

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4079

723



Convenio Colectivo de Trabajo

Capítulo I

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1º.- Las relaciones de empleo público de los trabajadores de la Municipalidad del Partido Mercedes se rigen por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 2º.- El presente Convenio Colectivo también será aplicable a todo el personal a que refiere el artículo anterior y que por alguna forma de movilidad sea destinado o trasladado en comisión a organismos de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires.-

Artículo 3º.- Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se dictarán Leyes o actos administrativos, que alcancen algún sector de trabajadores comprendidos en el mismo, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al Convenio Colectivo, previa aprobación de la Comisión Negociadora, creada por el presente Convenio Colectivo.-

VIGENCIA

Artículo 4º.- La vigencia del presente convenio se extenderá por el término de dos 2 años a contar desde su aplicación. Noventa 90 días antes de su vencimiento, las partes acuerdan constituirse a efectos de proceder a su renovación. Vencido el plazo de dos 2 años y no acordándose su renovación, el presente mantendrá su plena vigencia hasta que no sea sustituido o modificado o renovado por otro acuerdo convencional.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



Negociación Colectiva
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5°.- La negociación colectiva prevista en este convenio será aplicable únicamente a la Municipalidad del Partido de Mercedes y a los trabajadores que en él se desempeñan. Quedan excluidos de la presente normativa:

- a) El Intendente.
- b) El Personal Superior del Departamento Ejecutivo.
- c) Personal jerárquico designado por Decreto del Intendente.
- d) Los Concejales.
- e) Los Secretarios del Concejo Deliberante y los asesores de los bloques políticos.
- f) Los Jueces de faltas y secretarios de Faltas.

CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA

Artículo 6°.- Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación.

REPRESENTACION DEL SECTOR EMPLEADOR

Artículo 7°.- Negociación colectiva: en la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de Mercedes, no pudiendo ser superior a cinco (5) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a Secretario o equivalente.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 8°.- Negociación Colectiva: En la negociación intervendrán sin excepción, aquellas entidades gremiales con personería gremial e inscripción

CORRESPONDE
EXPEDIENTE Nº 4075

723



vigente y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley Nº 23.551 o la que la reemplace, que además estén integrados en su totalidad por trabajadores estatales. A fines de establecer los grados de representatividad se observará la proporción entre la cantidad de afiliados de cada organización gremial y el total de los trabajadores municipales. A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo de diez por ciento (10%) de afiliados que sean agentes de la Municipalidad de Mercedes. Las entidades de segundo grado podrán participar en la negociación colectiva, siempre que el sindicato de primer grado con personería gremial del ámbito municipal se encuentre afiliado a la entidad al momento de la apertura de las negociaciones. La voluntad de la representación de los trabajadores será conformada por simple mayoría de los miembros presentes. La cantidad de representantes de los trabajadores en la negociación colectiva municipal será de cinco (5) miembros, de los cuales tres (3) integrará el sindicato con mayor proporción de afiliados y uno (1) por cada organización sindical que le siga en proporción de afiliados. Los cupos que se pierdan por no llegar al mínimo exigido del 10% de afiliados, serán integrados por el sindicato mayoritario. A los fines del presente artículo se consideran exclusivamente a los trabajadores de planta permanente y transitoria de la Municipalidad de Mercedes.

MATERIAS DE NEGOCIACION

Artículo 9º.- A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público. No será objeto de negociación:

- a) La facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Municipal, comprensiva de su estructura orgánica.
- b) El principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.
- c) La estabilidad.



ULTRAACTIVIDAD

Artículo 10°.- Vencido el término de vigencia del presente Convenio Colectivo, 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 Municipio del Partido de Mercedes que no tengan carácter laboral, hasta tanto un nuevo convenio entre en vigencia.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Artículo 11°.- Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate.
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

En la negociación colectiva entablada en el ámbito municipal, el intercambio de información alcanzará, además, a los siguientes temas:

- a) Recaudación bruta mensual del Municipio;
- b) Costo laboral unitario;
- c) Causales e indicadores de ausencia de personal;
- d) Innovación tecnológica y organizaciones previstas;
- e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
- f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención;
- g) Planes y acciones en materia de formación profesional.

REGISTRO Y PUBLICACION

Artículo 12°.- Suscripto el convenio, el texto completo será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



su registro y publicación. 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.

Capítulo II

INGRESO

Artículo 13°.- El ingreso a la Municipalidad de Mercedes se formalizará mediante decreto del Departamento Ejecutivo, de conformidad con las condiciones previstas en el presente convenio debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento, debiendo acreditar previo al inicio de la relación laboral aptitud psicofísica suficiente para su efectivo desempeño.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad e idoneidad 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.

INHABILIDADES

Artículo 14°.- No podrán ingresar a la Municipalidad de Mercedes:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario – nacional, provincial o municipal – sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por su causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático. Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente ley son nulas.

PERIODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD

Artículo 15º.- Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. Durante el período de prueba al trabajador podrán exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva. Los alcances de la estabilidad dispuesta en el presente artículo serán aplicables al personal que haya ingresado conforme los procedimientos establecidos en el artículo 13º del presente convenio.

SITUACION DE REVISTA

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



Artículo 16°.- El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

DERECHOS

Artículo 17°.- El trabajador tiene los siguientes derechos:

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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



- u) A la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o a la que en el futuro la reemplace;
- v) Al Salario Mínimo Vital y Móvil, el que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio.
- w) A la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

ESTABILIDAD

Artículo 18°.- Producida la incorporación definitiva al cargo, el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo.

Artículo 19°.- Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados.

RESERVA DE CARGO

X **Artículo 20°.-** Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política sin estabilidad, nacional, provincial o municipal, le será reservado el cargo de revista durante todo el período que dure su mandato o función. Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 123



INDEMNIZACIONES

Artículo 21°.- El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes del Trabajo.

CARRERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 22°.- La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido en este Convenio Colectivo, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación y/o concurso. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar cubrir cada uno de los niveles y jerarquías de jefaturas previstos en los respectivos escalafones y no sufrir discriminación negativa. Dichas jefaturas deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante bajo el sistema de concurso, debiendo realizarse el primer llamado dentro de los seis (6) meses de producida la vacante. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su cumplimiento. El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal. Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa y cuando tuvieren responsabilidades hacia sus hijos/as, o respecto de otro miembro de su familia, y la no discriminación 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.

CORRESPONDE
DECENTE N° 4075 423



Artículo 23°.- El personal será evaluado en la forma que determine este Convenio Colectivo.

JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA

Artículo 24°.- La Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos estará integrada por un presidente que será el Intendente Municipal y seis (6) miembros, de los cuales tres (3) serán designados por el Departamento Ejecutivo y tres (3) serán representantes de los trabajadores. Los trabajadores integrarán la junta con dos (2) integrantes por el gremio de mayor representación y uno (1) por el segundo en proporción de representación. Durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Cada miembro debe contar con un respectivo suplente. La misma será subdividida en las siguientes comisiones:

- Ascensos y Calificaciones
- Disciplina
- Concursos, la cual se formará diez (10) días antes de su llamado

Artículo 25°.- Son funciones de la Junta de disciplina, calificaciones y ascensos:

- 1.- La elaboración de propuestas de recomendación de ascensos de personal, en base a los informes de los respectivos Secretarios de cada área, teniendo en cuenta los antecedentes que justifiquen la aspiración de cada uno de los agentes propuestos, así como las que surjan de evaluar los antecedentes de capacitación registrados en el área de la Coordinación de Recursos Humanos, en concordancia con las vacantes que para categoría del escalafón estuviesen previstas en la Ordenanza de presupuestos vigente.
- 2.- El desarrollo y evaluación de los llamados a concursos a cubrir vacantes definitivas en los cargos jerárquicos.
 - 2.1.- Elaborar los temarios para los concursos, los que deberán guardar relación con los conocimientos inherentes al cargo, así como las pautas de evaluación, y

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



asistir en pleno al desarrollo de las pruebas de aptitud para evaluar a los postulantes en los términos que se establecen en los artículos subsiguientes.

2.2.- Evaluar los antecedentes de los postulantes.

2.3.- Elaborar un orden de méritos, conforme al puntaje obtenido por cada uno de los concursantes, el que será elevado conjuntamente con la documentación pertinente al Departamento Ejecutivo.

2.4.- Entender en carácter de asesoramiento no vinculante en los recursos que se interpongan contra los actos administrativos que pongan fin al concurso de oposición y antecedentes, siempre que el Intendente Municipal así lo requiera.

3.- Pronunciarse sobre los sumarios disciplinarios a los agentes municipales

CONCURSOS

Artículo 26°.- Todo cargo de jefatura de planta permanente deberá ser cubierto por concurso de oposición y antecedentes.

Artículo 27°.- Los concursos para la cobertura de vacantes podrán ser:

- a) Internos: podrán participar todos los agentes de la Administración Pública Municipal, de planta permanente.
- b) Abiertos: podrán participar todos los postulantes que acrediten las condiciones exigidas, sean o no personal de Municipio.

Artículo 28°.- Los llamados a concurso se dispondrán mediante decreto del Departamento Ejecutivo, donde conste la información establecida en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo. Se convocará a la Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones, con el objetivo de informar acerca del concurso.

