuentran comprendidos en el Presente Convenio Colectivo los trabajadores que revisten en el carácter de personal temporario.-

VIGENCIA

ARTICULO 5°.- Tendrá una vigencia de dos años a partir de la fecha de suscripción de la presente y será renovable por iguales periodos de conformidad con las partes (conforme con el artículo 52 Ley N° 14.656) quienes se reunirán al efecto en paritarias con 6 meses de anticipación a la fecha de su vencimiento para suscribir el acta acuerdo anexable a este Convenio Colectivo de Trabajo el que formara parte del mismo previa aprobación del órgano competente.

ULTRAACTIVIDAD

ARTICULO 6°.- Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador que no tengan carácter laboral. Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales. Las normas de las convenciones colectivas registradas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los/as trabajadores/as. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

NEGOCIACION DE BUENA FE

ARTICULO 7°.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe cumpliendo con los principios establecidos en la Sección II de la Ley n° 14656, garantizando la concurrencia a las

reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo 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.

CAPITULO II.- **PLANTA DE PERSONAL**

ARTICULO 8°.- Planta general permanente

- a) Integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida esta como el derecho de conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse.
- b) La planta permanente no podrá superar los límites impuestos por las Ordenanzas de Presupuesto vigente en cada ejercicio fiscal; conforme los lineamientos impuestos por los arts. 151 y concordantes del Anexo al Decreto n° 2980/00 - Disposiciones de Administración de los Recursos Financieros y Reales para los Municipios Piloto.
- c) La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en la ley 14.656, y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 9°.-: PLANTA GENERAL TEMPORARIA

- a) Integrado por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la administración municipal.
- b) 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. El contrato se formalizara en 3 copias, 1 se entregara al trabajador, otra a la delegación del Ministerio de Trabajo de la provincia para su registración y archivo y la otra quedara en poder del municipio.
- c) el total de los contratados no podrá superar el (15%) de la planta permanente, pudiendo en caso excepcional el sindicato y la autoridad competente, podrán aumentar el porcentaje mencionado en el presente artículo.
- d) Su cumplimiento se implementara progresivamente en el plazo de (3 años), a partir de la vigencia del presente CCT, mediante disminución proporcional anual. siempre y cuando la situación económico-financiera del Municipio así lo permita
- e) Además de lo normado en el presente Convenio Colectivo el personal temporario se registrá por lo dispuesto en los artículos 111 a 119 de la Ley N° 14.656.

ARTICULO 10°.- Los grupos ocupacionales reconocen la clasificación

- a) Personal de Servicio y Maestranza;
- b) Personal Obrero;
- c) Personal Administrativo;
- d) Personal Técnico;
- e) Personal Profesional;
- f) Personal Profesional Hospitalario;
- g) Personal Docente; y
- h) Personal Jerárquico hasta Sub. Director inclusive.-

CAPITULO III.- **ADMISIBILIDAD E INGRESO**

ARTICULO 11°.- El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o 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 se 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. 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.

ARTICULO 12°.- Son requisitos generales de admisibilidad para el ingreso a la Administración, cumplimentar los recaudos previstos por el Art. 68 de la Ley n° 14.656.)

INHABILIDAD

ARTICULO 13°.- No podrán ingresar o reingresar, según el caso, las personas que se encuentren en las situaciones a que hace referencia el art. 3 de la ley 14656.

CAPITULO IV.- **NOMBRAMIENTO**

ARTICULO 14°.- El nombramiento de los agentes municipales se realizara en los términos del Artículo 1° del presente régimen, mediante el dictado del correspondiente acto administrativo en el cual constara la imputación presupuestaria.-

CAPITULO V.- **SITUACION DE REVISTA**

ARTICULO 15°.- El agente revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos o 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.

ARTICULO 16°.- 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.

CAPITULO VI.- **PLANTA DE PERSONAL**

ARTICULO 17°.- La planta de personal está conformada por los planteles de planta permanente y temporaria.

ARTICULO 18°.- Los cargos de los cuadros de personal serán distribuidos en planteles básicos, que incluirán los cargos necesarios a cada repartición.

Respetada la vinculación de los cargos funcionales con las estructuras a que pertenecen, compete a cada repartición Municipal proponer para su aprobación al Departamento Ejecutivo o al Presidente del Concejo Deliberante, según el caso, el esquema del plantel básico; en la oportunidad prevista en los arts. 36 y concordantes de la Ley Orgánica de las Municipalidades (texto según Ley n° 10.260) ajustado a las necesidades reales para el año siguiente, debiendo fundarse las causas de cualquier modificación en el plantel básico existente; de acuerdo a lo normado por el Decreto N° 2980/00 del Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires, o cualquier otro que lo reemplace en el futuro.

ARTICULO 19°.- Los cuadros de personal serán aprobados por medio de la Ordenanza de Presupuesto General de Gastos.-

ARTICULO 20°.- Se define como cargo vacante a aquel previsto en la Ordenanza de Presupuesto, que se halle sin cubrir.

CAPITULO VII.- **PERSONAL CON ESTABILIDAD-DERECHOS**

ARTICULO 21°.- El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de la Ley N° 14.656, de este Convenio Colectivo de Trabajo y en su caso, del Escalafón y Nomenclador.

ARTICULO 22°.- El agente tiene los siguientes derechos:

- a) estabilidad;
- b) condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) descanso y vacaciones pagas;
- e) remuneración justa;
- f) igual remuneración por igual tarea;
- g) Sueldo Anual Complementario;

- h) reconocimiento y percepción de las retribuciones por antigüedad y/o cualquier otra legalmente reconocida;
- i) compensaciones;
- j) Subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) indemnizaciones;
- l) carrera y capacitación;
- ll) licencias y permisos;
- m) asistencia sanitaria y social;
- n) renuncia;
- ñ) jubilación;
- o) reincorporación;
- p) agremiación y asociación;
- q) ropas y útiles de trabajo;
- r) menciones;
- s) Seguros
- t) Movilidad
- u) negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
- v) Salario Mínimo Vital y Móvil, el que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio.
- w) garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

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

a) ESTABILIDAD

ARTICULO 23°.- Producida la incorporación definitiva al cargo, el agente adquiere estabilidad y solo la perderá por las causas y procedimientos establecidos en el presente.

ARTICULO 24°.- Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran podrá disponerse el pase del agente de una dependencia a otra, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar. A los fines del presente se establece que el principio de unidad familiar queda afectado cuando el agente deba permanecer alejado de su hogar por lapsos mayores al treinta por ciento (30%) de la duración de la jornada normal de trabajo. Se exceptúan los casos de comisiones que obedezcan al cumplimiento de tareas técnicas, especiales o sumariales por periodos no mayores a quince (15) días. Bajo cualquier circunstancia queda prohibido el traslado a otra localidad del Partido de agentes con representación gremial, a nivel de Comisión Directiva.-

ARTICULO 25°.- En todos los casos, el cambio de funciones no importara reducciones en las remuneraciones, beneficios y/o derechos acordados en forma ordinaria o habitual, en tanto no sean bonificaciones otorgadas para tales fines y/o vinculadas con funciones específicas de carácter transitoria o permanente.-

ARTICULO 26°.- El agente que cumpla tareas de mayor jerarquía y/o responsabilidad transitoriamente, tendrá derecho a percibir la diferencia de haberes correspondientemente.-

b) RETRIBUCION JUSTA

ARTÍCULO 27°.- El agente tiene derecho a la retribución de sus servicios de acuerdo con su ubicación en el respectivo agrupamiento, que corresponde al carácter de su empleo o si se hallare en otras situaciones previstas en el presente Estatuto y que deben ser remuneradas conforme con el principio de que a igual situación de revista y de modalidad de prestación de servicios gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

- a) Sueldo o Salario Básico: El que se determine para la categoría correspondiente a la clase y agrupamiento en que reviste;
- b) Adicional por función o proyecto: Cuando el agente deba cumplir sus tareas o servicios en horarios extraordinarios, el cumplimiento de funciones o proyectos, percibirá un adicional que podrá ser de hasta un cincuenta por ciento (50 %) del sueldo o salario básico de su clase.
- c) Sueldo anual Complementario: El agente tiene derecho a una retribución anual complementaria en la forma que fije la legislación correspondiente.
- d) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual por hasta un máximo

de doce (12) meses, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta 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 y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese.

e) **Retribución Especial:** El agente que cumpla veinticinco (25) años de servicios, en el ámbito municipal, tendrá derecho a percibir una retribución especial, sin cargo de reintegro, equivalente a una mensualidad sin descuentos de ninguna índole, que deberá ser abonada por única vez dentro de los treinta (30) días de la fecha de cumplido el año de servicio, y a recibir una medalla recordatoria.

