

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 1.- ÁMBITO DE APLICACIÓN El presente Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) será de aplicación para todo el personal de la Municipalidad de “28 de Noviembre”, que en virtud de actos administrativos emanados de autoridad competente, presten servicios en los mismos.

El personal que en el futuro se incorpore al Municipio, pertenecientes a otras áreas creadas o a crearse, se regirán bajo el ámbito de aplicación del presente.

Podrán ser objeto de negociación colectiva sectorial, mediante la suscripción de actas complementarias del CCT, solamente aquellas materias no tratadas a nivel general, especialmente las referidas a condiciones complementarias de trabajo, que fundadas en razones objetivas, requieran un tratamiento diferencial.

Artículo 2.- SUJETOS EXCLUÍDOS Quedan excluidos del CCT:

- a) Los titulares de cargos políticos electivos.
- b) Los funcionarios políticos, personal de gabinete, asesores del Departamento Ejecutivo y personal de Bloques políticos, entendiéndose por tales al personal contratado o designado para cumplir funciones transitorias de asesoramiento, realización de estudios u otras tareas específicas encomendadas, sin asignación de funciones propias del personal de planta permanente.
- c) Juez de Faltas Municipal.
- d) Contratos de Locación de Servicios, Monto fijos.

Artículo 3.- PARTES INTERVINIENTES Intervienen en este CCT, los representantes del Departamento Ejecutivo Municipal, por una parte y por la otra, el Sindicato de Empleados Municipales, en representación de los empleados estatales.

Por ser éste el primer CCT, su convocatoria se realizó por Ordenanza Municipal N° 2.049, promulgada por Decreto Municipal 776/13 En consecuencia se designaron tres (3) representantes del Departamento Ejecutivo y por Resolución Gremial N° 01/13 celebrada con fecha 17 de mayo de 2.013, en esta Localidad, serán designados tres (3) representantes por el Sindicato de Empleados Municipales (S.E.M.).

Artículo 4.- CoPARL Se creará una comisión permanente de aplicación de las relaciones laborales, CoPARL, cuya función será la de **MEDIACIÓN**: Resolución de conflicto entre la patronal y empleado, **ASESORAMIENTO**: Con respecto a la

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

aplicación del convenio y **FISCALIZACIÓN**: Seguimiento del cumplimiento del convenio, en concordancia con el artículo 91 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 5. - VIGENCIA El presente CCT tendrá vigencia por cinco (5) años a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial Municipal, salvo en aquellas materias o temas en que las partes acuerden un plazo de vigencia diferente.

Finalizada la redacción de su parte general, ratificada por Ordenanza, y publicada en el Boletín Oficial Municipal, entrará en vigencia, independientemente de la ratificación por Ordenanza de los Convenios Sectoriales de Trabajo.

Cada Convenio Sectorial tendrá vigencia por el término que se prevea en los mismos. En oportunidad de su renovación deberá adecuarse al CCT general vigente.

Dentro del período de vigencia, no podrá ser rescindido o denunciado unilateralmente, pudiendo ser modificado sólo por acuerdo de ambas partes.

En ningún caso las modificaciones propuestas podrán menoscabar derechos consagrados en el presente convenio.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos antes de su vencimiento, podrá constituirse una nueva Comisión Negociadora a pedido de cualquiera de las partes, para tratar su renovación o modificación.

Vencido el plazo de vigencia del CCT, sus cláusulas se mantendrán íntegramente subsistentes, hasta tanto entre en vigencia una nueva convención.

Este Convenio se entenderá prorrogado cada cinco (5) años, si no hubiese solicitud de modificación de ninguna de las partes con antelación de sesenta (60) días corridos como mínimo a la fecha de vencimiento del Convenio. La primera reunión se celebrará en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, posteriores a su vencimiento.

Artículo 6. - OPERATIVIDAD Los principios contenidos en este Convenio son de aplicación operativa. Su ejercicio, aplicación o cumplimiento no pueden ser menoscabados por ausencia o insuficiencia de reglamentación.

Los principios reconocidos en los artículos de este Convenio, no podrán ser alterados por las reglamentaciones que regulen su ejercicio.

Artículo 7.- FUENTES Los preceptos de este CCT se ajustan e interpretan de conformidad con los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Ley Procedimiento Administrativo y modif., Ley de Riesgo de Trabajo y Ley de Contrato Laboral.

El Convenio Colectivo de Trabajo se rige por criterios de interpretación e integración de las normas generales que tratan la materia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 8.- CONFLICTO DE NORMAS La relación laboral de empleo público de los empleados de la Municipalidad de “28 de Noviembre”, comprendidos en el presente, se rige por las normas contenidas en este CCT.

Cuando una cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas establecidas en este CCT, se atenderá a los principios de leyes análogas que sean fuentes de mayores beneficios para el empleado; y si aún la cuestión fuere dudosa, se resolverá por los principios generales del derecho teniendo en consideración las circunstancias del caso, los principios de la justicia social, la equidad y la buena fe, debiendo resolverse siempre las cuestiones, a favor de la continuidad o subsistencia de la relación laboral.

Artículo 9.- INTERPRETACIÓN - NORMA MÁS FAVORABLE En caso de conflicto de normas legales y convencionales, o entre normas convencionales generales o sectoriales, se aplicará siempre la norma más favorable al empleado.

La interpretación del carácter de la norma más favorable estará, en principio, a cargo de la Comisión Permanente de Aplicación en Relaciones Laborales (CoPARL).

Artículo 10.- IRRENUNCIABILIDAD Serán nulas, de nulidad absoluta, todas las renunciaciones expresas o implícitas a derechos que surjan del presente CCT, siendo las cláusulas que las contengan sustituidas de pleno derecho por las presentes disposiciones.

Artículo 11.- NEGOCIACIÓN DE BUENA FE Las partes se obligan a negociar de buena fe, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, la designación de negociadores con mandato e idoneidad suficiente, la provisión a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas para arribar a un acuerdo equitativo y justo.

Este principio también será de aplicación en las Comisiones Paritarias Municipal que se creen en el presente CCT.

Artículo 12.- IMPRESIÓN DEL CONVENIO La impresión del CCT estará a cargo de la organización sindical, asegurando el acceso al mismo a todos los empleados que se encuentren comprendidos en él.

TÍTULO II DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

La relación laboral de los empleados comprendidos en el presente Convenio es de Empleo Público, con aplicación de normas convencionales, legislación laboral y estabilidad constitucional.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO I VACANTES

Artículo 13.-GENERALIDADES Se considera vacante cuando:

- a) El empleado que la ocupa la haya dejado definitivamente o en forma temporal.
- b) Debido a modificaciones o reestructuración de divisiones, departamentos, direcciones o sectores del organigrama municipal, se crearan nuevos puestos. El Departamento Ejecutivo coordinará con la CoPARL la información adecuada a

las necesidades de planificación, administración y seguimiento de las políticas en materia de gestión del personal. Se requerirá de un informe y certificación del funcionario propiciante acerca de la justificación de los objetivos y el cronograma del programa o proyecto, la cantidad y perfil de requisitos a exigir a las personas requeridas, el gasto total demandado y el financiamiento previsto.