Artículo 29°.- Los llamados a concurso se efectivizarán por la Secretaría de Gobierno, a través del Área de Recursos Humanos, quien arbitrará los medios para que la información sobre las bases y condiciones del Concurso llegue a todas las dependencias municipales, debiendo comunicarse al menos los siguientes datos:

- a) Clase de concurso.
- b) Dependencias o áreas a las que corresponden las vacantes.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



- c) Cantidad de cargos a proveer, con indicación del grupo ocupacional, categoría y número de orden de la vacante presupuestaria respectiva.
- d) Remuneración básica establecida para los cargos a proveer, bonificaciones y/o compensaciones a las que hubiere lugar y horario de trabajo.
- e) Condiciones generales y particulares especificando los requisitos exigidos para el cargo y/o función, con indicación del lugar que podrá obtenerse la información pertinente.
- f) Lugar y fecha de apertura y cierre de la inscripción y de recepción de antecedentes.
- g) Lugar y oportunidad en que se realizarán las pruebas de oposición.
- h) Nómina de los integrantes del jurado.
- i) Plazo dentro del cual deberá expedirse el jurado.
- j) Temario general del concurso.

Artículo 30º.- Los concursos abiertos deberán contar con la adecuada difusión, tanto en la página de Internet de la Municipalidad, como en al menos un medio de difusión, por un lapso de tres (3) días hábiles como mínimo, el que contendrá al menos la información establecida en los incisos a), c), e) y f) del artículo 29º.

Artículo 31º.- Para los concursos internos se preverá la emisión de una circular del Área de Recursos Humanos, refrendada por la Secretaría de Gobierno, la que será publicada en las carteleras de difusión disponibles y en lugar visible y en la página web oficial, por lo menos durante los tres (3) días hábiles anteriores a la apertura de la inscripción. La circular contendrá la información establecida en los incisos a), c), e), f) y h) del artículo 29º.

Artículo 32º.- Cuando sea necesaria la cobertura de una vacante definitiva o una función de un cargo jerárquico, y para la misma proceda la realización de concursos en los términos de este Reglamento, el Secretario de la dependencia a la que pertenezca solicitará a través de la Coordinación de Recursos Humanos la realización del pertinente concurso, acompañando la solicitud con el formulario que suministrará la Coordinación de Recursos Humanos, en el cual

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4073

723



se enunciarán las tareas y exigencias más relevantes que el puesto a cubrir demande.

Artículo 33°.- Autorizado el llamado a concurso por el Departamento Ejecutivo, el Área de Recursos Humanos, difundirá el mismo por los medios establecidos en los artículos 30° y 31° del presente.

Artículo 34°.- El Área de Recursos Humanos procederá a elaborar:

- a) la descripción de tareas que se requerirán del cargo a cubrir;
- b) el perfil profesional, o sea los requisitos que debe reunir la persona que realice el trabajo para que este se lleve a cabo eficaz y eficientemente.

Una vez cumplido lo establecido en los incisos a) y b) precedentes, se dará vista a la Junta de Calificaciones, Ascensos y Disciplina la que tendrá un plazo de cinco (5) días hábiles para expedirse.

Artículo 35°.- Dentro del plazo establecido en el artículo 34°, la Junta de Calificaciones, Ascensos y Disciplina deberá expedirse sobre el tipo de concurso según el artículo 27° del presente convenio.

Artículo 36°.- La inscripción se materializará en formulario que habilitará el Área de Recursos Humanos suscripto por el postulante y visado por quien recibe la inscripción. Podrá aceptarse la presentación de curriculum vitae reducido. Tal formulario deberá ser bajado desde la página web oficial.

Artículo 37°.- Para el caso de concursos abiertos, los postulantes manifestarán, mediante Declaración Jurada, que no se encuentran inhabilitados para ingresar a la Administración Pública Municipal en los términos del Artículo 14° del presente Convenio Colectivo.

Artículo 38°.- Toda la información vertida en la solicitud tendrá carácter de declaración jurada, y su falseamiento u ocultamiento dará lugar a la automática eliminación del inscripto.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



Artículo 39°.- El Área de Recursos Humanos procederá a eliminación de aquellas postulaciones que no reúnan alguno de los requisitos objetivos exigidos.

Artículo 40°.- El desarrollo y evaluación de los concursos estará a cargo de la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos.

Artículo 41°.- Al menos tres (3) días antes de la apertura de la inscripción, el jurado se reunirá para establecer el sistema de evaluación, las pautas de calificación y los días para la realización de las pruebas, labrando acta de lo actuado. Establécense las siguientes pruebas de aptitud:

- a) Para los Concursos abiertos: Exámenes físicos, psicomotrices y/o psicológicos del postulante; que serán realizados por el médico laboral. La afectación de la capacidad física no inhabilitante para el servicio podrá ser dispensada por el D.E. para la designación.-
- b) Prueba escrita sobre el desarrollo de un temario previamente elaborado por la junta con antelación no mayor a las veinticuatro (24) horas de la realización de la misma, que contendrá las preguntas y las respuestas correspondientes, así como el puntaje de cada una de ellas y el puntaje mínimo requerido. El mismo será reservado en sobre cerrado, lacrado y firmado en su solapa por cada uno de los integrantes.
- c) Entrevista personal, que permitirá valorar las condiciones personales del postulante conforme pautas de evaluación que previamente estableció la Junta.
- d) Pruebas de eficiencia específicas, que evaluarán la habilidad del postulante para la ejecución de tareas operativas.
- e) Plan de trabajo, cuando el caso lo requiera y sean concursados cargos técnicos o o profesionales y/o funciones relativas, el que incluirá al menos una propuesta de trabajo para la dependencia en que se desempeñará.-

Artículo 42°.- Las pruebas se realizarán dentro de los diez (10) días de finalizada la inscripción y su fecha de realización será publicada mediante exhibición de las mismas en cartelera ubicadas para tal fin. Para el caso de aplicación de las pruebas escritas establecidas en el inciso b) del artículo 41°, la

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4076 723



no obtención del puntaje mínimo establecido implicará la automática descalificación del postulante del concurso.

Artículo 43°.- La prueba escrita se ajustará al siguiente procedimiento:

- a) La Junta de disciplina, calificaciones y ascensos presidirá el desarrollo del examen, pudiendo delegar esa tarea por resolución fundada;
- b) Cada concursante recibirá las hojas necesarias, con el membrete oficial del municipio, selladas y firmadas en su frente por todos los miembros de la Junta;
- c) En presencia de todos los concursantes se entregará el temario del examen, a cada uno de ellos;
- d) Previo al inicio de los exámenes, se dispondrá de un tiempo prudencial, el cual no excederá de treinta (30) minutos, para que los concursantes soliciten las aclaraciones que estimen oportunas, sobre el temario recibido, las que serán evacuadas en forma conjunta por los examinadores y dirigidas a los concursantes en general. Iniciado el examen, el que tendrá una duración máxima de dos (2) horas, los participantes, no podrán formular consultas;
- e) Finalizado el examen el concursante firmará cada una de las hojas utilizadas y las devolverá junto con las no utilizadas.

Artículo 44°.- Para aprobar el concurso se establecerá un puntaje mínimo en términos generales, y dentro de la calificación numérica de cero (0) a cien (100). El mismo se otorga de conformidad con las siguientes pautas generales:

- a) Pruebas de aptitud: el sesenta por ciento (60%) del puntaje.
- b) Antecedentes: se considerarán de la siguiente manera:
 - b.1) Calificación: el diez por ciento (10%) del puntaje, conforme el procedimiento de calificaciones y/o las constancias obrantes en su legajo.
 - b.2) Antigüedad: se tendrá en cuenta la antigüedad municipal, o aquella antigüedad debidamente certificada que sea inherente y específica del cargo y/o función a concursar: el diez por ciento (10%) del puntaje.
 - b.3) Capacitación adquirida, títulos, trabajos, cursos realizados, publicaciones y/o conferencias: Conforme certificados admitidos como antecedentes, el veinte por ciento (20%) del puntaje. Sólo incidirán si están directamente relacionados con la tarea a desempeñar. No se otorgará puntaje por aquellos

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 *IB*



antecedentes que se exijan como requisito para poder participar en los concursos.

Artículo 45°.- Las deliberaciones de la Junta serán de carácter reservado. Finalizadas las mismas, la Junta realizará la calificación de cada postulante, estableciendo los aprobados y los desaprobados, y el orden de méritos de los primeros, labrando el acta correspondiente. Este orden será notificado y exhibido por un lapso de cinco días hábiles en cartelera dispuesta a tal fin.

Artículo 46°.- Las impugnaciones al orden de méritos sólo podrán referirse a violaciones a las normas establecidas en este convenio, citadas en forma expresa, o bien a la valorización del puntaje obtenido en la prueba de aptitud en el concurso.

Artículo 47°.- Dentro de los cinco (5) días hábiles de su notificación, el interesado podrá solicitar revisión del orden de méritos resultante ante la junta, la que deberá expedirse dentro del plazo improrrogable de tres (3) días hábiles, ratificando o rectificando su dictamen, debiendo notificarse al interesado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes quedando en consecuencia expedita la vía contencioso administrativa.-

Artículo 48°.- Vencido el plazo a que se refiere el artículo precedente, y no habiéndose producido impugnación alguna, o resueltas las planteadas, quedará firme el dictamen de la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, se remitirá el orden de méritos al Departamento Ejecutivo para la realización por parte del Área de Recursos Humanos del acto administrativo pertinente, proponiendo la promoción o designación que corresponda.

Artículo 49°.- El Departamento Ejecutivo podrá ejercer todas las facultades que crea conveniente a través de la Junta de disciplina, calificaciones y ascensos.

Artículo 50°.- El orden de méritos resultante del concurso, una vez deducidos los reclamos o agotados los plazos respectivos, tendrá una vigencia de seis (6)

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 123



meses, o hasta la siguiente fecha de llamado a concurso, en caso de que ésta se produjera antes, para cargos de igual nivel y perfil.