Si el agente falleciera en actividad habiendo cumplido los requisitos de la Ley, el adicional será percibido por quienes tengan derecho a pensión por aplicación del artículo 34 del Decreto-Ley N° 9650/80, sus integrantes y modificatorias.

f) **Retribución Especial:** El agente, que al momento de su cese acredite una antigüedad mínima de treinta (30) años de servicio y cuya baja no tenga carácter de sanción disciplinaria, tendrá derecho a una retribución especial, sin cargo de reintegro, equivalente a seis (6) mensualidades de su última remuneración regular y permanente, sin descuentos de ninguna índole, que deberá ser abonada en la forma y en los plazos previstos en el Presupuesto de Gastos vigente al momento que el agente se hace acreedor del presente beneficio. A los fines del computo de la antigüedad se consideraran los servicios que el agente registra en la administración pública nacional, provincial o municipal, por las cuales haya percibido remuneración. En caso de fallecimiento se aplicará el último párrafo del inciso anterior.-

g) **Bonificaciones especiales y/o premios:** En la forma que se determine en el Presupuesto de Gastos, con carácter general y de acuerdo a las sumas que se establezcan, sin perjuicio de las retribuciones de esta especie existentes a la fecha;

h) **Horas Extraordinarias:** El agente que deba cumplir tareas que excedan de su jornada normal de trabajo, tendrá derecho a ser retribuido de acuerdo a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Las remuneraciones enunciadas precedentemente serán percibidas mensualmente.-

c) COMPENSACIONES-SUBSIDIOS-INDEMNIZACIONES

ARTICULO 28°.- Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

a) Importe que deba recibir el agente en carácter 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 acuerdan por los siguientes motivos:

1) **Viáticos:** Es la asignación diaria que se acuerda a los agentes para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicio a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas;

2) **Movilidad:** Es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio.

3) **Cambio de destino:** Es la asignación que corresponde al agente que, con carácter permanente, se lo traslade de su domicilio real e implique el cambio de su destino, con el fin de completarle los gastos que le ocasione el desplazamiento; con los efectos y alcances del art. 27°, inciso 1°, acápite "c" de la Ley N° 10.430 y su Decreto Reglamentario.

b) Importe que percibirá el agente que no gozará efectivamente de licencia por descanso anual por haberse producido su cese, cualquiera fuere la causa del mismo. Esta compensación será por el monto equivalente de los días de licencia anual que correspondan al agente, de acuerdo con lo establecido en el presente Convenio Colectivo y el régimen laboral vigente, al que deberá adicionarse, cuando así corresponda, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del agente.

c) El personal que se desempeñe como cajero o que habitualmente maneje fondos o valores, percibirá una compensación especial mensual equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo o salario básico de su categoría, en concepto de "Fallo de Caja". Esta compensación se liquidará, proporcionalmente a los días que estuvo frente a la caja, a los reemplazantes o a los encargados habilitados transitoriamente.-

d) MENCIONES Y PREMIOS

ARTICULO 29°.- La Municipalidad podrá asignar menciones especiales cuando el personal hubiere realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio para los intereses de la Municipalidad.-

e) CARRERA-CAPACITACION

ARTICULO 30°.- La carrera del agente se regirá por las disposiciones del Escalafón, sobre la base del régimen de calificaciones, antecedentes y requisitos que en el mismo se determina.

El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades para cubrir cada uno de los niveles y jerarquías en los respectivos agrupamientos, siempre que cumpla con los requisitos especificados en el nomenclador.

Puede a tal fin participar, con miras a una mejor capacitación, en cursos de perfeccionamiento generales o específicos, internos o externos a la Administración Municipal, cuya aprobación servirá como antecedente para la jerarquía de las vacantes.

El personal será clasificado en la forma establecida en el presente régimen.

El derecho a la capacitación comprende el otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar o concretar estudios en los diversos niveles de enseñanza y acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.

f) LICENCIAS

ARTICULO 31°.- El trabajador tiene los siguientes derechos:

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 atención de familiar enfermo.
6. Por duelo familiar.
7. Por matrimonio.
8. Por nacimiento o adopción.
9. Por pre-examen y examen.
10. Por asuntos particulares.
11. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.
13. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
14. Actividades Deportivas
15. Por tenencia o guarda con fines de adopción.

ARTICULO 32°.- La licencia por descanso anual es de carácter obligatorio y con goce de haberes. El agente tendrá derecho a gozar de la licencia, cuando haya cumplido un (1) año de actividad al 31 de Diciembre del año anterior al de su otorgamiento. Si no alcanzare a completar el periodo de actividad señalada precedentemente, gozara de un periodo de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de actividad, considerando a tal fin el principio fijado por el Artículo 19° del presente.

El uso de la licencia es obligatorio durante el tiempo que se otorga, pudiendo interrumpirse por razones imperiosas o imprevisibles de servicio, de enfermedad, accidente, duelo o matrimonio.

En el supuesto de interrupción por razones de servicio, la administración deberá fijar el periodo de continuación de la misma, en razón del carácter obligatorio del descanso.

La licencia por descanso anual se graduara de la siguiente forma:

- a) Catorce (14) días corridos cuando la actividad en el servicio no exceda de cinco (5) años ;
- b) Veintiún días corridos, cuando siendo la actividad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10) años;
- c) Veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de veinte (20) años;
- d) Treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años;

La licencia deberá comenzar en día lunes o el siguiente si este fuera feriado.

A pedido del interesado podrá fraccionarse la licencia en dos (2) periodos. La última fracción no podrá superar el 30 de octubre de cada año ni ser mayor de diez (10) días.

El agente podrá solicitar la licencia anual ordinaria en formularios individuales que presentara con treinta (30) días de anticipación con respecto a la fecha de iniciación del periodo de licenciamiento respectivo. Contendrá:

- a) Periodo del agente;
- b) Opinión del jefe inmediato sobre la licencia del servicio;
- c) El informe de la Oficina de Personal;

- d) Resolución del Director del área accediendo o denegando la licencia. La denegatoria deberá ser fundada, debiendo basarse exclusivamente en razones de servicio:
- e) Notificación de agente.-

Nota: La norma remite al art. 19° en su primer párrafo, sin embargo los antecedentes de trabajo la referencia correspondería al art. 22°.

ARTICULO 33°.- Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador 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, aconsejará 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. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

ARTÍCULO 34°.- 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 periodos 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.

ARTICULO 35°.- El trabajador, 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 trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.

ARTICULO 36°.- 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 14.656. 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.

ARTICULO 37°.- 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.

ARTICULO 38°.- 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.

ARTÍCULO 39°.- Actividades Gremiales: El personal tiene derecho de agremiarse de acuerdo a las normas constitucionales y las que rigen la cuestión. Cuando el personal que se encuentra comprendido en este régimen ocupare el cargo de Secretario General del Sindicato, tendrá derecho a gozar de permiso gremial, con goce íntegro de haberes, durante el tiempo que dure su mandato. Se reconoce, a pedido de los interesados y avalado por el Secretario General, el otorgamiento de permisos gremiales a los miembros de la Comisión y Delegados Gremiales del personal a los fines exclusivos de cumplimentar tareas o funciones necesarias para la marcha de la gestión y en las condiciones anteriormente indicadas para el Secretario General.-

ARTICULO 40°.- 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 preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

ARTICULO 41°.- 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.

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 y/o tenencia temporaria de menores sea o no con fines de adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de hijos con capacidades diferentes, 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 requiriéndose una antigüedad determinada. Por grupo familiar, se entiende a los 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.