Artículo 14.- NORMAS PARA CUBRIR VACANTES La cobertura de las vacantes será obligatoria y la reglamentación para cubrir las mismas será redactada por la CoPARL.

Artículo 15.- COBERTURA DE VACANTES DEFINITIVAS DE CARGOS JERÁRQUICOS

- a) El Departamento Ejecutivo deberá cubrir el cargo vacante de inmediato, cuando el empleado que lo ocupaba lo haya dejado definitivamente.

Quien ha sido asignado transitoriamente en ese cargo jerárquico, tiene derecho a percibir durante su interinato, a partir del primer día de producida la cobertura y hasta la designación por concurso del nuevo titular, una remuneración adicional que será igual a la diferencia existente entre el importe de la asignación de módulo y adicionales particulares del empleado y el que le corresponda por Responsabilidad por cargo que ejerce en calidad de reemplazante.

Esta vacante se deberá cubrir con el empleado que le suceda en jerarquía y antigüedad dentro del Departamento respectivo.

El empleado que haya realizado la cobertura recibirá un puntaje adicional que deberá constar en su legajo personal.

- b) La vacante se cubrirá, en forma definitiva, dentro de un plazo máximo de sesenta (60) días corridos, a través de un concurso.
- c) El Departamento Ejecutivo deberá corresponder al inmediato traslado del empleado que habiendo ganado el concurso, deba pasar a cubrir el nuevo puesto.

Artículo 16.- SUBROGANCIA DE VACANTES TRANSITORIAS DE CARGOS JERÁRQUICOS El Departamento Ejecutivo deberá cubrir el cargo de la vacante

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

transitoria de inmediato. El reemplazante percibirá mientras dure la ausencia del titular, la remuneración correspondiente al nuevo cargo, consistente en la diferencia entre el importe de módulo y adicionales particulares del empleado y el que le corresponda por Responsabilidad por cargo que ejerce en calidad de reemplazante, a partir del primer (1º) día de producida la cobertura y hasta el reintegro del titular

El empleado que haya realizado la cobertura recibirá un puntaje adicional que deberá constar en su legajo personal.

Esta vacante transitoria será cubierta con el empleado de planta permanente que le suceda en estructura orgánica, jerarquía, antigüedad e idoneidad y planta permanente.

CAPITULO II INGRESO

Artículo 17.- INGRESO El ingreso a la Municipalidad de “28 de Noviembre” se hará conforme a los requisitos establecidos en el CCT, y exclusivamente a través de concursos de antecedentes y oposición, cuya normativa deberá garantizar un examen de competencia en condiciones de igualdad de los aspirantes, los cuales ingresarán en planta contratada, en el módulo y agrupamiento correspondiente, para el caso del acceso a las áreas administrativa, exceptuándose el sector operativo.

Artículo 18.- CONDICIONES PARA EL INGRESO El ingreso a la Administración Pública Municipal estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino nativo, naturalizado o por opción. El postulante naturalizado deberá tener cuatro (4) años de ejercicio de la ciudadanía.
- b) Tener 18 años de edad como mínimo, a excepción del régimen especial para el ingreso de menores desde los dieciséis (16) años, con autorización de sus padres, a excepción del emancipado.
- c) Aptitud psicofísica para la función, comprobados mediante exámenes que realicen los servicios dependientes del organismo competente de salud estatal que determine el Departamento Ejecutivo Municipal.
- d) Idoneidad para la función a desarrollar, establecido mediante el régimen de concurso del CCT.
- e) Acreditar residencia en la jurisdicción en la Localidad de “28 de Noviembre”, no menor a dos (2) años, inmediatos anteriores a la fecha de inscripción al concurso.
- f) Acreditar buena conducta, comprobada mediante los procedimientos de información vigente, por autoridad competente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- g) Haber obtenido la mejor calificación, dentro de los exámenes aprobados, en el concurso para las áreas administrativas, quedando exceptuados las áreas operativas.
- h) El ingresante deberá declarar bajo juramento los empleos o cargos públicos y/o contratos que lo vinculen con la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal; su condición de jubilado o retirado y las actividades privadas que desempeñe, en las oportunidades que se le requieran y a los efectos de determinar si está encuadrado en el régimen de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades. Estarán exceptuados de la incompatibilidad, los beneficiarios de pensiones otorgadas en su carácter de ex-combatientes de Malvinas.

Artículo 19.- INGRESO SIN CONCURSO En caso de fallecimiento de un empleado en actividad se le dará la posibilidad de ingresar al Municipio en forma directa, a su viudo/a, o concubino/a declarado/a en su legajo personal o a uno (1) de sus hijos/as que deberá asumir la manutención de la familia del causante, sin rendir ningún tipo de concurso, a los fines de realizar un acto de estricta justicia y hondo contenido social, que tiende a evitar el desamparo ante el infortunado hecho. Dicho ingreso será admitido por la vía de la excepción, previo informe socio-ambiental y económico.

El ingresante lo hará en el nivel y agrupamiento que corresponda, de acuerdo a sus capacidades personales y gozará de los siguientes beneficios:

- a) Estabilidad laboral en forma automática.
- b) Deberá acreditar radicación inmediata y definitiva en la jurisdicción de la ciudad de "28 de Noviembre".
- c) Podrá ingresar el hijo/a mayor de dieciséis (16) años.
- d) El Departamento Ejecutivo habiendo tomado conocimiento del fallecimiento del empleado municipal, notificará a sus derechos habientes, dentro de los treinta (30) días, sobre los beneficios de este artículo, para que formulen la solicitud dentro de los seis (6) meses de producido el deceso.

Artículo 20.- PRIORIDAD Para el ingreso, tendrán prioridad, cumplidos los requisitos previamente establecidos y en igualdad de condiciones con otros postulantes:

- a) Los hijos de los empleados municipales, en actividad o jubilados.
- b) Personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) conforme a lo estipulado por la Ley Provincial N° 1.662.
- c) Los ex combatientes de la guerra de Malvinas, entendiéndose que sólo se encuentran comprendidos quienes participaron en el teatro de operaciones, en la zona del conflicto, en cumplimiento del servicio militar obligatorio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 21.- EXAMEN PREOCUPACIONAL Previo al ingreso y en un plazo no mayor de diez (10) días, el postulante deberá realizar un examen preocupacional psicofísico, a fin de establecer el grado de aptitud laboral, el cual podrá ser excluyente. La especificación de los estudios a realizar para un examen de ingreso deberá figurar en las bases de los concursos. La existencia de discapacidades no impedirá la admisión si éstas no produjeran una situación de minusvalía para la tarea a desarrollar.

El incumplimiento de los exámenes previstos en este artículo, ocasionará la nulidad del nombramiento, el que podrá ser impugnado por cualquier interesado individual y/o por la asociación sindical.