Artículo 51°.- Los postulantes que no ingresen al orden de mérito se considerarán descalificados, no pudiendo presentarse a futuros concursos para cargos de igual nivel y perfil por un lapso de seis (6) meses.

Artículo 52°.- Los concursos podrán ser declarados desiertos, en caso de falta de aspirantes, o por insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso de carácter abierto.

Artículo 53°.- Las Asociaciones Sindicales que nuclean a los empleados municipales o el interesado podrán formular observaciones o impugnar el llamado a concurso, cuando éste no se ajuste a las prescripciones del presente Convenio Colectivo. Las impugnaciones que se formularen deberán presentarse ante la Coordinación de Recursos Humanos, dentro de los dos (2) días hábiles contados a partir del cierre de la inscripción, los que serán resueltos por el Departamento Ejecutivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

CALIFICACIONES

Artículo 54°.- Establécese un Régimen de Calificaciones, por el cual se evaluarán periódicamente las aptitudes y desempeño del personal durante la carrera administrativa a los fines de su confirmación y promoción. El mismo deberá tener los siguientes parámetros al momento de la calificación:

- a) Presentismo.
- b) Sanciones firmes.
- c) Concepto del superior a cargo mediante calificación alfanumérica fundamentada.

Artículo 55°.- Por lo menos una vez al año, el agente será calificado en su desempeño por sus respectivos jefes, calificación que será elevada a la Secretaria correspondiente para su aprobación. El período de calificación se establecerá por año calendario.

Artículo 56°.- Solo serán calificados aquellos agentes que en dicho período hubieran prestado servicios efectivos durante cuatro meses como mínimo, no siendo computados para dicho cálculo las siguientes licencias:

- Maternidad
- Donación de sangre
- Junta Médica
- Matrimonio
- Nacimiento de hijos
- Vacaciones anuales
- Días por estudio y/o examen
- Accidente de trabajo/Enfermedad Profesional
- Fallecimiento de familiar, según lo que establece el presente convenio.
- Licencia gremial
- Día de cumpleaños
- Por asuntos particulares

Para el caso del personal que hubiese sido trasladado en el año corresponderá otorgar calificación al Jefe de la Dependencia en que se encuentre prestando servicios al cierre del mismo, excepto para el caso en que no hubiese reunido el requisito de cuatro meses de servicios efectivos en la dependencia, en cuyo caso corresponderá calificar al Jefe de la Dependencia en que prestó servicios anteriormente.

Artículo 57°.- La calificación será conceptual, la que se sintetizará en las siguientes apreciaciones:

- a) Satisface ampliamente las exigencias del cargo.
- b) Satisface las exigencias del cargo.
- c) No satisface las exigencias del cargo.

CORRESPONDE
REQUERIMIENTO N° 4075 723



La establecida en el inciso c) del presente, constituye calificación insuficiente en los términos previstos del régimen previsto en los incisos i) del artículo 166 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 58°.- Podrán realizar la calificación aquellos responsables de área con categoría no menor a la de jefe de departamento, en su defecto quien le suceda con mayor categoría.

Artículo 59°.- La Junta de Calificaciones entenderá en los recursos deducidos contra las calificaciones establecidas en el apartado anterior, cerrando la vía administrativa.

Artículo 60°.- La calificación resultante, realizadas las deducciones que correspondieren por asistencia, y disciplina y que aquí se establecen, será notificada al personal dentro de los Diez días hábiles de realizada.

Artículo 61°.- Dentro de los tres días siguientes, el agente podrá interponer reclamo de revisión ante el Jefe Calificador, quien resolverá confirmando o rectificando la calificación en el término de cinco días hábiles y procederá a su elevación a la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, la que resolverá con carácter definitivo dentro de los diez días hábiles siguientes y notificará al recurrente dentro de los tres días hábiles siguientes. La calificación anual definitiva se adjuntará al Legajo del Agente.

Artículo 62°.- Una vez aprobadas, serán remitidas a la Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones, quien la elevará al Intendente Municipal o al Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, para que tome conocimiento y disponga la notificación de los agentes con intervención de la Coordinación de Recursos Humanos.-

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4073-723



CATEGORIZACIONES

Artículo 63°.- Todos los trabajadores municipales de planta permanente tendrán un ascenso a la categoría próxima superior prevista en el escalafón cumpliendo los siguientes requisitos:

1) Cumplir cuatro (4) años de permanencia en una misma categoría. El plazo fijado al efecto se suspende por el goce de licencias, salvo en aquellos casos que las mismas correspondan a:

- a) Maternidad
- b) Donación de sangre
- c) Junta Médica
- d) Matrimonio
- e) Nacimiento de hijos
- f) Vacaciones anuales
- g) Días por estudio y/o examen
- h) Accidente de trabajo/Enfermedad Profesional
- i) Fallecimiento de familiar, según lo que establece el presente convenio.
- j) Licencia gremial
- k) Día de cumpleaños
- l) Por asuntos particulares

2) Que las cuatro (4) últimas calificaciones anuales se correspondan con los incisos a y b del artículo 57°.

3) No poseer en los últimos cuatro (4) años ningún tipo de sanción de las previstas en este convenio.

Para el cómputo del plazo fijado en el ap. 1 se tomará como punto de inicio el día en que se convalide el presente Convenio Colectivo, pudiendo el Departamento Ejecutivo disponer con antelación al mismo las categorizaciones en función de la disponibilidad de vacantes presupuestas.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075-123



AUSENTISMO
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 64°.- 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 la 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 a treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

Artículo 65°.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fueses 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 período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría. En los supuestos de enfermedad 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 posibilidad de prestar tareas por razones de

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

423



enfermedad continuaren, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

Artículo 66°.- 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 médico laboral.

Artículo 67°.- Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por la Junta Médica, 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 43° del presente Convenio Colectivo. 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.

JUNTA MÉDICA LABORAL

Artículo 68°.- La Junta Médica Laboral estará integrada por un médico de especialidad traumatológica, un médico de especialidad en clínica médica y un médico en especialidad psiquiátrica.

Artículo 69°.- Será función de la Junta Médica laboral el seguimiento del ausentismo laboral del personal alcanzado conforme el artículo 1° del presente convenio. Será además emisor de la totalidad de los partes oficiales de bajas, altas, de confirmación, y otras justificaciones relacionadas con las ausencias al trabajo por causa médica.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



Artículo 70°.- La Junta Médica Laboral deberá velar que las ausencias al trabajo por causa médica se produzcan cuando la enfermedad o accidente realmente impidan a los empleados afectados el desempeño de las tareas normales y habituales de sus puestos de trabajo; realizando asimismo, el seguimiento de dichas situaciones, a los efectos que los empleados permanezcan de baja laboral el tiempo indispensable, y adoptando aquellas medidas que conduzcan al cumplimiento de estos objetivos. La Junta Médica Laboral como responsable del estudio de las condiciones que figuran en los partes médicos, custodiará además el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia emanadas del presente Convenio Colectivo, recabando cuantos datos sean necesarios para tal fin de quienes hagan entrega de ellos en la citada Junta.

Artículo 71°.- La Junta Médica Laboral deberá proceder regularmente a la valoración de la duración estimada de la enfermedad y a las citaciones a consulta médica para la dolencia que en los partes médico figure; como así también, su posible relación con el ambiente laboral. En todos los casos emitirá informe fundado a la Área de Recursos Humanos.

PROCEDIMIENTO

Artículo 72°.- Todo agente municipal en situación de enfermedad o accidente inculpable, deberá dar aviso de tal circunstancia y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo y dentro de las tres (3) primeras horas de la misma respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir a prestar tareas laborales. Asimismo, estará obligado a presentarse ante el médico laboral, dentro de los dos (2) primeros días hábiles de encontrarse en esta situación, munido de los certificados de baja extendido por su médicos tratante. El médico laboral emitirá un parte de baja, debiendo el mismo ser remitido al Área de Recursos Humanos dentro de la jornada laboral de su emisión

Artículo 73°.- El aviso de inasistencia que hace referencia el artículo precedente, podrá hacerse de la siguiente manera:

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



- a) Personalmente;
 - b) Por interpósita persona;
 - c) Mediante Telegrama Laboral;
 - d) Telefónicamente al área de Recursos Humanos y al área donde presta servicios el agente. Disponer el número de abonado e interno.
- La simple comunicación de ausencia no justifica la misma.

Artículo 74°.- En caso de que el agente no pueda concurrir a prestar tareas laborales, en la comunicación de ausencia a que hacen referencia los artículos 72° y 73° deberá informar además:

a) Si se encuentra en condiciones de deambular, en este supuesto debe concurrir personalmente al consultorio médico habilitado por el Municipio para tal fin, dentro de los horarios respectivos y en el término fijado en el artículo 72°;

b) Si no estuviese en condiciones de dejar su domicilio, debe comunicar tal circunstancia al Área de Recursos Humanos, a los efectos que concurra el médico domiciliario. En dicho caso, deberá permanecer en su domicilio para posibilitar la visita del médico laboral;

c) Si estuviese internado en un centro asistencial, deberá acreditar tal circunstancia a la Junta Médica o al representante que la misma designe y en las condiciones que establecen los artículos 72° y 73°.

En el supuesto previsto en el inciso b) dicha imposibilidad deberá ser ulteriormente corroborada por el servicio médico municipal, pudiendo en caso negativo ser considerada como injustificada la inasistencia.