ARTICULO 42°.- Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

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.

c) Por asistencia a velatorio o sepelio de agente municipal en representación de los compañeros, por la fracción de la jornada necesaria para cumplir la misión.

Las licencias establecidas en el presente se concederán a partir del día en que ocurre el hecho generador inclusive.

Podrá ser ampliada hasta en dos (2) días cuando el agente deba trasladarse a una distancia superior a doscientos (200) kilómetros, lo que deberá justificar con constancia de autoridad policial del lugar.-

ARTICULO 43°.- 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.

ARTICULO 44°.- 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 constarán detalles 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 previa 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.

ARTICULO 45°.- 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 por la pareja no lactante.

El mismo beneficio se acordará a los/las trabajadores/as que posean la tenencia, 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.

ARTICULO 46°.- El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras universitarias: correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de treinta (30) 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: Tres (3) días incluido el o los días de examen.

d) Curso primario: el o los días de examen.

ARTICULO 47.- 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) Donación de sangre, el día de la extracción;

c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá ausentarse hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día.

d) 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;

e) 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.

f) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el 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.

h) 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.

i) 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 los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. 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 los organismos competentes a tal efecto.

ARTICULO 48°.- Cargos electivos o de representación política: El personal que fuere designado para desempeñar cargo rentado o no, electivo o de representación política en el orden Nacional, Provincial y/o Municipal, cuyo desempeño fuera incompatible con su empleo, tendrá derecho a la licencia sin goce de haberes por el término de su mandato y tiempo de designación, debiendo reintegrarse a sus tareas dentro de los cinco (5) días posteriores a la conclusión.-

ARTICULO 49°.- Por causas no previstas en la ley o en este Convenio Colectivo de Trabajo, y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante -según corresponda- podrán conceder 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.

ARTICULO 50°.- El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

CESE

ARTÍCULO 51°.- El cese del trabajador, que será dispuesto por el 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 la Ley n° 14.656 y en el presente Convenio Colectivo.-
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional.

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones o en la negociación colectiva.

RENUNCIA

ARTÍCULO 52°.- 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 personal. 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 fuera notificado de la aceptación de la renuncia.

REINCORPORACIÓN

ARTÍCULO 53°.- El trabajador que hubiera cesado acogiéndose 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.

PROCEDIMIENTO SUMARIAL

ARTÍCULO 54°.- 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, o en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 55°.- Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, que deberá crearse de acuerdo a este Convenio Colectivo de Trabajo. En su caso, la Junta se expedirá dentro de los diez (10) días, 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.

CAPITULO VIII.- **OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

ARTÍCULO 56°.- 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.

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 57°.- Está prohibido a los trabajadores:

- 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.

CAPITULO IX.- **REGIMEN DISCIPLINARIO**

ARTÍCULO 58°.- 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 59°.- 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 60°.- 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 este Convenio Colectivo de Trabajo.

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. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.

9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o 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).

10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

ARTÍCULO 61°.- 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.

ARTÍCULO 62°.- 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 y Subsecretarios: 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) Sub. Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

d) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

ARTICULO 63°.- Las causales enunciadas en el presente capítulo no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal, previstas en la Ley n° 14.656.

Sin perjuicio de ello, el agente de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados la citada ley y el presente convenio colectivo de trabajo.-

ARTICULO 64°.- El procedimiento disciplinario puede iniciarse:

a) De oficio por autoridad competente.-

b) Por denuncia de persona física, jurídica o entidad gremial con interés legítimo.-

ARTICULO 65°.- 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.

Sin perjuicio de ello, no podrá sancionarse al agente con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad sin que, previamente, se haya instruido sumario administrativo, ordenado por la autoridad competente, en las condiciones y con las garantías que se establecen en la ley y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. 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 determinadas de la medida.

Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones correctivas.

ARTICULO 66°.- La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del agente, 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.

ARTICULO 67°.- 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 68°.- La prescripción de las acciones por responsabilidad de daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio del Municipio, se regirán por las disposiciones del Código Civil y Comercial de la Nación - Ley n° 26.994.-

ARTÍCULO 69°.- 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 70°.- Cuando ocurriese un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente ley, 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 que no estén contempladas en el procedimiento que se establece el Convenio Colectivo de Trabajo, se seguirán las reglas del debido proceso.

ARTÍCULO 71°.- 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 de la presente ley 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 72°.- 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 73°.- En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

ARTÍCULO 74°.- Una vez pronunciado el órgano 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.

ARTÍCULO 75°.- 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 los resultados del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 76°.- 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.

ARTÍCULO 77°.- El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

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

ARTÍCULO 78°.- Cuando concurren dos 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 79°.- 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 la presente ley dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

ARTÍCULO 80°.- 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 81°.- 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 N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 82°.- 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 83°.- 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 la Ley n° 10.430 y su Reglamento y Ordenanza General 267/80 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

DE LA REVISIÓN

ARTÍCULO 84°.- 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 aduzcan 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, 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 85°.- 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.

LA DE INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 86°.- 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.

CAPITULO X.-

REGIMEN DE CALIFICACIÓN

ARTICULO 87°.- Por lo menos una vez al año, todo agente de la Administración Municipal será calificado en su desempeño por sus respectivos Directores.

ARTICULO 88.- Aprobadas por la Dirección, las calificaciones serán remitidas a la Junta de Ascensos y Calificaciones, la que, una vez coordinada la aplicación de criterios intervinientes para su uniformidad, remitirá la nómina total al Departamento Ejecutivo y/o al Concejo Deliberante, en su caso, para que tome conocimiento y dé el visto bueno y proceda posteriormente a la notificación de los agentes por vía de la Oficina de Personal.-

ARTICULO 89°.- El agente notificado de la calificación, puede pedir la reconsideración del Director interviniente dentro de los dos (2) días de la fecha de comunicación.

El Director tiene cinco (5) días para expedirse, debiendo notificar directamente, al agente peticionante, de la resolución. Si fuera rechazado el reclamo, éste tiene dos (2) días para solicitar la elevación de los antecedentes a la Junta de Ascensos y Calificaciones para la reconsideración.

La Junta deberá expedirse, a más tardar, en la reunión inmediata a la recepción de los antecedentes, de manera que todo trámite no demore más de un tiempo prudencial.

ARTICULO 90°.- La calificación del personal, abarcará fundamentalmente las aptitudes para desempeñar el cargo. Dicha denominación abarcará los siguientes conceptos:

- a) Competencia.
- b) Cooperación.
- c) Disciplina.
- d) Conducta.
- e) Asistencia.
- f) Puntualidad.

La calificación de estos conceptos, como así también de los sub.-conceptos integrantes de los mismos, se hará en forma numérica de uno (1) a diez (10) y teniendo en cuenta los descuentos de puntos que correspondan por aquellos determinantes de orden negativo y que para cada caso se detalla.

Para la calificación del concepto de "Competencia" se determinará el grado de aptitud para desempeñar las tareas encomendadas y sus rubros intervinientes: la cultura general, preparación administrativa, calidad de los trabajos, rendimiento, iniciativa. Deben tenerse en cuenta para su calificación, las condiciones establecidas en el Nomenclador.

Para evaluar el concepto "Cooperación" se señalará preferentemente la dedicación al servicio, los aportes intelectuales, la actividad y la colaboración para facilitar la misión de superiores y compañeros.

Por medio del concepto "Disciplina" se calificará la observación de las reglamentaciones y ordenamientos y se tendrá en cuenta lo siguiente: Respeto y oportuno cumplimiento de las diferentes normas de servicio y el concepto del deber y la responsabilidad.

La "Conducta" calificará teniendo en cuenta las sanciones a las que hubiere dado lugar el agente durante el año o período considerado. Son sus aspectos: Sanciones (llamados de atención, apercibimiento, suspensiones, etc.), comportamiento en el servicio, integridad en el desempeño del cargo, actitud y modales con el público y compañeros de trabajo.