Artículo 22.- INHABILIDAD No podrán ingresar al Municipio aquellas personas que:

- a) Hubieran sufrido condena por hechos dolosos en delitos de acción pública.
- b) Hubieran sido condenados por delitos cometidos en perjuicio de la Administración Pública.
- c) Hubieran sido exonerados, previo sumario administrativo en cualquier dependencia Nacional, Provincial y/o Municipal, hasta tanto no hubiere sido rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- d) Percibieran jubilación o retiro, salvo que se suspenda tal prestación.
- e) Hubieran sido dados de baja de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal por retiro voluntario, hasta tanto se cumplan los plazos establecidos por la legislación vigente.
- f) Hubieren participado en actos, acciones o procesos contra el orden institucional y el sistema democrático y/o hubieren sido imputados, procesados o condenados por violación a los derechos humanos, sin que puedan beneficiarse, a los efectos del presente CCT, por las Leyes de Obediencia Debida, Punto Final y/o Indultos.
- g) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria.
- h) El que se halle incorporado al registro de Deudores Alimentarios.
- i) El que mantenga Deudas con el erario municipal.

Artículo 23.- NULIDAD DE LA DESIGNACIÓN. EFECTOS Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos anteriores, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, de oficio o a petición de cualquier persona, todo ello sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de las funciones.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPÍTULO III RELACIÓN LABORAL

Artículo- 24.- PERSONAL PERMANENTE El personal de planta permanente, gozará de todos los derechos establecidos en el CCT.

Artículo- 25.- PERSONAL CONTRATADO

- a) El régimen de contrataciones de personal por tiempo determinado comprenderá exclusivamente la prestación de servicios en la modalidad de Locación de servicios, transitorio o estacional, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente. siendo facultad del Ejecutivo Municipal tal designación.
- b) El empleado contratado será afectado exclusivamente a la realización de tareas que resulten necesarias para complementar el ejercicio de las acciones y competencias asignadas a cada jurisdicción.
- c) Con carácter previo a la contratación, se requerirá de un informe del Director propiciante acerca de la justificación de los objetivos y el cronograma del programa o proyecto, la cantidad de personas requeridas y el perfil de requisitos a exigir, el gasto total demandado y el financiamiento previsto.
- d) Para realizar la contratación se estará a lo manifestado en el inc. a) del presente artículo.
- e) La contratación del empleado en este régimen no revestirá en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad.
- f) El empleado contratado no tiene derecho a la carrera administrativa.
- g) El empleado contratado quedará sometido jerárquicamente a las disposiciones, órdenes y demás reglamentaciones que se vinculen con las tareas asignadas, que rigen para el personal permanente de la Administración Municipal.
- h) El empleado contratado será equiparado a los módulos establecidos en el escalafón municipal, de acuerdo a su capacitación y función, percibiendo la remuneración correspondiente a la equiparación efectuada, sin perjuicio del pago de los adicionales y el total de las asignaciones familiares. Asimismo se efectuarán los aportes, contribuciones y descuentos establecidos por ley.
- i) El empleado contratado no podrá tener personal a cargo ni ocupar ningún cargo jerárquico.
- j) La cantidad de empleados contratados no podrá superar el cupo máximo del 10% del total del personal de planta permanente. En cada Dirección no podrá haber más de un 10% del personal designado.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- k) Deberán cumplir con los requisitos generales de ingreso, y no estar incurso en las prohibiciones ni inhabilidades para el ingreso a la Administración Pública.
- l) Los empleados contratados o ex contratados, que se presentaran en un concurso abierto, no obtendrán ningún puntaje extra por su condición.
- m) Transcurrido seis (6) meses continuo de contrato se adquirirá automáticamente el carácter de personal permanente, medie o no acto administrativo. Exceptuándose aquellos que tienen la modalidad del Contrato de Locación de Servicios.
- n) Los contratos deberán contener como mínimo:
 1. Las funciones objeto de la contratación, resultados a obtener o estándares a cumplir.
 2. Modalidad y lugar de prestación de los servicios.
 3. Equiparación escalafonaria, según los requisitos mínimos establecidos para cada módulo.
 4. Plazo de duración del contrato.
 5. Cláusula de rescisión a favor de la Municipalidad.

CAPITULO IV DEBERES, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

Los deberes, obligaciones y prohibiciones, establecidos en este CCT, son taxativos.

Artículo 26.- DEBERES Y OBLIGACIONES Los empleados tienen los siguientes deberes y obligaciones, sin perjuicios de los que en función de las particularidades de la actividad desempeñada, se establezcan en los convenios sectoriales.

- a) Prestar el servicio personalmente, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral, en las condiciones y modalidades que se determinen en cada sector como resultante de la aplicación del CCT.
- b) Observar en el servicio, en su calidad de empleado, las normas legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por el rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- e) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, siempre que sea relativa a las obligaciones del servicio, compatible con la función del empleado, reúna las formalidades del caso y que no sea manifiestamente ilícita, indecorosa o indigna. Cuestionada la orden, su insistencia deberá consignarse por escrito.
- f) Observar el deber de fidelidad de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva administrativa.
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, cuando por razones de sus servicios accediera a un cargo jerárquico, la cual deberá revistar carácter de secreta y reservada, conforme a la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la autoridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Justicia Provincial y/o Federal según corresponda.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- i)** Concurrir a la citación de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j)** Someterse a examen psicofísico en la forma que determine este CCT.
- k)** Excusarse de intervenir en toda acción que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- l)** Velar y hacer velar el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio Municipal y de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m)** Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones.
- n)** Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidades y acumulación de cargos, respetándose las situaciones preexistentes a la vigencia CCT.
- o)** Permanecer en el cargo en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- p)** Usar la indumentaria de trabajo y elementos de protección que al efecto hayan sido suministrados, salvo que no cumplan con las condiciones apropiadas en cuanto a la higiene y seguridad, en un todo de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente en la materia.
- q)** Seguir fielmente las indicaciones establecidas por toda la normativa vigente en la materia sobre seguridad e higiene en el trabajo para prevenir accidentes, utilizando los elementos que provea la Municipalidad para el desarrollo del trabajo.
- r)** Declarar la nómina de familiares a su cargo, y comunicar dentro de los treinta (30) días de producido, el cambio de estado civil o variantes de carácter familiar, con la correspondiente acreditación.
- s)** Mantener actualizada la información referente al domicilio.
- t)** Cumplir íntegramente y en forma regular, el horario de labor ya establecido, o el que se pacte en los Convenios Sectoriales.
- u)** Desarrollar tareas fuera del horario establecido, a pedido de la Administración Municipal en caso de emergencia, catástrofe o situaciones fortuitas que pongan en riesgo la seguridad pública, la salud pública, y los bienes públicos encuadrándose en el régimen de horas extraordinarias. El tiempo de trabajo extraordinario será retribuido conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- v) Declarar sus actividades lucrativas extra municipales, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de su función. La determinación de la compatibilidad o no del empleado se resolverá bajo la esfera de la CoPARL.
- w) Cumplir las disposiciones del CCT.