Artículo 75°.- Los agentes de la Administración Municipal están obligados a someterse a control cuando sean requeridos a consulta de ausentismo por la Junta Médica, en los períodos y frecuencia que se estimen necesarios, en relación a sus dolencias, debiendo facilitar a los facultativos de la Junta Médica Laboral, cuanta información le sea recabada en relación a la dolencia generadora de la baja.

Todo agente en uso de licencia por enfermedad no podrá desempeñar en forma simultánea otras ocupaciones, ya sea en el ámbito privado u oficial. No podrá ausentarse de su domicilio habitual, sin autorización expresa de la Junta Médica

CORRESPONDE
ARTÍCULO N° 4076

723



Laboral, hasta la concurrencia a control por la Junta Médica o visita del médico domiciliario, salvo en el caso de internación imprevista o fuerza mayor.

Artículo 76°.- El Área de Recursos Humanos, como instancia superior del área podrá actuar como gestor administrativo de la Junta Médica Laboral, asumiendo las competencias que le son conferidas en el presente reglamento.

Artículo 77°.- Los partes de alta, baja y confirmación, se ajustarán al modelo oficial que el Departamento Ejecutivo establezca.

Artículo 78°.- Para la tramitación y expedición de los partes de altas y/o bajas producidas por accidente laboral o enfermedad profesional, se seguirán las normas específicas de la Ley de Riesgos del Trabajo.

Artículo 79°.- El Área de Recursos Humanos, comprobará la regularidad en el cumplimiento de los partes de baja, alta, confirmación y justificaciones, debiendo remitir las actuaciones administrativas a Junta Médica Municipal cuando la licencia médica exceda el plazo de treinta (30) días (largo tratamiento), salvo indicación específica en contrario de la Secretaría de Gobierno.

Artículo 80°.- La Junta Médica Laboral, a través del área de Recursos Humanos, comunicará a la Secretaría de Gobierno, la situación de aquellos agentes, que se hallen de licencia médica por accidente o enfermedad inculpable en un período de tres meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco años, y de seis meses si fuera mayor. En los casos que los agentes tuvieran cargas de familia, los períodos referidos se extenderán a seis y doce meses respectivamente, con indicación expresa de que si la licencia médica otorgada versa sobre la misma patología o accidente. A los efectos de lo establecido en el artículo precedente, las recidivas de enfermedades crónicas, no serán consideradas enfermedades, salvo que se manifestaran transcurridos dos años.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4076

123



Artículo 81°.- Cuando la Junta Médica Laboral comprobare la existencia de una 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, la misma aconsejará el cese del agente para acogerse a dicho beneficio. El Área de Recursos Humanos deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días, los antecedentes de cada caso a la Junta Médica Provincial y dará conocimiento inmediato de tales circunstancias a la Secretaría de Gobierno.

Artículo 82°.- El Área de Recursos Humanos, como autoridad de contralor sobre el ausentismo laboral por causa médica, y, previos los informes suministrados por la Junta Médica sobre la regularidad en la evolución de las bajas, podrá requerir, de los empleados afectados, que se presenten ante la Junta Médica Laboral, a fin de ser sometidos al examen médico pertinente, o bien, en su caso, el que se lleven a cabo las visitas médicas domiciliarias y demás actuaciones de contralor que sean precisas, tanto en lo atinente a su efectiva existencia, como en lo que afecta al grado de seguimiento por parte del empleado de las directrices de tratamiento y curación que se le hayan prescrito.- En virtud del anterior apartado, cualquier empleado en situación de baja laboral, tiene obligación de facilitar a los facultativos de la Junta Médica Laboral cuanta información le sea recabada en relación a la dolencia generadora de la baja.

Sobre las conclusiones que se obtengan de las consultas de contralor, y, salvando las normas de confidencialidad, la Junta Médica Laboral, dará conocimiento de los pertinentes resultados al Área de Recursos Humanos indicando expresamente si el agente cuenta con algún grado de incapacidad, el carácter y tipo de la misma, y en caso de ser pertinente la reubicación en otra área del mismo. El Área de Recursos Humanos, mensualmente remitirá a la Secretaría de Gobierno, un informe indicando dichas conclusiones, realizando las observaciones que considere pertinentes.

Artículo 83°.- La Junta Médica Laboral, podrá requerir del empleado en situación de enfermedad o accidente inculpable, ser sometido al examen médico pertinente, y en virtud de ello, iniciar el ejercicio de las actuaciones

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4078

723



tendientes a determinar las altas médicas de oficio, previa instrucción del pertinente expediente con participación del interesado.

Artículo 84°.- Serán dados de alta médica de oficio mediante el procedimiento establecido en el artículo precedente, por la Junta Médica Laboral y estarán obligados a reincorporarse a su puesto de trabajo, considerándose su ausencia injustificada, los empleados en situación de enfermedad o accidente inculpable, que incurran en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Los que se negaren a acudir a las consultas de ausentismo exigidas por la Junta Médica, u obstruyan la actuación de ésta.
- b) Los que rechazaren o abandonaren el tratamiento médico prescrito sin causa justificada debidamente documentada.
- c) Los que se encontraren trabajando por cuenta propia o ajena.
- d) Los que hubieren actuado fraudulenta o dolosamente respecto de la dolencia o su acreditación.

A los empleados que incurran en alguno de los supuestos reseñados en este apartado, se les deberá incoar el pertinente expediente disciplinario, conforme el régimen disciplinario general establecido en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 85°.- Los empleados a quienes se les expida alta médica de oficio, estarán obligados a reincorporarse a su puesto de trabajo el día siguiente al de la fecha de notificación del alta, y en el caso de que así no lo hicieren, se implantará el procedimiento regido en el artículos 174 y del presente Convenio Colectivo y en caso de corresponder, la apertura de la actuación disciplinaria correspondiente.

Artículo 86°.- El parte médico de alta, cuando la dolencia fuera de largo tratamiento, será extendido por los médicos tratantes de la misma, realizando las observaciones que en materia médico-laboral pudieran ser necesarias. El agente deberá presentarse en la Junta Médica Laboral muñado del parte de alta de largo tratamiento, el primer día laborable a partir de su expedición.

Artículo 87°.- Todo certificado médico de baja (licencia), expedido por el médico tratante del agente, deberá constar en el mismo, el diagnóstico que

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



justifique la baja, con especificación de si dicho diagnóstico es provisional o definitivo. En el caso de que sea provisional, deberá expresarse el diagnóstico definitivo en un parte de confirmación de baja dentro del término de 7 (siete) días determinando la duración probable del proceso. Asimismo se hará constar si el empleado ha de guardar o no reposo domiciliario.

SALIDAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 88°.- Cuando un agente municipal necesite acudir a una consulta y/o tratamiento médico dentro de la jornada laboral, su ausencia será únicamente para el tiempo necesario de realización y desplazamiento, debiendo presentar a su regreso, el justificativo oportuno emitido por el médico al que realizó la consulta y/o tratamiento.

SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 89°.- 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 este Convenio Colectivo.

DEBIDO PROCESO

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 90°.- Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias prescriptas en el presente Convenio Colectivo; se seguirá el procedimiento instaurado en los artículos siguientes.

DE LOS PROCEDIMIENTOS BREVES

Artículo 91°.- Si de la evaluación y valoración de los hechos efectuadas por el jefe del área, surge que la sanción a aplicarle al agente infractor será llamado

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



de atención o apercibimiento, en el mismo acto de cometida la falta el superior jerárquico del agente labrará acta que deberá constar inexorablemente con fecha, descripción de la falta cometida por el agente, firma del superior jerárquico y firma del agente notificándose del contenido de la misma, si el agente se negare a firmar, se dejará constancia de ello y firmarán dos (2) testigos de tal circunstancia. El agente tendrá derecho a ejercer en un plazo no mayor a tres (3) días hábiles, contados a partir de la confección del acta, el descargo pertinente. Una vez efectuado el mismo, o vencido el plazo para hacerlo, el jefe del área calificará la conducta del agente, elevará mediante memorandum a la Dirección de Asuntos Legales, debiendo está expedirse, sancionando, absolviendo o sobreseyendo al agente.

Artículo 92°.- Cuando de la evaluación y valoración de los hechos surgiera que de la falta cometida pudiera dar lugar a sanción disciplinaria mayor a llamado de atención o apercibimiento, el superior inmediato del área del agente objeto de la cuestión, elevará mediante memorandum a la Dirección de Asuntos Legales informe de lo ocurrido quien valorará la descripción de los hechos y determinará si corresponde la sustanciación de sumario administrativo o la tramitación de procedimiento breve. Cumplido ello, se seguirá por el procedimiento regido en el presente para cada caso.

← **Artículo 93°.-** Las sanciones disciplinarias y las transgresiones que incurrieren los agentes municipales cuya sanción sea suspensión no mayor a diez (10) días y no exija la misma instrucción de sumario previo, serán regidas por el procedimiento breve establecido en el presente capítulo.

← **Artículo 94°.-** Esta atribución será ejercida por el municipio con sujeción a los siguientes parámetros: el debido proceso, el principio de celeridad, economía procesal y bilateralidad.

← **Artículo 95°.-** Cumplidas las prescripciones del artículo 92° del presente, y cuando la Dirección de Asuntos Legales determinara que conforme a la falta cometida correspondería una sanción disciplinaria de suspensión no superior a diez (10) días, el superior inmediato del agente objeto de la cuestión, elevará

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



informe de lo ocurrido al Secretario del área. Éste último será quien dará parte documentado al Área de Recursos Humanos.