Para establecer el promedio de la calificación anual se dividirá por seis (6).-

ARTICULO 91°.- La calificación de las aptitudes para desempeñar el cargo y cumplimiento con las exigencias del Nomenclador constituye la base que determinará la posibilidad del progreso, en base a los concursos que, para la cobertura de vacantes, se disponga, conforme a lo dispuesto en este Estatuto.-

CAPITULO XI.

COMISIONES y JUNTAS

JUNTA DE ASCENSOS, CALIFICACIONES, DISCIPLINA Y MEDICA

ARTICULO 92°.- La Junta de Ascensos, Calificaciones, Disciplina y Médica estará conformada por seis (6) representantes titulares y seis (6) suplentes designados de la siguiente forma:

1.- Un (1) titular y un (1) suplente representantes directos del Intendente Municipal, que será el Presidente de la Junta y tendrá voz y doble voto, en caso de empate.

2.- Tres (3) titulares y tres (3) suplentes representantes directos de las entidades a que se refieren el art. 52° de la Ley N° 14.656

3.- Dos (2) titulares y dos (2) suplentes designados por el Departamento Ejecutivo entre funcionarios con jerarquía no inferior a Director.

4.- En los casos en que se trate del Personal del Departamento Deliberativo, presidirá la Junta el Presidente del Concejo Deliberante o su representante titular o suplente y la integración de dos (2) titulares o igual número de suplentes, será cubierta por designación del Presidente del Concejo Deliberante modificándose de esta forma los Puntos 1 y 3 y manteniéndose el Punto 2.-

a) La Junta de Ascensos, Calificaciones, Disciplina y Médica funcionará con un mínimo de cuatro (4) miembros y, en ausencia del Presidente titular presidirá la reunión el funcionario de mayor jerarquía.

b) La Junta requerirá la adscripción de un Secretario Administrativo, propuesto por el Presidente y nombrado por la mayoría simple de la totalidad de sus miembros.

c) La Junta y miembros, individualmente, podrán recabar información y asesoramiento sobre asuntos que se encuentren a su consideración.

A los fines de establecer los grados de representatividad se observará en todos los casos la proporcionalidad entre la cantidad de afiliados cotizantes de cada organización gremial en el ámbito territorial de que se trate y el universo de trabajadores que se intente representar en ese ámbito. A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados cotizantes respecto del universo de trabajadores a representar.

ARTICULO 93°.- Serán funciones de la Junta de Ascensos, Calificaciones, Disciplina y Médica:

a) Confeccionar la nómina de los agentes que reúnan las condiciones requeridas en el Nomenclador para los concursos.

b) Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los agentes para efectuar la promoción por concursos, de conformidad a las normas establecidas en la ley y en este Convenio; elevando, a tal efecto, la nómina al Departamento Ejecutivo o Deliberativo, en su caso.

c) Atender las reclamaciones de los agentes municipales en todo lo inherente a ascensos, calificaciones, cuestiones disciplinarias y médicas; siendo sus resoluciones de carácter no vinculante para la Comuna quien emitirá el instrumento legal correspondiente, que materialice los resultados emitidos por la Comisión de Evaluación, Calificación y Ascenso.

Ante el supuesto que el Departamento Ejecutivo, o el Presidente del H. Concejo Deliberante -según corresponda- se aparten de lo resuelto por la Junta de Ascensos y Calificaciones; deberán fundar debidamente, causa y motivación que sustente dicha decisión.

Para cada caso la justificación de la resolución deberá ser notificada por cada miembro de dicha Junta y presentada la misma al personal afectado.

d) Interpretar la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en orden a lo dispuesto por el art. 193, último párrafo del presente.

Nota: El texto remite al artículo 193° que no existe en este texto ordenado. Posiblemente la remisión se refiere al artículo 188° conforme se verificara en antecedentes de trabajo.

ARTICULO 94°.- Los miembros que integran la Junta, durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Los representantes directos del Departamento Ejecutivo y de los Sindicatos de podrán ser removidos en cualquier momento por el Departamento Ejecutivo o el Presidente del Concejo Deliberante -según corresponda- y la Comisión Directiva del Sindicato, respectivamente.

Los demás aspectos relativos a la conformación y funcionamiento de la Junta de Ascensos y Calificaciones prevista en la órbita del Departamento Ejecutivo, y que no se encuentren considerados en el presente régimen, serán reglamentados y decididos por la mayoría simple de los miembros que la conforman.

ARTICULO 95°.- La Junta designará tres profesionales con título de médico pertenecientes a la planta municipal a los fines que emitan informes o dictámenes no vinculantes en toda cuestión inherente a su ámbito de incumbencia.

COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (RIESGOS DEL TRABAJO, SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL)

ARTICULO 96°.- La Comisión de condiciones y medio ambiente de trabajo estará conformada por dos representantes titulares y dos suplentes del Departamento Ejecutivo o Presidente del Concejo Deliberante -según corresponda- y dos titulares y dos suplentes de los Sindicatos a que se refiere el artículo 52 de la Ley N° 14.656, la que entenderá todo lo concerniente a las Leyes N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, n° 24.557 de Riesgos del Trabajo; y sus respectivas Reglamentaciones, Anexos y Modificaciones.

Sus resoluciones tendrán los efectos y alcances previstos por el Art. 93, inciso c) anteúltimo párrafo de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

ARTICULO 97°.- Los miembros que integran la Comisión, durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

ARTICULO 98°.- En los demás aspectos relativos a la conformación y funcionamiento de La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo no considerados en el presente régimen, será de aplicación el artículo 93 de la presente.

CAPÍTULO XII.- DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 99°.- RECONOCIMIENTO DE LOS SINDICATOS DE TRABAJADORES MUNICIPALES: La Municipalidad reconoce como únicos representantes de su personal, para toda situación gremial que se plantee, a los Sindicatos de Trabajadores Municipales, con personería gremial otorgada directamente por el Ministerio de Trabajo de la Nación.

ARTÍCULO 100°.- RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS: El Sindicato comunicará al Departamento Ejecutivo la nómina de Delegados Gremiales por Secretaría y éste reconocerá a los mismos como representantes de la organización en los lugares de trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley n° 23.551.

Mientras dure su función, ningún delegado podrá ser trasladado, salvo que medie sumario administrativo.-

ARTICULO 101°.- APOORTE DE LOS TRABAJADORES: La Municipalidad retendrá, por planilla, a todos los afiliados a los Sindicatos de Trabajadores Municipales, los aportes correspondiente a su cuota sindical, mutual, préstamos, proveeduría, farmacia y cualquier contribución; siempre con adhesión expresa del afiliado. Dichos descuentos serán depositados a la orden del Sindicato al cual se encuentre afiliado el trabajador municipal.

ARTICULO 102°.- DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL: La Municipalidad reconoce como "Día del trabajador Municipal" el ocho (8) de noviembre del cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce de sueldo a todo el personal, con excepción del indispensable para la atención de los servicios de urgencias, a quienes se les abonarán las horas extras, de acuerdo a lo dispuesto en el presente C.C.T.-

ARTICULO 103°.- VITRINAS O PIZARRONES PARA EL USO DE LOS SINDICATOS: La Municipalidad permitirá la colocación en todos los lugares de trabajo a convenir y en forma bien visible, vitrinas o pizarrones para el uso de los Sindicatos. Los mismos llevaran en su parte superior la inscripción de leyenda que identifique a cada entidad gremial. Si son vitrinas con llave, las mismas estarán en poder de las autoridades de cada Sindicato o de quien se designe.