Artículo 27.- PROHIBICIONES El personal queda sujeto a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden Municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir en forma directa beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración Municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios y obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia en la que se encuentre prestando servicios.
- e) Fiscalizar, controlar y/o supervisar a personas físicas o jurídicas, con las cuales se mantengan relación de cónyuge o consanguinidad hasta el segundo (2º) grado.
- f) Realizar con motivo o en ocasión de sus funciones, propaganda, proselitismo, coacción ideológica o de otra naturaleza, cualquiera fuere el ámbito donde se realicen las mismas.
- g) Ejercer violencia laboral en el ámbito del trabajo que manifieste abuso de poder por parte del superior jerárquico, o de quien tenga la función de mando, o de un tercero vinculado directamente con él, o con quien tenga influencia de cualquier tipo con la superioridad. Entendiéndose como violencia laboral a toda acción ejercida sobre el empleado, que atente contra su dignidad, integridad física, sexual, psicológica, religiosa, política, racial o social, mediante amenazas, intimidación, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, bromas sarcásticas reiteradas, discriminación negativa, desvalorización de la tarea, imposición, inequidad salarial, traslados compulsivos, acoso moral y sexual.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- h) Aceptar dádivas, obsequios, beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- i) Arrogarse funciones que no le competen.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio Municipal.
- k) Utilizar los servicios del personal a sus órdenes para otras tareas que no sean las propias del servicio.
- l) Representar, patrocinar a terceros o intervenir en gestiones o reclamos extrajudiciales contra la Administración Municipal, salvo los de naturaleza sindical.
- m) Percibir directa o indirectamente de sus superiores, pares o personal a cargo, retribuciones o recompensas.
- n) Ordenar al personal a cargo la ejecución de actos o hechos prohibidos.
- o) Ingresar a su puesto de trabajo en estado de ebriedad o bajo efectos de estupefacientes.
- p) Ingerir bebidas alcohólicas o usar psicotrópicos no medicados, dentro de la Municipalidad, o en ocasión del desempeño de sus funciones.
- q) Impedir u obstaculizar la presentación de reclamos o denuncias de parte de los empleados a cargo.
- r) Concurrir a trabajar estando en uso de cualquier tipo de licencias.

TITULO III DERECHOS

Artículo 28°.- Ningún agente podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivos de convicción filosófica, raciales, religiosos o políticos. Queda prohibido exigir atestaciones ideología política como condición para el ejercicio de su función pública.

Artículo 29°.- El personal Municipal tiene los siguientes derechos:

- a) Estabilidad.
- b) Retribución.
- c) Derecho a la Carrera.
- d) Compensaciones.
- e) Subrogancia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- f) Licencias.
- g) Capacitación.
- h) Vestuario, útiles de trabajo y refrigerio.
- i) Asociarse y agremiarse.
- j) Interponer recursos.
- k) Rehabilitación readmisión.
- l) Beneficio por jubilación.

CAPITULO I ESTABILIDAD

Artículo 30°.-CONCEPTO Es el derecho del empleado incorporado definitivamente a la Administración Pública Municipal, de conservar el empleo, la función y el módulo alcanzado en el respectivo Agrupamiento del Escalafón con los atributos inherentes al mismo.

Todo el personal ingresante gozará de estabilidad transcurridos seis (6) meses de trabajo efectivo. Durante este período de prueba, se podrá cancelar la designación del empleado por las causales establecidas en este CCT.

La estabilidad comprende a los cargos, sólo durante el período establecido en el concurso o por otra causal establecida en este CCT.

Artículo 31°.- El agente que cesare en las funciones de conducción se reintegrará a la función o especialidad que cumplía con anterioridad a la mencionada designación, conservando el módulo alcanzado, pero dejando de percibir los adicionales fijados para el respectivo nivel de conducción.

Artículo 32°.- El personal permanente que fuera designado para cumplir funciones, excluida la estabilidad, no perderá por ello el derecho al desarrollo de la carrera que corresponde, el módulo que retiene, de acuerdo a lo establecido en el respectivo escalafón.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 33°.- CONCEPTO Se entiende por movilidad funcional el traslado transitorio o no del empleado, de un área a otra o dentro de la misma.

Se efectuará sin perjuicio de la formación y situación escalafonaria del empleado, teniendo derecho a la retribución correspondiente al puesto que efectivamente desempeñe.

Solo existirá movilidad funcional en los siguientes casos:

- 1) **Por reestructuración del área:**

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Para la aplicación de la movilidad funcional, se respetarán por este orden los siguientes criterios: voluntariedad, mediante ofrecimiento a todos los empleados, por medio de una circular; la capacidad y mayor antigüedad en el Municipio.

La movilidad funcional implicará, en los casos que corresponda, una formación previa al desempeño de las funciones del nuevo puesto, la que deberá ser proporcionada durante la jornada laboral.

La movilidad funcional dentro del mismo grupo escalafonario, no podrá realizarse entre especialidades radicalmente distintas que requieran procesos formativos complejos de adaptación.

2) Por necesidades excepcionales o preventivas:

La movilidad de una dependencia a otra, dentro o fuera de la misma área, solo podrá tener lugar para satisfacer necesidades excepcionales propias del área solicitante, que correspondan a su situación escalafonaria, no pudiendo exceder de seis (6) meses. De haber varios empleados susceptibles de ser movilizados, se optará por los de menor antigüedad en el Municipio.

El funcionario del área podrá determinar el traslado temporal del o los empleados en forma preventiva por razones disciplinarias hasta que se resuelva el sumario administrativo.

3) Por prescripción médica:

El empleado podrá solicitar cambio de funciones por razones médicas, presentando los certificados médicos correspondientes. El Departamento Ejecutivo deberá reubicar al empleado en un área acorde a su condición física y capacidad.

4) Por razones particulares:

El empleado podrá solicitar el cambio de funciones por razones particulares. En estos casos la solicitud deberá ser evaluada por el Departamento Ejecutivo, debiendo cumplir el empleado, los requisitos establecidos en este CCT para el desempeño de las funciones o puesto solicitado. El Departamento Ejecutivo deberá resolver la solicitud en un plazo no mayor a treinta (30) días.

CAPITULO II RETRIBUCION

Artículo 34°.- El personal tiene derecho a una retribución justa, actualizada, de acuerdo con las prescripciones del presente CCT.-

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 35°.- CONCEPTO Se entiende por remuneración, la contraprestación que debe percibir el empleado como consecuencia de la relación de empleo público.

La remuneración no podrá ser inferior al salario mínimo, vital y móvil, que consiste en la percepción mensual, en efectivo, para el empleado sin carga de familia, ni adicionales, de modo tal que tienda a asegurar la alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestimenta, asistencia sanitaria, transporte, esparcimiento, vacaciones y previsión.