Artículo 96°.- El Área de Recursos Humanos recepcionará el informe aludido en el artículo precedente, elaborará un informe que detalle la situación de revista del agente referido, como así también comunicará antecedentes que hubiera de sanciones disciplinarias y todo cuanto sea información relevante que obre en el legajo personal del agente. Cumplido ello, se formará Expediente caratulándose como "SUSTANCIACION DE PRECEDIMIENTO BREVE", remitiéndose las mismas a la Dirección de Asuntos Legales.

Artículo 97°.- A los fines de asegurar el debido proceso, la Dirección de Asuntos Legales, por intermedio de la Oficina de Notificaciones Municipal, remitirá al agente cédula de notificación, que deberá contener como mínimo número y carátula del expediente, detalle de los hechos que se le imputan y requerirá en el mismo acto, que el trabajador referido formalice el pertinente descargo por escrito y dentro de los tres (3) días hábiles de practicada la misma.

Artículo 98°.- Una vez efectuado el descargo por el trabajador o vencido el término para hacerlo, la Dirección de Asuntos Legales, emitirá dictamen legal dentro del plazo de dos (2) días hábiles administrativos, aconsejará además sobre la cuantía de la sanción, elaborando el proyecto de resolución, y remitirá las actuaciones a la Secretaría de la que depende el agente.

Artículo 99°.- Sustanciado y valorado tanto el resultado del descargo del agente, como de las demás diligencias que se entiendan necesarias para la mejor comprensión de los hechos, se calificará la conducta del agente, debiendo resolverse en el plazo de cinco (5) días de recibidas las actuaciones, sancionando, absolviendo o sobreseyendo al agente.

Artículo 100°.- En caso de sobreseimiento, se procederá al archivo de lo actuado en el legajo personal del agente, girándose al Área de Recursos Humanos.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



Artículo 101º.- Cuando quien tome conocimiento de un hecho de indisciplina fuese un funcionario distinto al del área implicada en el hecho, se dará parte al Secretario del cual depende el agente, para así poder dar curso al Procedimiento.

DE LOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS

Artículo 102º.- Cumplidas las prescripciones del artículo 92 del presente, y cuando la Dirección de Asuntos Legales determinara que conforme a la falta cometida correspondería una sanción disciplinaria superior a diez (10) días de suspensión, aconsejando la instrucción de sumario administrativo, el superior inmediato del agente objeto de la cuestión, elevará informe de lo ocurrido al Secretario del área. Éste último será quien dará parte documentado al Área de Recursos Humanos.

Artículo 103º.- El Área de Recursos Humanos recepcionará el informe aludido en el artículo precedente, elaborará un informe que detalle la situación de revista del agente referido, como así también comunicará antecedentes que hubiera de sanciones disciplinarias y todo cuanto sea información relevante que obre en el legajo personal del agente. Cumplido ello, se formará Expediente caratulándolo como "SUMARIO ADMINISTRATIVO", remitiéndose las mismas a la Secretaría de Gobierno a los fines de redactar el pertinente acto administrativo, deberá contener además la designación del funcionario que instruirá y substanciará el trámite sumarial que podrá ser el Director de Asuntos Legales o quien haga sus veces. En todos los casos el instructor será un agente o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

Artículo 104º.- El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo. En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá 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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

JR3



actuaciones al agente sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles vencido el cual, el instructor elevará al Área de Recursos Humanos el sumario con opinión fundada. El agente tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial. Tal intervención, durante la etapa secreta, se limitará a las medidas que autoriza el Código Procesal Penal para esta etapa, en los sumarios para causas penales.

Artículo 105°.- Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede declarar al agente presuntamente incurso en falta, en disponibilidad relativa, suspenderlo con carácter preventivo. Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del agente que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial, judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o por la averiguación de hechos delictuosos. Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del agente y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

Artículo 106°.- Recepcionado el sumario por el Área de Recursos Humanos agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos. Debiendo la última expedirse dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la Dirección de Asuntos Legales para emitir dictamen legal en el plazo de diez (10) días, aconsejará además sobre la cuantía de la sanción, elaborando el proyecto de acto administrativo, y remitirá las actuaciones a la Secretaría de la cual depende el agente o al Intendente Municipal, dependiendo de la cuantía de la sanción aconsejada.

Artículo 107°.- El dictamen legal que hace referencia el artículo precedente será obligatorio en todos los casos.



CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4025 723

Artículo 108°.- Una vez recepcionado el expediente por el área competente, se dictará resolución definitiva, fundada que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida.

Artículo 109°.- El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días hábiles de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) Sancionando al o los imputados;
- b) Absolviendo al o los imputados;
- c) Sobreseyendo.

Artículo 110°.- Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, se procederá al archivo de lo actuado en el legajo personal del agente, girándose al Área de Recursos Humanos, y le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con la expresa declaración en el acto administrativo, que no afecta el concepto y buen nombre del agente.

Artículo 111°.- Cuando al agente 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 trabajados. En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al período de suspensión preventiva.

Artículo 112°.- Si de las actuaciones surgieran indicios fehacientes de haberse violado una norma penal, se impondrá de ello a las autoridades jurisdiccionales correspondientes, procediéndose de acuerdo con las normas procesales penales correspondientes.

Artículo 113°.- 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

NO CORRESPONDE
EXPEDIENTE Nº 4079

123



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.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

NO

Artículo 114º.- Cumplidas las prescripciones del artículo 92º del presente, y cuando la Dirección de Asuntos Legales determinara conforme a las circunstancias de hecho, manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, remitirá dictamen al área originadora, aconsejando la sustanciación de actuaciones presumariales, tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate, el que se regirá por el procedimiento instaurado en el presente título.

Artículo 115º.- Recepcionado el dictamen que hace referencia el artículo precedente, el superior del área elevará informe de lo ocurrido al Secretario de que dependa. Éste último será quien dará parte documentado al Área de Recursos Humanos.

Artículo 116º.- El Área de Recursos Humanos recepcionará el informe aludido en el artículo precedente, y formará Expediente caratulándolo como "INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL", remitiéndose las mismas a la Secretaría de Gobierno a los fines de redactar el pertinente acto administrativo, el cual deberá contener además la designación del funcionario que instruirá y substanciará el trámite presumarial que podrá ser el Director de Asuntos Legales o quien haga sus veces. En todos los casos el instructor será un agente o funcionario de otra dependencia.

Artículo 117º.- La investigación será secreta y el instructor podrá ordenar todas las medidas que crea convenientes para dilucidar el hecho y determinar los autores del mismo.

Artículo 118º.- Todos los hechos y circunstancias relacionados con el objeto de la investigación pueden ser acreditados por cualquiera de los medios de

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4073

723



prueba establecidos en este Código de Procedimiento Penal de la Provincia de Buenos Aires, pudiéndose utilizar además, otros siempre que no supriman garantías constitucionales de las personas o afecten el sistema institucional.

Artículo 119°.- Esclarecido el hecho y dilucidado el/los autor/es del mismo, el instructor remitirá las actuaciones a la Dirección de Asuntos Legales, en caso de no ser ésta quien estuviera instruyendo el mismo. Cumplido ello, la Dirección de Asuntos Legales valorará la descripción de los hechos, pruebas y las demás circunstancias y determinará si corresponde la sustanciación de sumario administrativo o la tramitación de procedimiento breve. Cumplido ello, se seguirá por el procedimiento regido en el presente para cada caso.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 120°.- Cuando concurren dos (2) o más circunstancias, que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que, la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

Artículo 121°.- A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deben aplicarse a los agentes municipales, se considerarán reincidentes los que durante el término de dos (2) años a la fecha de la comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con las siguientes penas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días corridos.

Artículo 122°.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del agente, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

423



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 días hábiles (10), contados desde la notificación de las resoluciones que agravien al agente.

Artículo 123°.- Las sanciones previstas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas conforme las atribuciones legales que le son propias al Intendente Municipal y a la Dirección de Asuntos Legales, o en su defecto a quienes se les delegue por decreto tal facultad.-

Artículo 124°.- En cualquier tiempo el agente sancionado, o de oficio el municipio, podrá 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 agentes 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.

LICENCIAS

Artículo 125°.- Licencia es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que este Convenio Colectivo establezca.

Artículo 126°.- El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por día de Cumpleaños.
3. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
4. Para estudios y actividades culturales.
5. Por actividades gremiales.
6. Por atención de familiar enfermo.
7. Por duelo familiar.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



8. Por matrimonio.
9. Por nacimiento o adopción.
10. Por pre-examen y examen.
11. Por asuntos particulares.
12. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel y sangre).
13. Por tratamiento de fertilización asistida.
14. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
15. Adhesión a paro nacional convocado por federación que nuclea a trabajadores municipales.

Artículo 127°.- La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio desde el 1º de noviembre del año calendario en curso al 31 de octubre del año calendario siguiente, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

Artículo 128°.- La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

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

El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de antigüedad inmediata al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento. Si no alcanzare a completar esta antigüedad gozará de licencia en forma proporcional a la antigüedad registrada siempre que ésta no fuese menor de seis (6) meses.

CONRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



El trabajador que el 31 de diciembre no completare seis (6) meses de antigüedad tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso, a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de antigüedad.

Artículo 129°.- A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

Artículo 130°.- Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año. Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. En 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 131°.- El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 132°.- 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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE Nº 4075 723



en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

Artículo 133°.- 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.

Artículo 134°.- 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.

Esta licencia se contará a partir del día hábil siguiente de sucedido el fallecimiento.

Artículo 135°.- 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.

Artículo 136°.- 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 licencia 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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



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 período 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 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 al 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.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 407.5723



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 intervención.