CAPITULO XIII.- **ESCALAFON**

ARTICULO 104°.- El personal con estabilidad revestirá en los siguientes agrupamientos, conforme a la índole de sus tareas y a la naturaleza de sus funciones, en el agrupamiento y clase que le corresponderá de conformidad con las normas que se establecen en el presente:

1. SERVICIO.-
2. OBRERO.-
3. ADMINISTRATIVO.-
4. TECNICO.-
5. PROFESIONAL.-
6. PROFESIONAL HOSPITALARIO
7. DOCENTE.-
8. JERARQUICO.-

ARTICULO 105°.- Cada agrupamiento está constituido por el conjunto de agentes que realizan actividades afines o correlativas en cuanto a la naturaleza de sus tareas.
A cada agrupamiento le corresponderá un escalafón que se dividirá en clases.-

ARTICULO 106°.- El Escalafón representa al conjunto de clases que puede alcanzar el agente durante su carrera.-

ARTICULO 107°.- Las clases establecen los niveles resultantes de evaluar las tareas y la suma de los factores determinados que permiten, a los efectos remunerativos, al Agrupamiento de las tareas semejantes.-

ARTICULO 108°.- El cargo es el conjunto de atribuciones y responsabilidades que se confieren al agente.-

ARTICULO 109°.- Los cargos se determinaran en el NOMENCLADOR DE CARGOS, distribuidos por AGRUPAMIENTOS Y CLASES.-

CAPITULO XIV.- **AGRUPAMIENTOS Y CLASES**

1.- AGRUPAMIENTO PERSONAL DE SERVICIO:

ARTICULO 110°.- El Agrupamiento "PERSONAL DE SERVICIO", comprende a los agentes que realizan tareas vinculadas con la custodia y la limpieza de edificios, instalaciones y demás bienes y a los que presten atención a otros agentes públicos en general y/o cualquier labor afín.-

ARTICULO 111°.- El Escalafón del Personal de Servicio estará compuesto de seis (6) Clases.-

2.- AGRUPAMIENTO PERSONAL OBRERO:

ARTICULO 112°.- El grupo ocupacional "PERSONAL OBRERO", comprende a los agentes que realizan tareas para cuyo desempeño se requieren conocimientos prácticos específicos de oficio, así como el personal que, sin reunir estos requisitos, secunda a aquellos para la obtención de un resultado del área o sector.

En ese grupo revisten los agentes que realizan tareas de saneamiento, producción, construcción, reparación, limpieza de calles, predios, conservación de inmuebles, de maquinarias, de instalaciones, de herramientas y automotores.-

ARTICULO 113°.- El Escalafón del Personal Obrero estará compuesto por seis (6) Clases.-

3.- AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO:

ARTICULO 114°.- El Agrupamiento "PERSONAL ADMINISTRATIVO", comprende a los agentes que realizan tareas de transferencia, manejo y/o evaluación de información en sus distintas diversificaciones, importancia y responsabilidad.-

ARTICULO 115°.- El Escalafón del Personal Administrativo estará compuesto por seis (6) Clases.-

4.- AGRUPAMIENTO TECNICO:

ARTICULO 116°.- El Agrupamiento del "PERSONAL TECNICO", comprende a los agentes con título, diploma o certificado de carácter técnico, de enseñanza secundaria o técnica, no universitaria, reconocida oficialmente y al personal con base teórico-práctica y competencia necesaria para secundar a aquellos en la obtención de un resultado que compete al área o sector.-

ARTICULO 117°.- El Escalafón del Personal Técnico estará compuesto por cinco (5) Clases.-

5.- AGRUPAMIENTO PROFESIONAL:

ARTICULO 118°.- El Agrupamiento "PERSONAL PROFESIONAL", comprende a los agentes con título de nivel universitario que realicen actividades propias de su profesión.-

ARTICULO 119°.- El Escalafón del Personal Profesional estará compuesto por cuatro (4) Clases.-

6.- AGRUPAMIENTO PROFESIONAL HOSPITALARIO:

ARTICULO 120°.- El Agrupamiento "PERSONAL PROFESIONAL HOSPITALARIO" comprende a los agentes con título de grado encuadrados en la Ordenanza 2005/06 o cual la reemplace.

ARTICULO 121°.- El escalafón del "Personal Profesional Hospitalario" estará determinado por la Ordenanza a que hace referencia el artículo anterior.

7.- AGRUPAMIENTO DOCENTE:

ARTICULO 122°.- Los agentes que cumplan funciones en dependencias educacionales, cuyas tareas se realicen en forma directa con la enseñanza y con tareas afines a la educación, estarán comprendidos dentro del grupo ocupacional "PERSONAL DOCENTE".-

ARTICULO 123°.- El Escalafón del Personal Docente estará compuesto por cuatro (4) Clases.-

8.- AGRUPAMIENTO JERARQUICO:

ARTICULO 124°.- El Agrupamiento "PERSONAL JERARQUICO", comprende a los agentes que se desempeñen como titulares de los distintos niveles orgánicos de la estructura de la Administración Municipal, regidos por el presente Estatuto.-

ARTICULO 125°.- El Escalafón del Personal Jerárquico estará compuesto por dos (2) Clases.-

CAPITULO XV.-

REGIMEN DE ASCENSOS Y CAMBIOS DE AGRUPAMIENTO

ARTICULO 126°.- El Escalafón de los Agrupamientos OBRERO, SERVICIO Y ADMINISTRATIVO se inicia en la Clase "Ingresante", a la cual ingresará el personal, salvo las excepciones previstas en este Estatuto y Escalafón y, en la cual permanecerá hasta que haya

cumplido seis (6) meses de antigüedad, momento en el cual se producirá su ascenso a la Clase "inmediata superior".-

ARTICULO 127°.- El ascenso es el paso de un agente de una Clase a la inmediata superior, dentro de un agrupamiento. Está supeditado a la existencia de vacante real, la cumplimentación, por parte del agente, de los requisitos que exige el cargo a cubrir, haber reunido todas las condiciones que, para el ascenso, se establezcan en el cargo que revista, los antecedentes acumulados en su foja de servicio, la calificación merecida y la evaluación que, de su capacidad potencial para el nuevo cargo, realice el nivel de su conducción del Organismo.-

ARTICULO 128°.- El cambio de agrupamiento es el paso de un agrupamiento a otro. Está supeditado a la existencia de vacante real y a la inexistencia de agentes, en el agrupamiento en que se produzca la vacante, con requisitos y calificación suficiente para acceder y, reunir, el agente que aspire al cambio de agrupamiento, los demás antecedentes y condiciones que se determinan en el Artículo anterior. Los ascensos y cambios de agrupamiento se efectuarán por Decreto del Departamento Ejecutivo.-

ARTICULO 129°.- Cuando deba cubrirse un cargo correspondiente a la Clase inferior de cada agrupamiento que exija, como condición de ingreso, título, capacitación o estudios, los agentes que pertenecen a otros agrupamientos y los posean, reuniendo además los antecedentes y requisitos mencionados en los artículos anteriores, tendrán prioridad para cubrir la vacante.-

CAPITULO XVI.- **REMUNERACIONES**

ARTICULO 130°.- REGIMEN SALARIAL: Se establece, para el personal con estabilidad, categorías salariales, correspondiendo a cada una de ellas la cantidad de módulos que se determinan por Ordenanza especial.-

ARTICULO 131°.- ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD: El agente gozará de una bonificación por cada año de servicio prestado en la Administración Municipal, Provincial o Nacional. El personal sin estabilidad percibirá el sueldo que se determine para el cargo, al que solo se le podrá adicionar lo que corresponde en concepto de asignación familiar y adicional por antigüedad, en las condiciones que rijan para el personal con estabilidad, rigiéndose por lo que se establezca en el contrato.