A los fines del CCT se identifica como "Salario Mínimo Convencional" (SMC) a la Módulo Inicial. El SMC tendrá movilidad.

Artículo 36°.- COMPOSICION DE LA REMUNERACIÓN: La remuneración del empleado estará integrada por la remuneración principal, más la remuneración complementaria.

a.- Remuneración Principal

Estará compuesta por el Básico del Módulo, Dedicación Funcional y zona.

b.- Remuneración Complementaria

Estará integrada por los adicionales generales, particulares y suplementos que correspondan, siendo éstos un porcentaje del SMC, que se calcularán sobre la básico del módulo 1.

CAPITULO III DERECHO A LA CARRERA

Artículo 37°.- El personal tendrá derecho a la carrera dentro de los cuadros estables de la municipalidad, conforme al escalafón que forma parte integral del presente CCT:

- a) Las carreras son el progreso en cada grupo del escalafón, dividiéndose estos grupos en módulos a las que podrán ascender mediante concurso o por antigüedad, en la forma y plazos a determinar en las normas correspondientes.
- b) El personal podrá presentarse a concurso en las áreas administrativas o para acceder a las mismas, para cubrir una vacante determinada, en la cual se preste ese servicio el que se ajustará a las normas se dicten en la reglamentación respectiva.
- c) El título o la especialidad que posea o adquiera el agente no le da derecho suficiente para pasar a otra función, debiendo continuar cumpliendo las tareas para las cuales fue designado. Solo la superioridad, atendiendo razones de mejor servicio puede disponer el cambio.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

OTROS DERECHOS

Artículo 38°.- El agente tendrá derecho a:

- a) La libre asociación agremiación, de acuerdo a la constitución Nacional y Leyes reglamentarias vigentes para la defensa de sus intereses profesionales.
- b) Licencia Gremial: Cuando fuera designado para ocupar cargos directivos Municipales, Provinciales o Nacionales en las organizaciones gremiales, de acuerdo a la ley de Asociaciones Profesionales vigente. Tendrá derecho a que se le acuerde licencia con goce de haberes en el módulo que revista, con exclusión de los adicionales de asistencia y funciones de conducción. Al reintegrarse lo hará en el módulo que ocupaba al concedérsele la licencia. Esta licencia se acordará de acuerdo a la modalidad establecida en el Artículo 46°, apartado 1, Inc. e) del presente CCT.
- c) Concurrir, siempre que cumpla con los requisitos que establezca la Municipalidad, a los cursos de capacitación que ella propicia o se dicten en ésta, optar por becas, intervenir en concursos de trabajo propiciar mejoras y recibir premios y menciones.
- d) Adscripción: Entendiendo como la situación del agente que es desafectado de las tareas inherentes al cargo en que revista presupuestariamente para pasar a desempeñar, con carácter transitorio, a requerimiento expreso de otro organismo, repartición, dependencia o Poder del Estado Nacional, Provincial o Municipio de la Provincia, funciones tendientes a satisfacer necesidades excepcionales propias del área solicitante.
- e) Ser candidato a cargo público previstos en el régimen electoral.
- f) Ser electo para desempeñar cargos públicos previstos en el régimen electoral. En este caso tendrá derecho a que se le reserve su lugar durante el lapso que dure su mandato, debiendo reintegrarse dentro de los TREINTA (30) días de finalizado el mismo.
- g) Que se reserve el módulo de revista durante el lapso que dure su mandato, si fuere designado para desempeñar cargos de funcionario Superior en la Administración Pública de la Provincial, Nacional o Municipal o Empresa del Estado.

Transcurrido dicho lapso, el agente tendrá derecho a reintegrarse a la Municipalidad, correspondiéndole, en este caso el módulo de revista que tenía y carrera a la fecha de su alejamiento. Deberá reintegrarse dentro de los treinta (30) días.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO IV COMPENSACIONES

Artículo 39°.- CONCEPTO. Se entiende por “COMPENSACIÓN”, dentro del presente régimen, toda retribución de los gastos que, en ocasión y por razones del desempeño de sus tareas, deba realizar el agente. Las sumas que se paguen por este concepto no integran las remuneraciones ni están sujetas a aportes jubilatorios.

Las compensaciones que se reconocerán serán las siguientes:

- a) **MOVILIDAD:** Es la compensación que le corresponde al agente por gastos de traslados que se efectúen en cumplimiento de órdenes de servicio. No corresponde su percepción si la Municipalidad le proporciona vehículo.
- b) **HORAS EXTRAORDINARIAS:** Es la compensación que corresponde al agente que realice tareas al margen de la jornada normal de labor. Solo podrá disponerse cuando por razones de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención de gastos.

Podrán percibir las los Agentes que revisten del módulo uno (1) al cuatro (4), inclusive. Las mismas se liquidarán conforme al siguiente procedimiento:

- 1) La remuneración de la Hora Extraordinaria se *calculara en base de una suma equivalente al uno coma trece (1,13%) por ciento del básico del modulo 1*. El resultado de dicha operación arrojará el “valor hora”.
- 2) Si la hora extraordinaria fuera realizada en días hábiles y en horario diurno, se calculará con un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (**50%**) del “valor hora”.
Si la hora extraordinaria fuera realizada en días hábiles y en horario nocturno, se calculará con un recargo del CIEN POR CIENTO (**100%**) del “valor hora”.
Si la hora extraordinaria fuera realizada en días sábados, domingos, feriados o asuetos, se calculará con un recargo del CIEN POR CIENTO (**100%**) del “valor hora”.
- 3) Solamente podrá disponerse hasta un máximo de 40 horas mensuales por agente.

No precederá el pago por servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las que en cambio podrán acumularse mensualmente para completar dicho lapso.

- c) **VIATICOS:** Es la compensación que corresponde al agente para atender los gastos personales que le ocasionan el desempeño de una comisión de

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

servicios. El valor del viático a abonar al agente, será una suma mensual equivalente al nueve coma cuarenta (9,40%) por ciento del básico del módulo 1.

Artículo 40°.- La jornada en lugares calificadas insalubre, no podrá exceder bajo ninguna circunstancia de cuatro (4) horas diarias o veinte (20) semanales.

CAPITULO V SUBROGANCA

Artículo 41°.- Tendrá derecho a percibir este suplemento quienes se desempeñen, transitoriamente por un período continuo no inferior a dos (2) días, en cargos de mayor jerarquía previstos en la orgánica municipal.

Son requisitos para el pago de la diferencia salarial:

- a) Que medie resolución de la Autoridad Municipal acordando el reemplazo e indicándose en la misma el cargo y función que se subroga.
- b) Que el cargo se encuentre vacante o que su titular se encuentre ausente, cualquiera fuere el motivo, salvo el caso de licencia extraordinaria en que no procede el suplemento.
- c) Que la designación recaiga en el reemplazante natural del titular del cargo o en un agente del nivel inmediato inferior dentro del área al cual corresponda, o en personal con méritos fundados, que acredite su idoneidad para el desempeño de las funciones.