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

En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a. Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes.

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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



El/la cónyuge o el/la persona con al que 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.

Artículo 137°.- 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.

Artículo 138°.- 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 quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

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

b) Enseñanza media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además el personal tendrá derecho a licencia por día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

c) Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: el o los días de examen

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



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

Artículo 139°.- 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 inasistir 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 de 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 a 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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 123



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.

Artículo 140°.- Por causas no prevista en este Convenio Colectivo y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

Artículo 141°.- El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.



CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4070

723



Capítulo III

ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

Artículo 142°.- Los trabajadores municipales deberán contar con un servicio de emergencias médicas en el desempeño de su actividad laboral y cuya cobertura abarque asimismo el trayecto que comprende del trabajo a su casa.

AGREMIACION Y ASOCIACION

Artículo 143°.- El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

ROPAS Y UTILES

Artículo 144°.- El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia.

MENCIONES

Artículo 145°.- El trabajador tiene derecho a menciones por actos o iniciativas que representen un aporte importante para la Administración Municipal, debiéndose llevar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente.

JUBILACION

Artículo 146°.- De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse.

PASIVIDAD ANTICIPADA

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4076

723



Artículo 147°.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo determinará la oportunidad y condiciones en que los trabajadores que revisten en los Planteles de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada, cuando faltaren dos (2) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria.-

Artículo 148°.- El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes, el que no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.

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

Artículo 149°.- Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el período de pasividad.

Artículo 150°.- Cumplidas las condiciones necesarias para la obtención del beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiera prestado servicio efectivo durante el período de pasividad.

LOCACION DE SERVICIOS

Artículo 151°.- Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes.

El contrato deberá especificar:

- a) Los servicios a prestar;
- b) El plazo de duración; el cual no podrá ser mayor a 12 meses.
- c) La retribución y su forma de pago;

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 123



d) Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato antes del plazo establecido.

ESCALAFON

Artículo 152°.- El presente Convenio Colectivo determinará el escalafón y las nóminas salariales para el personal de la Administración Municipal.

Artículo 153°.- El escalafón estará distribuido en las jurisdicciones del Departamento Ejecutivo y el Departamento Legislativo de acuerdo a la tabla que figura en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

EXCLUSIONES

Artículo 154°.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo:

- a) Titulares de cargos electivos;
- b) Funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo.
- c) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados.

Ello sin perjuicio del personal que expresamente se excluya por la negociación colectiva.

La ordenanza de creación de los cargos y créditos presupuestarios pertinentes podrá determinar el régimen salarial que corresponda. Sin perjuicio de ello y solo en relación a la especie salarial, podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto en este convenio.

ADMISIBILIDAD

Artículo 155°.- Son requisitos para la admisibilidad:

- a) ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y ser idóneo para desempeñar el cargo. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



b) Aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.

ANTIGÜEDAD

Artículo 156°.- 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.

PLANTAS DE PERSONAL

Artículo 157°.- El personal alcanzado por el presente Convenio Colectivo se clasificará en:

1. Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en este Convenio Colectivo.

2. Planta temporaria: Integrada 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. 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 formalizará en tres (3) copias. Una se deberá hacer para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

En ningún caso el total de los contratados podrá superar el veinte por ciento (20%) de la Planta Permanente.

El contrato no podrá durar más de 12 meses.

Cualquier infracción a lo establecido en materia de planta temporaria convertirá al trabajo transitorio en definitivo y al trabajador se lo considerará ingresado a la planta permanente a partir de la fecha en que inicio su prestación de servicio.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



El régimen de prestación por servicios de los trabajadores contratados por personas con cargos electivos, debe ser reglamentado por el Departamento Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o asistencia administrativa. Los trabajadores así contratados cesan en sus funciones en forma simultánea con la persona que detenta el cargo electivo y cuyo gabinete integran y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de 2(dos) años, a partir de la vigencia de la presente ley, mediante una disminución proporcional anual". (Pase a planta permanente de personal contratado).

PLANTA PERMANENTE

Artículo 158°.- El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en el presente Convenio Colectivo, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios.

RETRIBUCIONES

Artículo 159°.- El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones prevista en este Convenio Colectivo y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) Sueldo básico: la base del cálculo para el sueldo básico será con referencia a cantidades de un valor nominal llamado MÓDULO, para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste. Los agentes percibirán en concepto de sueldo básico a cada nivel escalafonario los valores resultantes del cuadro que figura en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

CORRESPONDE
EFFECTIVAMENTE N° 4075 123



b) Antigüedad: Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un porcentaje del 3% por todos los agentes municipales de planta permanente (categoría 1 a 30), por cada año de servicio que cumpla a partir del 01/01/2006. No se afectarán los derechos adquiridos hasta el 31/12/2005. Déjase establecido que se abonará el UNO POR CIENTO (1%) ANUAL a toda la planta política del Departamento Ejecutivo como a la del Honorable Concejo, computándose para su liquidación los años efectivamente trabajados en el Estado Municipal como aquellos por los que se acredite haber prestado servicios en el Estado Nacional y/o Provincial.-

c) Bonificación Previsional: Para todos los agentes de planta permanente, planta temporaria y planta política se abonará el concepto de Bonificación Previsional determinada por decreto del Departamento Ejecutivo.-

d) Adicional por actividad exclusiva: todo el personal que este cubriendo cargos en la Administración Pública de esta Municipalidad, con exigencia de actividad exclusiva, percibirá un adicional mensual cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría, como mínimo.

e) Sueldo Anual Complementario: todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.

f) Bonificación por efectivo ejercicio de la función conducción de personal: Se abonará a los agentes con categoría de jefatura titular o interina, conforme al detalle de módulos que para cada caso se realiza en el artículo 6º del Anexo del presente Convenio Colectivo, y representará la efectiva realización de funciones de conducción, organización, control, y supervisión de metas y objetivos en las tareas inherentes al área de acuerdo a las directivas emanadas de su superior jerárquico. Tal condición se certificará por el funcionario de nivel superior o político a cuyo cargo se halle el área en cuestión.

g) Por Trabajo Insalubre: a aquellos agentes que se desempeñen en los agrupamientos Técnico, Administrativo, Obrero, Servicios y/o planta temporaria, y que su lugar de trabajo sea declarado insalubre por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, abonarles un adicional mensual

CORRESPONDE
ELEMENTO N° 4075

723



de hasta un TREINTA POR CIENTO (30 %), tomándose como base el sueldo básico de la Categoría SEIS (6) del presente Escalafón. Esta bonificación, según lo normado por las leyes que regulan la materia, será incompatible con la prestación de horas extras. El Departamento Ejecutivo está facultado a disminuir en un CINCO POR CIENTO (5 %) el porcentaje del adicional acordado a cada agente, por cada día de ausencia en el mes, con un máximo de inasistencias de hasta CINCO (5) días en el mes. El agente que deba ausentarse por accidente del trabajo o enfermedad profesional, y siendo este personal efectivo, tendrá derecho a percibir la totalidad del porcentaje acordado por Decreto mientras dure la licencia. Cuando se constate efectivamente la no utilización de EPP (elementos de protección personal y ropa de trabajo) exigidos por la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, se procederá registrar dicha jornada como no laborada, y por tanto sin derecho a la percepción diaria del presente plus, descontándose un CINCO POR CIENTO (5%) el porcentaje adicional por cada día de irregularidad, con un máximo de CINCO (5) registros al mes. Con respecto al personal reemplazante, sea de planta permanente o temporaria, éste tendrá derecho a percibir un porcentaje del adicional equivalente al que percibía el titular del beneficio, por cada día efectivamente trabajado.

h) Bonificación por Tarea Riesgosa: Para aquellos agentes que se desempeñen en los agrupamientos Técnico, Administrativo, Obrero, Servicios y/o planta temporaria, y estén cubriendo cargos previstos en el respectivo plantel básico y que sus tareas resultaren riesgosas, abonarles un adicional mensual de hasta un TREINTA POR CIENTO (30 %), tomando como base el sueldo básico de la Categoría SEIS (6) del presente Escalafón. Se denomina "riesgo laboral" a todo aquel aspecto del trabajo que ostenta la potencialidad de causarle algún daño al trabajador. El Departamento Ejecutivo está facultado a disminuir en un CINCO POR CIENTO (5 %) el porcentaje del adicional acordado a cada agente, por cada día de ausencia en el mes, con un máximo de inasistencias de hasta CINCO (5) días en el mes. El agente que deba ausentarse por accidente del trabajo o enfermedad profesional, y siendo este personal efectivo, tendrá derecho a percibir la totalidad del porcentaje acordado por Decreto mientras dure la licencia. Cuando

RESPONDE
SITE Nº 4075

723



se constate efectivamente la no utilización de EPP (elementos de protección personal y ropa de trabajo) exigidos por la legislación vigente en materia de Seguridad e Higiene del Trabajo, se procederá a registrar dicha jornada como no laborada, y por tanto sin derecho a la percepción diaria del presente plus, descontándose un CINCO POR CIENTO (5%) el porcentaje adicional por cada día de irregularidad, con un máximo de CINCO (5) registros al mes.

i) Por Fallo de Caja: Los agentes de planta permanente y/o temporaria que se desempeñen como Cajero o Recaudadores, en cualquier dependencia de la Municipalidad, otorgarles una bonificación mensual en concepto de "Fallas de Caja", según el siguiente detalle:

1. Cajero Municipal en Tesorería: CUARENTA POR CIENTO (40%) sobre el sueldo básico de la categoría inicial.

2. Cajero de Guías, de la Terminal de Ómnibus, del Cementerio, del Departamento de Transito y otras dependencias habilitadas: VEINTE POR CIENTO (20%) sobre el sueldo básico de la categoría inicial. Al agente que deba reemplazar al Cajero se le abonará la bonificación especial por "Falla de Caja" que le corresponda, según los porcentajes antes citados, la diferencia que surja entre su sueldo básico comparado con el sueldo básico del Cajero oficial, teniéndose en cuenta que si el reemplazo no supera los DOCE (12) días hábiles dentro del mes, la diferencia de sueldo se abonará solamente en un CINCUENTA POR CIENTO (50%).

j) Por Reemplazo de Cargo Superior: todos los agentes de planta permanente que revistan a partir de la Categoría CUATRO (4) inclusive y que deban reemplazar momentáneamente, sea por vacaciones, licencias especiales o extraordinarias, cese, enfermedad y/o accidentes de trabajo, a cualquier otro empleado de su área desde Jefe de División hasta Categoría Jerárquica (excepto el Juez de Faltas), y que el reemplazo supere los CINCO (5) días corridos, podrán percibir las diferencias que existan entre los sueldos básicos de ambos, además de incidencia sobre la antigüedad.

k) Por asistencia: El Departamento Ejecutivo podrá fijar por decreto para todos los agentes municipales, excluidos los concejales y el personal de planta política, una bonificación no remunerativa por asistencia, dividiendo dicho

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



importe por quincena. No se pierde el beneficio si la inasistencia se produce por goce de las siguientes licencias:

1. Maternidad
2. Donación de sangre
3. Junta médica
4. Matrimonio
5. Nacimiento de hijos
6. Vacaciones anuales
7. Días por estudio y/o examen
8. Accidente de trabajo/Enfermedad Profesional
9. Fallecimiento de familiar
10. Licencia gremial
11. Día de cumpleaños.
12. Adhesión a paro nacional convocado por federación que nuclea a trabajadores municipales.

l) Premio por Productividad: todo el personal municipal, cuando el Departamento Ejecutivo así lo determine, podrá percibir un adicional por productividad, ya sea mediante un importe fijo o un porcentaje único sobre el básico municipal de las respectivas categorías, el cual no podrá exceder de un CUARENTA POR CIENTO (40%). Dicho premio se liquidará a los agentes que estrictamente hayan cumplido íntegramente con la prestación laboral mensual.

m) Asignaciones Familiares: Fíjase para todo el personal municipal, los conceptos y montos mensuales a pagar en materia de asignaciones familiares, de acuerdo con los montos y topes normados por la Ley Nacional N° 24.714, vigentes al momento de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo, facultando al Departamento Ejecutivo a reglamentar la forma de pago de las mismas, con prescindencia de los mecanismos administrativos o de determinación de beneficiario a su percepción, diverso del trabajador que genera el beneficio que contemple la legislación fondal.

n) Bonificación por Dedicación Personal Contratado: Por dedicación a la tarea del cargo de designación en la categorías 32, se liquidará a cada agente municipal incluido en las mismas, un TRES POR CIENTO

(3%) en concepto de productividad, al cumplirse cada año de desempeño efectivo en el mismo desde su ingreso.

o) Horas Extraordinarias: Todos aquellos agentes que se desempeñen en categorías inferiores a la de Jefe de División, incluido jornalizados, y que deban cumplir labores extraordinarias fuera de horario normal, percibirán una retribución adicional por hora en función directa del sueldo y de su jornada habitual de trabajo. A los efectos indicados precedentemente, se entiende por sueldo del agente, las retribuciones que éste percibe en concepto de sueldo básico, bonificación por antigüedad y otras retribuciones o bonificaciones que estén sujetas a aportes previsionales y asistenciales. Cuando el trabajo se realice en días laborables, al valor de la hora se le aplicará un incremento del CINCUENTA POR CIENTO (50 %); cuando se realice en días sábados o feriados provinciales y/o municipales del Partido de Mercedes (BA), domingos y/o feriados Nacionales, se aplicará un incremento del CIEN POR CIEN (100 %), y cuando se realice alguna tarea o trabajo extraordinario, el Departamento Ejecutivo fijará por Decreto el valor de la hora o por cantidad de trabajo realizado. Fijase la cantidad mensual máxima por agente en SESENTA(60) horas extras, pudiendo el Departamento Ejecutivo utilizar por agente un tope anual, en lugar del mensual, de OCHOCIENTAS (800) horas, para aquellos agentes afectados a tareas estacionales.

1. POR HORARIO NOCTURNO: Fijase para los agentes que revisten en las Categorías inferiores a Jefe de División y hasta Jornalizado inclusive, y que desarrollen tareas nocturnas, un adicional equivalente a DIEZ (10) MINUTOS por cada hora de trabajo. Cuando las horas nocturnas se realicen en ejercicio de horas extras, los diez (10) minutos se computarán sobre el valor fijado para las mismas en función de ser jornada ordinaria, de sábado, domingos y/o feriados.

2. FRANCO COMPENSATORIOS: De las horas complementarias trabajadas, los agentes podrán destinar parte o la totalidad de las mismas a francos compensatorios, no pudiendo otorgarse los mismos para días consecutivos, salvo por disposición fundada por la Secretaría correspondiente. Cada franco compensatorio equivale a 4 horas complementarias trabajadas de

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



lunes a viernes y 3 horas complementarias trabajadas en días sábados, domingo y feriados para una jornada laboral de 6 horas diarias (30 horas semanales). Para una jornada de 7 horas diarias (35 semanales), cada franco compensatorio equivale a 4.50 horas complementarias trabajadas de lunes a viernes y 3.50 horas complementarias trabajadas en sábados, domingos y feriados. Para una jornada de 8 horas diarias (40 semanales), cada franco compensatorio equivale a 5.00 horas complementarias trabajadas de lunes a viernes y 4 horas complementarias trabajadas en sábados, domingos y feriados. Los francos compensatorios serán solicitados con 48 horas de anticipación y deberán estar autorizados por el superior jerárquico.

p) Por mantenimiento de máquinas/ vehículos: Todos aquellos agentes que se desempeñen en los agrupamientos Técnico, Administrativo, Obrero, Servicios y/o planta temporaria, y estén cubriendo cargos previstos en respectivo plantel básico, abonarles una bonificación mensual tomándose como base el sueldo básico de la Categoría SEIS (6) del presente escalafón, por el buen mantenimiento y conservación de las máquinas y/o vehículos afectados a áreas de servicio y que estén a su exclusivo cargo, según la siguiente escala:

1. Conductor de motocicleta: hasta un VEINTE POR CIENTO (20 %)
2. Conductor de automóvil, camión y/o tractor: hasta un TREINTA POR CIENTO (30%)
3. Personal a cargo de maquinaria de servicios, cuya complejidad e importancia sea previamente evaluada por el Departamento Ejecutivo, en Plantas Depuradora y de Tratamiento y Disposición de Residuos, Corralón Municipal, Laboratorio y otras áreas de servicio: hasta un TREINTA POR CIENTO (30 %)
4. Conductor de ambulancia y/o máquina vial: hasta un CINCUENTA POR CIENTO (50 %).

El Departamento Ejecutivo queda autorizado para disminuir el porcentaje que se le abone mensualmente a cada agente por este plus o para descontarlo íntegramente -según la gravedad-, si éste ha tenido roturas de máquinas y/o vehículos injustificadas. Su aplicación es de carácter restrictivo, teniendo derecho a percibirla el agente que efectivamente está en servicio. Con respecto

al personal reemplazante, sea de planta permanente o temporaria, tendrá derecho a percibir un porcentaje del adicional equivalente al que percibía el titular del beneficio, por cada día efectivo trabajado, sin haber tenido roturas injustificadas.

q) Bonificación por Título: los porcentajes a abonar serán los que se detallan a continuación, tomándose como base el Sueldo Básico de la Categoría OCHO(8) del presente Escalafón:

1. El personal que posea título universitario, de posgrado, maestría o doctorado, expedido por Universidades Nacionales públicas, de gestión pública o privada, e internacionales debidamente homologados por la autoridad nacional competente en la materia; tendrá derecho a percibir una bonificación mensual equivalente al CUARENTA PORCIENTO (40 %).

2. El personal que posea título terciario expedido por Universidades Nacionales públicas, de gestión pública o privada, e internacionales debidamente homologados por la autoridad nacional competente en la materia; tendrá derecho a percibir una bonificación mensual equivalente al TREINTA PORCIENTO (30 %).

3. Aquellos agentes que posean títulos secundario otorgados por establecimientos educacionales internacionales (debidamente homologados por la autoridad nacional competente en la materia), Nacionales, Provinciales, Municipales y otorgados por escuelas públicas, de gestión pública o privada, que funcionen con permiso de la autoridad educacional oficial y sujeto a fiscalización y que estén a nivel secundario, tendrán derecho a percibir una bonificación mensual equivalente al VEINTICINCO POR CIENTO (25 %).

Déjase constancia que los beneficios anteriormente citados no serán acumulativos, y sólo tendrán derecho a percibir el de mayor escala.

En aquellos casos en los que la titulación acreditada por el agente sea la que hubiere motivado su contratación por tratarse su caudal académico requisito primordial en el ejercicio de su función y, por ende, aplique en forma habitual y permanente los conocimientos profesionales, la bonificación se verá incrementada en el porcentaje que se indica a continuación:

- Títulos universitarios: DIEZ POR CIENTO (10 %),

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

123



- Títulos terciarios: CINCO POR CIENTO (5 %). Las titulaciones se acreditarán con el certificado analítico correspondiente, a fin de que sea la carga horaria de las mismas la que determine el porcentaje de plus a percibir; independientemente de la institución que las expidiese.

r) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicio 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.