ARTICULO 132°.- El Personal Municipal percibirá el adicional por antigüedad por cada año de servicio conforme a los siguientes porcentajes: a) hasta el año 1995 el 3% de antigüedad; b) entre los años 1996 y 2012 el 1%; c) año 2013 el 2% y d) desde el año 2014 el tres (3) por ciento del sueldo básico de la Clase o Categoría, según corresponda, conforme al Escalafón Salarial.-

ARTICULO 133°.- REFRIGERIO: El agente Municipal tendrá derecho, dentro del horario de trabajo, a disponer de treinta (30) minutos para refrigerio, el que se cumplirá en el lugar. Se fija un Adicional por Presentismo, equivalente a un porcentaje del sueldo básico correspondiente al cargo administrativo Ingresante, que fijará el Departamento Ejecutivo. Esta bonificación corresponderá al personal que no registre inasistencias, licencias especiales, franquicias o falta de puntualidad en el mes calendario respectivo.-

ARTICULO 134°.- No se considerará inasistencias que afecten el derecho a percibir la bonificación por presentismo, las siguientes:

- a) Una (1) falta de puntualidad mensual que no exceda de diez (10) minutos.
- b) Citaciones formuladas por Organismos Oficiales Administrativos y/o Judiciales que sean de cumplimiento obligatorio, de acuerdo con la legislación vigente.
- c) Por fallecimiento de familiar directo: padres, hijos, hermanos, cónyuge, persona a la que estuviera unido de hecho, padrastro, madrastra o hijastro.
- d) Licencia por maternidad y/o adopción.
- e) Licencia por matrimonio.
- f) Donación de órganos, piel y/o sangre.
- g) Por un accidente de trabajo.-

CAPITULO XVII.- **HORARIO**

ARTICULO 135°.- La remuneración mensual retribuye el trabajo efectivo, de acuerdo al siguiente régimen:

- a) Treinta y cinco (35) horas semanales en horario corrido de siete (7) horas diarias, de lunes a viernes.; corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- b) Cuarenta (40) horas semanales en horario corrido de ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.; corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- c) Cuarenta y dos (42) horas semanales, de lunes a viernes, en horario alternado; corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- d) Cuarenta y ocho (48) horas semanales, en horario corrido, de lunes a sábado; corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- e) Cuarenta y cinco (45) horas semanales, en horario corrido, de lunes a viernes; corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- f) Cuarenta y ocho (48) horas semanales, de lunes a sábado y/o domingo, en horario alternado, corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- g) Personal del escalafón Docente Treinta (30) horas semanales en horario corrido de seis (6) horas diarias, de lunes a viernes.; corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.
- h) Para el personal hospitalario Treinta y seis (36) horas semanales en horario corrido de seis (6) horas diarias, corresponderá el sueldo básico fijado por este Convenio y todas las demás retribuciones.

ARTICULO 136°.- TAREA INSALUBRE: Los agentes que desempeñen tareas insalubres, gozarán de una bonificación mensual equivalente al treinta por ciento (30%) del sueldo mínimo que rija para la Administración Municipal, en el régimen horario que corresponda.-

ARTICULO 137°.- HORAS EXTRAS: Todo exceso, sobre la jornada de trabajo, a los regímenes de los horarios establecidos, se abonará de la siguiente forma:

- a) Día laboral, con el cincuenta por ciento (50%) de recargo.
- b) Día no laboral, con el cien por ciento (100%) de recargo.

Bajo ningún concepto, los recargos determinados precedentemente, se liquidaran en base a francos o compensatorios.-

CAPITULO XVIII.-

VESTUARIO, UTILES DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO

ARTICULO 138°.- El personal, que por naturaleza de sus funciones debe vestir uniforme, será provisto gratuitamente del mismo. Los uniformes serán entregados con cargo y el agente se obliga a su entrega, una vez que deja de pertenecer al personal de la Municipalidad. El uso del uniforme será obligatorio.

Ningún agente que deba realizar tareas al aire libre, podrá ser obligado al uso de ropas no adecuadas a la estación. Además, será provisto de equipos adecuados para la lluvia.

Al personal administrativo y docente, le corresponderá un (1) uniforme por año y al personal obrero y de servicio, dos (2) equipos por año.

La conservación de las prendas corre por cuenta exclusiva del trabajador; no haciéndose cargo, la Municipalidad, de la reposición de la misma en caso de pérdida o extravío.

La Municipalidad proveerá a todo el personal, sin cargo alguno, las herramientas o instrumentos de medicina, útiles y elementos necesarios para desempeñar sus respectivas tareas; estando a cargo de la misma la reposición de estos elementos, cuando el desgaste por el uso habitual y normal de los mismos lo haga necesario.

Cuando los útiles o herramientas fueran inadecuados y no se hallen en condiciones, representando, en cualquiera de los casos, peligrosidad para la integridad física del trabajador, el mismo podrá negarse a desempeñar la labor, poniendo tal circunstancia en conocimiento del Delegado Gremial o Sanitario respectivo y su Jefe inmediato.

La Municipalidad deberá arbitrar los medios necesarios para incorporar las maquinarias, herramientas y útiles de trabajo que la actual estructura y adelantos técnicos así lo requieran.

TAREAS INSALUBRES: La Municipalidad deberá hacer observar las pautas y limitaciones a la duración de trabajo establecidas en las Leyes, Decretos y Reglamentaciones y adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica, sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los agentes Municipales.

La jornada de trabajo declarada insalubre, no podrá ser superior a seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) semanales, cualquiera sea el tipo de norma de labor.

PRESERVACION DE LA SALUD: se extremarán todas las medidas concernientes a la preservación de la salud, seguridad e higiene en los lugares de trabajo que sean abiertos, cubiertos o cerrados y se intensificará la labor de la Junta de Seguridad e Higiene a crear.

En todos los lugares de trabajo se instalará un botiquín con todos los elementos necesarios para efectuar los primeros auxilios, los que serán provistos también a las cuadrillas móviles.

Se acentuará la instrucción de los trabajadores, de cada una de las especialidades, sobre conocimiento de primeros auxilios y seguridad en el trabajo.

La Junta de Seguridad e Higiene del Trabajo preparará un amplio programa de educación en la materia y adoptará las medidas conducentes para asegurar la fluidez de su comunicación a todos los Empleados Municipales, preparando un manual de seguridad.

La Municipalidad deberá observar las Normas de Seguridad e Higiene contenidas en la Ley 19.587.-

CAPITULO XIX.- **PROMOCIONES.**

ARTICULO 139°.- Toda vacante que se produzca o por cargo que se cree para llenar las necesidades del servicio, conforme al plantel básico que se apruebe anualmente, por Presupuesto Anual o por Ordenanza Especial, deberá ser cubierta mediante la promoción del agente que reúna mejores condiciones, siempre que el mismo reúna los requisitos del Nomenclador. A tal fin, la dependencia donde exista la vacante, deberá solicitar al Departamento Ejecutivo el llamado a Concurso de Antecedentes y Oposición entre los agentes del mismo grupo ocupacional y que revistan en las tres Clases anteriores a la vacante. Podrá participar el reemplazante natural o segundo que realice temporariamente las funciones o tareas inherentes al cargo que se declarase vacante, independientemente a la Clase en que revista.-

ARTICULO 140°.- Cuando no pudiere cubrirse la vacante, por no haber ningún agente que cumpla con las condiciones exigidas, se llamará a concurso abierto a todos los agentes de la Administración Municipal.-

ARTICULO 141°.- Para determinar el ganador del concurso interno o abierto, se tendrán en cuenta sus aptitudes en el siguiente orden:

- a) La calificación obtenida, de acuerdo con las bases del concurso.
- b) La capacitación del agente para su nueva Clase o función.
- c) La calificación del agente en los últimos tres (3) períodos.
- d) La antigüedad en la Clase que ocupa el aspirante.
- e) La antigüedad en la Municipalidad.

ARTICULO 142°.- Si no pudiera cubrirse una vacante, porque los agentes no cumplieran con las condiciones establecidas en el Artículo anterior, se procederá a llamar, por medio de la Prensa, a concurso externo abierto para toda persona ajena a la Administración Municipal; pudiendo, los agentes de la misma, presentarse a este nuevo concurso.-

ARTICULO 143°.- El jurado para los concursos estará constituido por un representante del Intendente Municipal, por dos (2) agentes designados por el Departamento Ejecutivo, uno (1) de los cuales será el Jefe inmediato de la dependencia correspondiente a la vacante y dos (2) representantes de los Sindicatos.

ARTICULO 144°.- Ningún agente de la Administración Municipal que haya resultado ganador de un concurso, podrá ser retenido en su función de origen por más de treinta (30) días.-

ARTICULO 145°.- Las impugnaciones a los concursos, deberán ser debidamente fundamentadas y no obstarán a su tramitación. En los casos en los que se haga lugar a los reclamos, el Departamento Ejecutivo dispondrá simultáneamente la suspensión del concurso, que se reanudará una vez resuelta la impugnación.-

Estando pendiente la resolución de una impugnación no podrá adjudicarse el cargo concursado.-

ARTICULO 146°.- Para los concursos en que se requieran exámenes se prepararán tres (3) temas de examen distintos, cada uno de los cuales, en sobre cerrado y lacrado, se remitirá al Jurado indefectiblemente el día fijado para la realización del mismo y con una antelación de dos (2) horas, como mínimo, a la establecida para el comienzo de la prueba.