El reemplazante percibirá, mientras dure la ausencia del titular el adicional correspondiente por Responsabilidad por cargo y la diferencia entre la módulo que revista y la que reemplaza.

Artículo 42°.- Si la subrogancia se efectúa sobre cargos vacantes, la misma caducará, automáticamente, si no se hubiera llamado a concurso dentro del plazo de noventa (90) días, computándose desde la fecha de la resolución que se acuerda

Si el reemplazo fuera de personal de gabinete, se abonará la diferencia de haberes existentes entre el módulo que revista el reemplazante y la asignada al cargo que ocupa transitoriamente. En este caso la cobertura se realizará sin las exigencias previstas en el párrafo precedente.

Al término de cualquier reemplazo, el reemplazante volverá a su anterior ocupación y remuneración.

CAPÍTULO VI LICENCIAS

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 43°.- CONCEPTO. Licencia es el tiempo sin prestación de servicios, con o sin goce completo de salarios, según corresponda, por las causa que este CCT determine. El empleado tiene derecho a licencias, justificaciones y franquicias que prevé el presente CCT.

Artículo 44°.- LICENCIAS ORDINARIAS Las licencias ordinarias comprenden a la licencia anual y de invierno. Serán irrenunciables y obligatorias su concesión y utilización. Los períodos de licencia se otorgarán con goce íntegro de salarios.

Su concesión y utilización se hará de acuerdo a las siguientes normas:

a) Licencias simultáneas:

Cuando el empleado ejerza algún cargo de docencia en Institutos de enseñanza oficial, pública o privada, se le concederá la licencia en el período del receso escolar, si así lo solicitare.

Cuando el empleado sea titular de más de un cargo en Organismos de la Administración Pública se le concederán las licencias en forma simultánea.

b) Períodos que no generan derecho a licencia:

Los períodos en que el empleado no preste servicio por hallarse en uso de licencia sin goce de salario, no generarán derecho a ninguna licencias ordinarias.

c) Postergación de licencias pendientes:

El empleado que no hubiere podido gozar de las licencias ordinarias dentro del período correspondiente por iniciar licencia por afecciones o lesiones de corto o largo tratamiento, atención del grupo familiar, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales, mantendrá el derecho a la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufruirla dentro de los ciento ochenta (180) días corridos a partir de la fecha en que se produzca su reintegro al servicio.

d) Interrupciones:

Las licencias ordinarias solamente podrán interrumpirse por afecciones o lesiones de corto o largo tratamiento, atención del grupo familiar, maternidad, fallecimiento de familiar, atención de hijos menores o discapacitados, o razones de servicio.

En cualquiera de los casos anteriormente mencionados, excluida la causal por servicio, el empleado deberá continuar el uso de las licencias ordinarias en forma inmediata, una vez finalizada la causal de la interrupción, cualquiera fuera el año calendario. En ninguno de estos casos se considerará que existe fraccionamiento.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Si la interrupción se produjera por fallecimiento de un familiar, por el otorgamiento de licencia para atención de hijos menores o discapacitados, o ambas causales, el lapso que reste usufructuar de las licencias ordinarias será adicionado al que corresponda a dichos beneficios, pero en ningún caso el término total podrá exceder la sumatoria de las licencias que correspondan.

Cuando un empleado se encontrara en el extranjero, podrá solicitar licencia por enfermedad, debidamente justificada, suspendiendo su licencia anual ordinaria, y retomándolas al concluir aquella.

e) Del pago de las licencias:

Al empleado que egrese por cualquier causa, se le liquidará el importe correspondiente a las licencias ordinarias que pudiera tener pendiente, incluida la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca el egreso.

En caso de fallecimiento del empleado, sus derechohabientes percibirán las sumas que pudieran corresponder por las licencias ordinarias no utilizadas.

1.- Licencia Anual

a) Términos:

El término de la licencia será fijado en relación con la antigüedad que registre el empleado al 31 de diciembre del año a que corresponda el beneficio y de acuerdo a la siguiente escala:

- 1)** Desde seis (6) meses y hasta cinco (5) años de antigüedad: veinte (20) días hábiles.
- 2)** Más de cinco (5) años y hasta diez (10) años de antigüedad: Veinte y cinco (25) días hábiles.
- 3)** Más de diez (10) años y hasta quince (15) años de antigüedad: Treinta

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

(30) días hábiles.

4) Más de quince (15) años y hasta veinte (20) años de antigüedad: Treinta y cinco (35) días hábiles.

5) Más de veinte (20) años y hasta veinticinco (25) años de antigüedad: Cuarenta (40) días hábiles.

6) Mas de veinticinco (25) años de antigüedad: Cuarenta y cinco (45) días hábiles.

La licencia comenzará en la fecha solicitada por el empleado.

b) Antigüedad computable:

Para establecer la antigüedad del empleado se reconocerá los años de servicio prestados en organismos del Gobierno Nacional, Provincial, Municipal y Organismos o Entes interestatales, en entidades privadas y por cuenta propia.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la entidad correspondiente extienda las respectivas Certificaciones de Servicio, los empleados deben presentar una declaración jurada acompañada con una constancia extendida por el o los empleadores en la que se acrediten los servicios prestados a partir de los dieciséis (16) años de edad.

El reconocimiento de la antigüedad de servicios prestados por cuenta propia (trabajadores independientes, profesionales, empresarios) sólo será procedente en base a las constancias que acrediten los aportes efectuados.

c) Fecha de utilización:

A los efectos del otorgamiento de esta licencia, se considerará el período comprendido entre el 01 de Octubre del año al que corresponde la licencia y el 30 de Abril del año siguiente, indefectiblemente.

Esta licencia deberá usufructuarse dentro del lapso antedicho, atendiendo las razones de servicio.

La solicitud de licencia deberá ser presentada por el empleado, quince (15) días antes de la fecha de salida y deberá ser resuelta dentro de los diez (10) días de interpuesta.

Cuando se trate de empleados con hijos en edad escolar y a solicitud de aquellos, se respetarán los períodos de receso escolar para la concesión de la licencia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Cuando se trate de empleados casados o en situación de convivencia y ambos revistan en la Municipalidad, u otros organismos públicos o privados, la licencia les será otorgada en forma simultánea, si así lo solicitaran.

d) Fraccionamiento:

A pedido del interesado y siempre que las razones de servicio lo permitan, esta licencia podrá fraccionarse en tres (3) períodos como máximo.

No se podrá impedir por razones de servicio el usufructo de la licencia dentro del período reglamentario.

El empleado no podrá aplazar en parte o en toda su licencia fuera del período establecido. El área correspondiente deberá controlar y obligar al empleado a usufructuar la licencia en tiempo y forma.

e) Jubilados y retirados:

Al personal jubilado o retirado que se desempeñe como empleado en la Municipalidad, se le computarán, a los efectos de la licencia, la antigüedad que le fuera considerada para obtener el beneficio de pasividad. A este fin se tendrán en cuenta únicamente los años efectivos de servicio.