Quando 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 de cese.

s) Adicional por bloqueo de título: Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase como mínimo.

JORNADA LABORAL

Artículo 160°.- Franja horaria. La jornada de trabajo será de 6 horas diarias o 30 horas semanales para todos los empleados.

Artículo 161°.- Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior, los agentes que por regímenes especiales establecidos por el Departamento Ejecutivo o el Departamento Deliberativo deban cumplir con horarios superiores, o regímenes de trabajos rotativos o sábados, domingos y feriados, o los que revistan carácter de especiales teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas y las necesidades del área.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



Artículo 162°.- Jornada Nocturna: se entenderá por jornada nocturna, la desarrollada entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente, con una duración máxima de seis (6) horas.

Artículo 163°.- Jornada rotativa: Se entenderá jornada rotativa aquella en que se integren tres turnos móviles - mañana, tarde y noche - de manera alternativa.

COMPENSACIONES

Artículo 164°.- Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

1.- Gastos por órdenes de servicio. El importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones.

a) Viático: es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas, el que se considerará remuneración a todos los efectos.

b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

2.- Importe que percibirá el trabajador que no gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo. Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

CORRESPONDE
TRABAJADOR N° 4075 723



ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS

Artículo 165°.- El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechohabientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia establezca con carácter general.

CESE

Artículo 166°.- El cese del trabajador, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

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

b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.

c) Fallecimiento.

d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine que 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 el presente Convenio Colectivo.

i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas durante tres (3) períodos consecutivos establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

723



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

RENUNCIA

Artículo 167°.- 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 el Área de Recursos Humanos. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada. El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, sí antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.

REINCORPORACION

Artículo 168°.- El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas previsionales 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.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 169°.- 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.

NO CORRESPONDE
ENTE N° 4875

723



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.

CORRESPONDE
PEDIENTE N° 407 723



k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.

PROHIBICIONES

Artículo 170°.- Está prohibido a los trabajadores:

a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas y 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 a 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.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



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.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 171°.- 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 172°.- 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 173°.- 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.



CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723

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.
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 174°.- 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

CORRESPONDE
DECRETO N° 4075 723



dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.

d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.

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

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

Artículo 175°.- Las causales enunciadas en los artículos 171° y 172° no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

Artículo 176°.- Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

c) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

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

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

223



PLANTA TEMPORARIA

Artículo 177°.- Personal temporario mensualizado o jornalizado: son aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

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

La remuneración mínima del personal temporario mensualizado o jornalizado será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.

IMPEDIMENTOS

Artículo 178°.- No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.

b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.

c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.

d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.

e) El que este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.

g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario – nacional, provincial o municipal – sino después de transcurridos cinco (5) años de



CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

223



operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.

h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.

i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente ley son nulas.

PARA EL PERSONAL REEMPLAZANTE

Artículo 179°.- El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado, con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda.

Artículo 180°.- El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia de la presente ley, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modificaciones de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES:

- a) Sueldo o jornal;
- b) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c) Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



d) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que fije este Convenio Colectivo.

2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en este Convenio Colectivo.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

4. INDEMNIZACIONES:

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

5. LICENCIAS:

Las licencias, con el contenido y el alcance previsto para el personal de planta permanente, que se correspondan con la modalidad de trabajo temporario o eventual o estacional:

- a) Por razones de enfermedad;
- b) Para atención de familiar enfermo;
- c) Por duelo familiar;
- d) Por matrimonio.
- e) Por día de cumpleaños

En ningún caso, estas licencias podrán exceder el período de designación.

6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

7. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:

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

8. RENUNCIA:

CORRESPONDE
PEDIENTE N° 4075 723



Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 167.

Artículo 181°.- Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en el presente Convenio, serán las previstas en los artículo 169 y 170 respectivamente.

Artículo 182°.- El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

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

Artículo 183°.- No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

Artículo 184°.- Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción.

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



ANEXO

Artículo 1º.- Escalafón – Nómina salarial

A partir de la entrada en vigencia, el personal de esta Comuna con estabilidad y de acuerdo a la naturaleza propia de sus funciones, revistará en el Agrupamiento que le corresponda, según las normas que se establecen en el presente Escalafón.

Entiéndase por Agrupamiento, el constituido por el conjunto de agentes que realizan actividades afines, según la índole de sus tareas, conforme los tipos que se definen a continuación:

- **Agrupamiento Personal Profesional:** comprenderá a los agentes con título, de enseñanza universitaria de grado o superior, cuya formación académica y competencia sea necesaria para secundar a aquellos en la obtención de un resultado que compete al área o sector.
- **Agrupamiento Personal Técnico:** comprenderá a los agentes con título, diploma o certificado de carácter técnico de enseñanza secundaria o técnica 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.
- **Agrupamiento Personal de Servicio:** comprenderá 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 los otros agentes, público en general y/o cualquier otra labor afín.
- **Agrupamiento Personal Obrero:** comprende a los agentes que realizan tareas para cuyo desempeño se requieren conocimientos prácticos específicos de oficios, como así también al personal que sin reunir estos requisitos secunda a aquéllos para la obtención de un resultado que compete al área.
- **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.

CORRESPONDE
FUENTE N° 4073 723



Escalafón	Categoría
Departamento Ejecutivo	
Personal Superior	
1- Intendente	60
2- Secretario	55
3- Subsecretario	54
4- Director	53
5- Subdirector	52
6- Veterinario Municipal	51
7- Coordinador	50
Personal Jerárquico	
1- Contador Municipal	30
2- Juez de Faltas	27
3- Procurador Municipal	26
4- Tesorero Municipal	25
5- Subcontador Municipal	23
6- Subtesorero Municipal	23
7- Jefe de Compras y Suministros	24
8- Jefe Sistemas	22
9- Jefe Personal	17
10- Subjefe de Compras y Suministros	20
11- Arquitectos	16
12- Jefe Departamento	16
13- Clase 1 Encargado Planta Depuradora	16
14- Clase 2 Jefe Departamento	15
15- Clase 3 Jefe División	14
Personal Profesional	
- Clase 1	13
- Clase 2	12
- Clase 3	11
- Clase 4	10
Personal Técnico	

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4079 723



- Clase 1	13
- Clase 2	11
- Clase 3	12
- Clase 4	10
- Clase 6	8
- Clase 8	6
- Clase 10	4
Personal Administrativo	
- Clase 1	13
- Clase 1	12
- Clase 1	11
- Clase 1	10
- Clase 3	8
- Clase 5	6
- Clase 7	4
- Clase 10	1
Personal de Servicio	
- Clase 1	13
- Clase 1	12
- Clase 1	11
- Clase 1	10
- Clase 3	8
- Clase 5	6
- Clase 7	4
- Clase 10	1
Personal Obrero	
- Clase 1	13
- Clase 1	12
- Clase 1	11
- Clase 1	10
- Clase 3	8
- Clase 5	6



CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075 723



- Clase 7	4
- Clase 10	1

Escalafón	Categoría
Departamento Deliberativo	
Personal Superior	
1- Concejal	60
2- Secretario	55
Personal Jerárquico	
1- Clase 2 Jefe Departamento	15
Personal Administrativo	
- Clase 1	13
- Clase 1	12
- Clase 1	11
- Clase 1	10
- Clase 3	8
- Clase 5	6
- Clase 7	4
- Clase 10	1
Personal de Servicio	
- Clase 1	13
- Clase 1	12
- Clase 1	11
- Clase 1	10
- Clase 3	8
- Clase 5	6
- Clase 7	4
- Clase 10	1

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

223



Artículo 2º.- Nómina Salarial

Fijase a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo, para el personal Municipal con estabilidad en este Municipio, que pertenezca exclusivamente a la planta funcional y permanente, conforme atribuciones conferidas por el presente convenio, un total de DIECISEIS (16) categorías salariales y sus correspondientes módulos, según se detalla a continuación. De multiplicar el valor que se indica en cada caso por el módulo correspondiente se obtendrá el básico de cada categoría.

Categoría	Módulo 30 horas	Módulo 35 horas	Módulo 40 horas
16	307	364	410
15	279	326	373
14	233	272	309
13	212	247	284
12	195	228	260
11	185	215	246
10	177	205	235
8	165	191	220
6	152	177	203
4	145	169	194
1	138	161	184

Artículo 3º.- Bonificación por efectivo ejercicio de la función conducción:

Categoría	Modulo 30 horas	Modulo 35 horas	Modulo 40 horas
16	355	422	458
15	322	377	416
14	269	315	345

Artículo 4º.- Personal Jornalizado (Horario Completo)

La remuneración por horas en jornadas no inferiores a seis (6) horas diarias, ni superiores a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, durante la totalidad de días

CORRESPONDE
EXPEDIENTE N° 4075

123



laborables del año, de trabajo administrativo y operativo vinculado con la prestación de los servicios públicos, según la siguiente escala:

Categoría	Modulo 30 horas	Modulo 35 horas	Modulo 40 horas
32	138	161	184

Artículo 5°: Personal destajista:

Personal destajista es aquel que percibe retribución establecida en función de la ejecución de una determinada cantidad de trabajo, unidad elaborada o un tanto por ciento sin relación con tiempo empleado.

A todo el personal designado como Destajista, se le abonará un máximo de 25 módulos por mes y un límite anual de 6.000 módulos.

Categoría	Módulos
31	Máximo 25