La preparación de los temas y la correspondiente tramitación tendrá carácter de estricta reserva y toda infidencia al respecto dará lugar a la instrucción de un sumario administrativo tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.-

ARTICULO 147°.- Las pruebas suscriptas se ajustarán al siguiente procedimiento:

- a) El Jurado presidirá en pleno el desarrollo del examen.
- b) Una vez comprobada la identidad de los aspirantes, se le entregarán las hojas necesarias de papel oficio, selladas y firmadas por todos los miembros del Jurado.
- c) En presencia de los aspirantes, el Jurado extraerá uno de los tres sobres con los temas remitidos, reservando los restantes. El Jurado pondrá en conocimiento de los concursantes el tema contenido en el sobre extraído y, previo al comienzo de la prueba, se dispondrá de un tiempo prudencial para que los aspirantes soliciten las aclaraciones que estimen oportunas, las que serán evacuadas en forma conjunta por los examinadores y dirigidas a los aspirantes en general, para que todos tomen conocimiento. Una vez dado el examen, que tendrá una duración máxima de dos (2) horas, los aspirantes no podrán formular consultas en relación con el tema a desarrollar.
- d) Al final de la prueba, el examinado firmará cada una de las hojas que haya utilizado y las devolverá juntamente con las no utilizadas.-

ARTICULO 148°.- La calificación de los concursos de Oposición y Antecedentes será numérica, de cero (0) a diez (10).-

ARTICULO 149°.- Cualquier miembro del Jurado deberá excusarse de intervenir en las pruebas, cuando mediaren causales de impedimento establecidos por las Leyes y normas vigentes. Asimismo, dichos miembros podrán ser recusados por el referido motivo.-

ARTICULO 150°.- El Jurado tendrá un plazo máximo e improrrogable de veinte (20) días para expedirse, una vez cerrado, a cuyos fines continuarán reunidos en sesión permanente. Cumplido su cometido, labrarán un acta en la que se deberá consignar:

- a) Orden de prioridad establecido y puntaje obtenido por los concursantes.
- b) La metodología aplicada para la calificación.-

ARTICULO 151°.- En el caso de que, en opinión del Jurado, los candidatos no reunieran las condiciones requeridas para el desempeño de los cargos concursados o no se hubieren presentado aspirantes, se propondrá a la superioridad que se declare desierto el concurso.-

ARTICULO 152°.- Por cualquiera de los motivos expresados en el Artículo anterior, el Intendente Municipal declarará desierto el concurso y efectuará un llamado a nuevo concurso.-

ARTICULO 153°.- El Jurado, una vez cumplido su cometido dentro del plazo, remitirá los antecedentes a la Oficina de Personal, la que procederá de inmediato a notificar a los participantes el orden de prioridad adjudicado y el puntaje obtenido; pudiendo, en este acto, solicitar cada interesado que se le de vista de las fojas correspondientes a su prueba.-

ARTICULO 154°.- Dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, a contar desde la notificación, los concurrentes que estuvieran desconformes con el orden de prioridad y/o con el puntaje obtenido, podrán recurrir ante el Jurado en primera instancia y en segunda, directamente al Intendente Municipal, quien dispondrá la intervención de la Junta de Ascensos y Promociones para que resuelva en definitiva.

Si vencido el plazo de cinco (5) días hábiles, a contar desde la notificación de los interesados, no se hubiera producido reclamo alguno, se dará por aceptado el dictamen del Jurado y la Oficina de Personal, previa intervención de la Junta de Ascensos y Promociones, proyectará el acto administrativo pertinente, proponiendo la designación o promoción que corresponda.

En ningún caso, la resolución final del concurso deberá exceder los veinte (20) días corridos siguientes.-

ARTICULO 155°.- A los efectos determinados en los artículos precedentes, la Junta de Ascensos y Promociones tendrá especialmente en cuenta el Manual Descriptivo de funciones y las normas del Nomenclador de funciones.-

CAPITULO XX

RIESGOS DEL TRABAJO

ARTICULO 156°.- La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo elaborará los planes de mejoramiento de la infraestructura laboral (sanitarios y vestuarios del personal, etc.), programas de prevención en seguridad, higiene y salud laboral, seguimiento de la siniestralidad, etc., reconocimiento de ambientes insalubres y/o peligrosos; incorporación del plan de mejoramiento que el Municipio debió pactar con la ART en el marco de la ley de riesgos del trabajo; etc.

CAPITULO XXI **ENFERMEDADES PROFESIONALES**

ARTICULO 157°.- La Junta contemplada en el artículo 162 elaborará un sistema de detección y estadísticas de las enfermedades profesionales, así como de sus causales, definir un plan de los abordajes y tratamientos de las mismas a cargo del Municipio. También incorporar un programa de mejoramiento de los dispositivos operativos de máquinas y equipos, como así también de los métodos de trabajo y organización del servicio, que impliquen causales de enfermedad laboral.

Nota: La remisión al artículo 162° no es correcta. La norma referiría a la Junta de Ascensos, Calificaciones, Disciplina y Médica prevista en los artículos 92° y siguientes del convenio.

CAPITULO XXII

FORMACIÓN PROFESIONAL y CAPACITACION LABORAL

ARTICULO 158°.- Entre el Departamento Ejecutivo y los Sindicatos crearán un programa de capacitación laboral y formación profesional, con planes específicos y diferenciados para cada grupo ocupacional y funcional, en cada una de estas dos áreas.

CAPITULO XXIII

INCORPORACION DEL PERSONAL TEMPORARIO A PLANTA PERMANENTE.

ARTICULO 159°.- La Junta de Calificación, Ascenso, Disciplina y Médica, definirá la evolución anual porcentual de dicha incorporación así como su método y procedimiento de acuerdo a lo manifestado en el presente convenio.

CAPITULO XXIV

SEGURO DE VIDA COLECTIVO OBLIGATORIO

ARTICULO 160°.- A partir de la firma de presente C.C.T. el Departamento Ejecutivo presupuestará como costo laboral un seguro de vida colectivo obligatorio para todo el personal. Informará a los Sindicatos reconocidos todo lo concerniente a la póliza y todas las condiciones de percepción del seguro contratado (documentación, plazo de cobro, forma de pago y monto de seguro).

SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO.

ARTICULO 161°.- Los Sindicatos reconocidos participarán como asesores del personal respecto del procedimiento de comunicación y denuncia del Accidente de Trabajo, así como la documentación que debe ser confeccionada y/o aportada por cada una de las partes durante y después del procedimiento de denuncia.

SEGUROS DE SEPELIO

ARTICULO 162°.- A partir de la firma de presente C.C.T. el Departamento Ejecutivo presupuestará como costo laboral un seguro de sepelio obligatorio para todo el personal.

CAPITULO XXV.- **ASISTENCIA SOCIAL AL PERSONAL Y SU FAMILIA**

ARTICULO 163°.- El Departamento Ejecutivo y los Sindicatos reconocidos, elaborarán y reglamentarán un "Plan de Bienestar" para el personal y familia, articulado y complementario de los servicios de Obra Social presupuestado como costo laboral.

JARDÍN MATERNAL

ARTICULO 164°.- La Municipalidad con los Sindicatos reconocidos establecerán normas para la habilitación de Jardines de Infantes, Guarderías y Salas Maternales, de acuerdo a la Ley 20.744, pudiendo suplirse esta obligación legal abonando una compensación mensual equivalente, al monto establecido como Ayuda Escolar, siempre y cuando su ingreso mensual, por todo concepto, no exceda del tope del ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. El citado reintegro deberá ser percibido por solo uno de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia. Durante el periodo de licencia anual ordinario el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados.

El D.E. presupuestará como costo laboral lo referente al presente.

CAPITULO XXVI

VIOLENCIA LABORAL, ACOSO SEXUAL, IDENTIDAD DE GENERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ARTICULO 165°.- Los funcionarios y/o empleados de la Municipalidad del Partido de Azul, no podrán ejercer sobre otros las conductas que este Convenio define como violencia laboral.