2.- Licencia de Invierno.

Todos los empleados tendrán derecho a la licencia de invierno, que será de catorce (14) días corridos, con goce íntegro de salarios y deberá usufructuarse en el lapso comprendido entre la primera semana de Julio hasta la segunda semana de Agosto de ese año. La licencia comenzará en la fecha solicitada por el empleado.

Para obtener dicho beneficio se deberá contar con una antigüedad mínima ininterrumpida de seis (6) meses a la fecha de usufructo de la misma.

La licencia de invierno no podrá ser fraccionada ni podrá ser acumulable a otras licencias o justificaciones establecidas en este CCT.

El cronograma de licencia invernal, deberá ser confeccionada por el empleador cinco (5) días antes de la fecha de salida y deberá ser resuelta dentro de los dos (2) días de interpuesta.

Cuando se trate de empleados con hijos en edad escolar, y a solicitud de aquellos, se respetarán los períodos de receso escolar para la concesión de la licencia.

Cuando se trate de empleados casados o en situación de convivencia, y ambos revisten en la Municipalidad u otros organismos públicos o privados, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea, si así lo solicitaran.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 45°.- LICENCIAS ESPECIALES Las licencias especiales se acordarán por los motivos que se consignan:

a) Enfermedad en horas de labor:

Si por enfermedad, el empleado debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad de corto tratamiento, si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor.

Se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria, cuando hubiere trabajado más de media jornada.

b) Afecciones o lesiones de corto tratamiento:

Para la atención de afecciones o lesiones de corto tratamiento, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de salarios.

Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales enunciadas, será sin goce de salarios.

c) Afecciones o lesiones de largo tratamiento:

Para la atención de afecciones o lesiones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en afecciones o lesiones de corto tratamiento, se le otorgará hasta dos (2) años de licencia, con goce íntegro de salario. A los doce (12) meses de iniciada esta licencia, el Área Médica notificará al empleado que debe someterse a una Junta Médica para que se expida sobre la incapacidad alegada; su grado, si es permanente o temporaria, general o específica, si es irreductible o capaz de reducirse o desaparecer con un tratamiento adecuado.

En caso que pueda reducirse la incapacidad o desaparecer con un tratamiento adecuado, el empleado a partir del segundo año podrá acogerse a una jubilación transitoria de acuerdo a las leyes previsionales vigentes.

Desaparecida la incapacidad, el empleado se reintegrará a su puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, el que deberá ser reservado por el Municipio, de acuerdo al Artículo 48° inc. c) del presente CCT.

Para el otorgamiento de esta licencia no será necesario agotar previamente los cuarenta y cinco (45) días de afecciones o lesiones de corto tratamiento.

d) Accidente de trabajo o enfermedad profesional:

Por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional que sufriera el empleado, se le concederá por parte del Municipio hasta dos (2) años con goce íntegro de los haberes. La empleadora, podrá solicitar a los doce (12) meses de

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

iniciada esta licencia Junta Médica, para evaluar las lesiones o accidentes, la que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir.

En caso que la incapacidad dictaminada sea total, se aplicarán las leyes de la Seguridad Social

Los salarios percibidos en este concepto, no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales, corresponda abonar en concepto de indemnización por dichas causales.

e) Maternidad:

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad.

La licencia por maternidad, será otorgada por un término de treinta (30) días anteriores al parto y ciento cincuenta (150) días posteriores al mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto que en tal caso, no podrá ser inferior a quince (15) días, el resto del periodo total de licencia se acumulará al de descanso posterior al parto.-

En caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior, todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado, de modo de completar los ciento ochenta (180) días.-

En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en treinta (30) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

La empleada que sufriera la pérdida de su embarazo, previa justificación del médico facultativo, independientemente de la cantidad de semanas de gestación, tendrá una licencia de veinte (20) días hábiles, previa justificación del médico facultativo.

La empleada que sufriera el fallecimiento de su bebé antes de la finalización de la licencia por maternidad, seguirá usufructuando la misma hasta su fin y se le adosará la correspondiente por fallecimiento.

En el supuesto de parto diferido, se ajustará la fecha inicial de la licencia justificándose los días previos que excedan de treinta (30) días.-

f) Atención del bebé prematuro:

Desde el nacimiento pretérmino y hasta la semana treinta y nueve (39) de edad gestacional del bebé, la empleada gozará de esta licencia especial.

g) Excedencia:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Toda empleada, vencidos los plazos de licencia por maternidad o adopción, tendrá derecho a optar por solicitar la situación de excedencia, por un período de hasta doce (12) meses de licencia sin goce de salarios, a partir del vencimiento de la licencia por maternidad. Al finalizar ésta, la empleada se reintegrará a su puesto de trabajo en las mismas condiciones.

h) Paternidad:

El agente varón que fuera padre, tendrá una licencia de quince (15) días corridos a partir de la fecha de nacimiento de su hijo o notificación fehaciente del otorgamiento de la guarda con fines de adopción que deberá acreditar mediante resolución judicial firme que la otorgue. Igual licencia tendrá en caso de que su esposa o conviviente hubiese perdido el embarazo.

El empleado cuya esposa o conviviente falleciera como consecuencia del parto y el niño sobreviviera, tendrán derecho a usufructuar el saldo de las licencias que le hubieran correspondido a la madre, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

En todos los supuestos asentados precedentemente la licencia será con goce íntegro de salarios.

i) Licencia por adopción.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en la que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quién adopte un niño/niña de hasta 12 años tendrá derecho a una licencia por un período de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

Quién adopte simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de ciento veinte (120) días corridos.

Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador ó mujer, que no posea la titularidad de la adopción, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos.

En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el trabajador adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

j) Atención de hijos menores o discapacitados:

El empleado que hubiera sufrido la pérdida de su cónyuge o conviviente y tuviera hijos menores de edad o discapacitados, tendrá una licencia especial de treinta (30) días corridos con goce de salarios, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

k) Atención del grupo familiar:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Para atención de un miembro del grupo familiar, padres o hermanos, que vivan o no en el mismo domicilio o localidad, declarado en el legajo del empleado, que se encuentren enfermos o accidentados y requieran la atención personal del empleado, éste tendrá una licencia de hasta treinta (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de salarios.

Este plazo podrá prorrogarse hasta un máximo de noventa (90) días corridos más, sin goce de salarios.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente.

l) Donación de órganos:

Se otorgará licencia médica hasta tanto termine la rehabilitación total del empleado donante, con goce completo de salarios. Esta licencia no afectará el goce de ninguna otra licencia.

m) Por matrimonio:

El empleado que contraiga matrimonio tendrá una licencia de quince (15) días corridos.

A voluntad del empleado, éste podrá adicionar la licencia anual ordinaria que le correspondiera, a la de matrimonio.

Se concederán dos (2) días de licencia con motivo del matrimonio de cada uno de los hijos del empleado.