ARTICULO 166°.- A los efectos de la aplicación del presente Convenio se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionario y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, ideología política, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador/a, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico psicológico y/o social.

ARTICULO 167°.- Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente está dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.

ARTICULO 168°.- Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.

ARTICULO 169°.- Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones:

- a) Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.
- b) Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.
- c) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
- d) Cambiarlo de sector, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.
- e) Bloquear constante mente sus iniciativas de interacción, generando el aislamiento del mismo.
- f) Prohibir a los empleados que hablen con él o mantenerlo incomunicado o aislado.
- g) Encargar trabajo imposible de realizar.
- h) Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.
- i) Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.
- j) Efectuar amenazas reiteradas de sanciones, sumario y/o despido infundado.
- k) Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.

ARTICULO 170°.- Se entiende por acoso en el trabajo a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador/a, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que se puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo en razón de su sexo, opción sexual, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, idea política, estado civil, capacidad diferente, conformación física, preferencia artísticas, culturales, deportivas, o situación familiar.

ARTICULO 171°.- Se entiende por inequidad salarial el hecho de instaurar y practicar las disparidad salarial entre hombre y mujeres que ejercen en el mismo establecimiento funciones equivalentes.

ARTICULO 172°.- Ningún trabajador que haya denunciado ser víctima de las acciones enunciadas en el Art. 174 y 175 del presente C.C.T. o haya comparecido como testigo de las partes, podrá por ello ser sancionado, ni despedido ni sufrir perjuicio personal alguno en su empleo.

El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 174 de este convenio será casual de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta 30 días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario pueda encuadrarse en figura de cesantía, exoneración o ser considerado falta grave según el régimen disciplinario de este C.C.T.

Nota: El texto remite a los artículos 174 y 175, sin embargo se estima que la remisión se refiere en realidad al artículo 171 en lugar de 174 y 172 en lugar de 175 conforme se verificó en antecedentes de trabajo.

ARTICULO 173°.- Por cada denuncia que se formule se instruirá un sumario conforme a las normas establecidas en el presente CCT. Si el cargo fuera sin estabilidad y no estuviera alcanzado por este convenio, el intendente y el presidente del Honorable Concejo Deliberante (en su caso) determinará el procedimiento a fin de constatar la existencia del hecho irregular, luego de lo cual se procederá a la remoción y/o destitución del cargo. La instrucción del sumario respectivo, se deberá garantizar el carácter confidencial de la denuncia.

ARTICULO 174°.- En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descriptas en el Art.199, el funcionario responsable del área en que se produzca este hecho deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del estado municipal, bajo apercibimiento de sustanciarse el sumario respectivo.

Nota: El texto remite al artículo 199° que no existe en este texto ordenado. Posiblemente la remisión referiría al artículo 165° conforme se verificara en antecedentes de trabajo.

CAPITULO XXVII **DISCAPACIDAD LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

ARTICULO 175°.- A partir de la firma del presente Convenio Colectivo el Departamento Ejecutivo, los Sindicatos y profesionales confeccionarán un Plan de Adecuación de las Plantas de personal municipal al porcentaje de fuerza laboral con discapacidad establecida en la ley provincial:

- a). Cronograma de adecuación, plazos, sistema de admisión especial, etc.
- b). Nomenclador especial de funciones para la planta de personal con discapacidad laboral.
- c). Adecuación física de los ambientes laborales a la planta de personal municipal con discapacidad: plan de adecuación y reforma, plazos del mismo, etc.
- d). Plan de adiestramiento especial de adecuación al primer trabajo.

CAPITULO XXIII. **PROMOCION ESPECIAL PRE-JUBILATORIA, CONVENIO y ASISTENCIA SOCIAL TRANSICIONAL.**

ARTICULO 176°.- Mejoramiento de la base salarial para el cálculo jubilatorio. La Junta de Promoción establecerá un mecanismo que establezca la promoción de categoría faltando treinta y seis (36) meses para acogerse a la pasividad previsional, con el fin de mejorar la base de cálculo jubilatorio.

ARTICULO 177°.- Introducir un mecanismo de supervisión sindical en el proceso de trámite jubilatorio.

ARTICULO 178°.- Garantizar la tramitación del beneficio previsional mediante la jubilación ejecutiva.

ARTICULO 179°.- Mantener la bancarización durante el período del convenio pre-jubilatorio.

ARTICULO 180°.- Mantener la cobertura de prestaciones de obra social u organizar un sistema complementario durante el período del convenio pre-jubilatorio, financiado en base a contribuciones patronales.

CAPITULO XXIX.- **PASIVIDAD ANTICIPADA**

ARTICULO 181°.- El trabajador que reviste en los planteles de planta permanente podrá acogerse al beneficio de pasividad anticipada.

ARTICULO 182°.- El acogimiento del trabajador al régimen establecido precedentemente importara el cese de la obligación de prestación de servicios, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes.

ARTICULO 183°.- Los haberes a percibir por el trabajador en esta situación serán el equivalente al setenta por ciento (70%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad. A dicha suma se aplicaran los descuentos por aportes provisionales y los que legalmente correspondan calculados sobre el cien por ciento (100%) del salario que le corresponda en actividad. La administración municipal deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del trabajador en actividad.

ARTICULO 184°.- Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonaran sin deducciones durante el periodo de pasividad anticipada.

ARTICULO 185°.- Para acogerse a este beneficio el trabajador podrá hacerlo dentro del periodo que no exceda los cinco (5) años para reunir los requisitos necesarios para acogerse al beneficio de la Jubilación Ordinaria.

ARTICULO 186°.- Cumplidas las condiciones necesarias para acogerse al beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiere prestado servicios efectivos durante el periodo de pasividad anticipada.

CAPITULO XXX.- **CONTRIBUCIONES PATRONALES y APORTES DEL PERSONAL**

ARTICULO 187°.- Aporte Patronal

- a) La Municipalidad de Azul aportará mensualmente a los Sindicatos de Trabajadores Municipales, con personería gremial de primer grado, el uno por ciento (1%) del total de la masa salarial mensual, normal, habitual y permanente en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes de cada entidad gremial de acuerdo a este convenio, y durante la vigencia del mismo.
- b) Los fondos así conformados serán destinados al Sindicato para contribuir a los gastos prestacionales de carácter social (Art. 14 ley 14656) asistencia sanitaria y social, farmacia, seguros de vida, asistencia jurídica, turismo, programa de fortalecimiento institucional para la negociación colectiva, programa de capacitación laboral y formación profesional, programa complementario de asistencia social al personal y su familia, etc.
- c) Los importes retenidos serán girados a la institución sindical, acompañado de planillas con el detalle del importe retenido a cada trabajador, dentro de los diez (10) días subsiguientes establecido para el pago de los haberes.
- d) Estas contribuciones patronales con afectación a fines específicos y bajo administración sindical que suscribe el Sindicato, no son considerados subsidios en los términos en la ley 23.551.
- e) Estas contribuciones patronales, no deducibles del sueldo del trabajador, son asumidas como costo laboral por el municipio.
- f) Los ítems anteriormente mencionados entrarán en vigencia a la firma del presente convenio de trabajo.

ARTICULO 188°.- Queda derogada cualquier otra norma que se oponga al presente régimen. Sin perjuicio de ello -en caso de contradicción, oscuridad o colisión entre las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo y su Escalafón (Capitulo XIII).- se aplicara en primer lugar la normativa regulada en los Capítulos I á XI del presente; en orden a lo dispuesto por el art. 95° inciso d) del presente.

Nota: El texto remite al artículo 95° que no concuerda en su contenido con el sentido de la norma. Posiblemente la remisión se referiría al artículo 93° inc. d) conforme se verificara en antecedentes de trabajo.

APLICACION SUPLETORIA

ARTICULO 189°.- Sin perjuicio de lo dispuesto por el Art. 63° de la Ley n° 14.656; será de aplicación supletoria la Ley n° 10.430 y su reglamentación, para los casos no previstos en dicha normativa y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.