Los términos previstos comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del empleado.

En todos los supuestos asentados precedentemente la licencia será con goce íntegro de salarios.

n) Fallecimiento:

Por fallecimiento de un familiar declarado, ocurrido en el país o en el extranjero, el empleado tendrá derecho a licencia con percepción íntegra de salarios, con arreglo a la siguiente escala:

- 1) Descendiente en primer grado (hijo): diez (10) días hábiles.
- 2) Cónyuge o conviviente, parientes ascendentes consanguíneos en primer grado (padres), en segundo grado colateral (hermanos) y afines en primer grado (suegros, padrastros e hijastros): cinco (5) días hábiles.
- 3) Los parientes consanguíneos en segundo grado (abuelos y nietos), y afines en segundo grado (cuñados): tres (3) días hábiles.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En caso de fallecimiento que se produzca a una distancia superior a los 500 kms. de la localidad de "28 de Noviembre" la respectiva licencia se ampliará en dos (2) días hábiles siempre que se compruebe el traslado del agente.

Los plazos de esta licencia comenzarán a computarse a partir del día de producido el fallecimiento, o de la toma de conocimiento del mismo, o de las exequias, a opción del empleado.

En todos los casos se deberá presentar el certificado de Defunción correspondiente.

ñ) Enfermedades crónicas:

El empleado que tenga al cuidado padres, hijos, cónyuge o conviviente declarado en su legajo personal, que padezcan enfermedades crónicas y/o prolongadas graves, que requieran la atención permanente y personal del mismo, o sea derivado hacia un centro asistencial la de mayor complejidad provincial o nacional, tendrá una licencia sin limite de tiempo, con goce integro de sus haberes, la cual quedará condicionado a la respectiva certificación profesional médica, concluyéndose cuando la junta y/o médicos intervinientes determinen el alta definitiva del paciente.

El agente que solicite esta licencia, debe ajustarse a la declaración formulada presentada oportunamente al Ejecutivo Municipal.

o) Licencia Especial para Controles de Prevención:

El empleado o empleada comprendidos en la presente CCT tienen derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

- a) Todas las mujeres, un día al año a fin de realizar el control ginecológico completo: papanicolaou, colposcopia y examen de mamas.
- b) Los varones mayores de cuarenta y cinco (45) años, un día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).

Las constancias de haber realizado dichos exámenes deben ser presentadas por el personal beneficiario de licencia ante Departamento de Personal.

p) Situaciones no previstas:

Toda situación no contemplada en Licencias Especiales dará lugar a la intervención de la CoPARL quien deberá expedirse al respecto, otorgando en forma inmediata los días de licencia que amerite.

ARTÍCULO 46°.- LICENCIAS EXTRAORDINARIAS Las licencias extraordinarias serán acordadas con o sin goce de salario, conforme al siguiente detalle:

1.- Con goce de salarios:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

a) **Para rendir exámenes:**

Esta licencia se concederá por un lapso de quince (15) días hábiles para rendir exámenes de nivel universitario, terciario o de postgrado, y de diez (10) días hábiles para los de nivel secundario y primario, en ambos casos por año calendario, siempre que los mismos se rindan en establecimientos de educación formal pública o privada, reconocidos por la autoridad competente.

Dentro de los cinco (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el empleado deberá presentar el o los comprobantes de examen o, en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional. Si por cualquier causa ajena al empleado, los exámenes no se hubieren rendido en las fechas previstas, la presentación del comprobante o de la constancia respectiva, deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles, contados a partir de la fecha de su celebración.

El empleado que certifique que se encuentra realizando una preparatoria para rendir el examen de ingreso a una carrera universitaria, podrá usufructuar dos (2) días hábiles de licencia.

b) **Para realizar estudios o investigaciones:**

Podrá solicitarse licencia para realizar estudios, investigaciones científicas, técnicas y/o culturales en la provincia, el país o en el extranjero, si por su naturaleza resulten de interés para el Municipio. En caso contrario será evaluada por la CoPARL. Para el otorgamiento de esta licencia deberá acreditarse la inscripción en los organismos o entes.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de un (1) año. El empleado a quien se conceda este beneficio quedará obligado a acreditar semestralmente su asistencia regular.

Quedará obligado cuando se reincorpore, a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los tres (3) meses.

El empleado que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los salarios correspondientes al período de licencia usufructuado.

En caso de que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuarán en forma proporcional.

Al término de la licencia acordada deberá presentar ante la Municipalidad, un trabajo relativo a las investigaciones o estudios realizados.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Municipalidad, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

c) Para actividades culturales o deportivas no rentadas:

La licencia por actividades deportivas o culturales no rentadas se acordará conforme a las disposiciones legales vigentes. En el supuesto de que no se contemple la actividad, deberá expedirse la CoPARL, que en atención a la importancia del evento, su trascendencia y demás circunstancias objetivamente evaluadas, concederá la misma fijando el tiempo de la licencia, en la cual se considerará, además, su preparación.

d) Para incorporación como reservista:

El empleado que en carácter de reservista fuera incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas o de Seguridad, se le acordará licencia por el término que demande su incorporación, con arreglo a las normas legales vigentes en la materia.

e) Licencias gremiales:

La licencia extraordinaria por asuntos gremiales se concederá al personal que resulte electo estatutariamente miembro de la Comisión Directiva, perteneciente al Sindicato de Empleados Municipales (SEM), con personería gremial nacional, con actuación directa en el ámbito de la Municipalidad de "28 de Noviembre". En tal sentido se acordarán cinco (5) licencias gremiales con goce de haberes.

Así mismo se acordará, a pedido de la organización solicitante, dos (2) licencias gremiales con goce de haberes, cuando resulten electos miembros del Consejo Directivo Provincial o Nacional de la Organización Sindical.

Las licencias se acordarán a solicitud del Secretario General de la Organización Gremial y a partir de la fecha de solicitud, a la que se adjuntarán los certificados expedidos por las autoridades correspondientes al Ministerio de Trabajo de la Nación, que acrediten la calidad y representatividad de los agentes cuya licencia se requiere.

La licencia se otorgará por todo el tiempo de duración del mandato.

Los agentes comprendidos en este apartado deberán reintegrarse a sus funciones en el término de 15 días corridos de finalizado su mandato gremial.

f) Candidato a cargos Electivos:

Cuando un empleado fuera proclamado candidato a cargo electivo titular, tanto fuera en el orden Nacional, Provincial o Municipal, deberá gozar de

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

licencia con goce total de haberes, desde un (1) mes antes de la fecha de comicios y hasta el día siguiente al mismo.

En caso de resultar electo, el agente tendrá derecho a obtener y gozar de licencia con goce del cincuenta por ciento (50%) de sus haberes desde el día siguiente del comicios y hasta la fecha de asunción efectiva del cargo electivo.

g) Adscriptos:

El empleado que fuera solicitado por otros organismos Nacionales, Provinciales o Municipales bajo la figura de adscriptos, podrá hacer uso de esta licencia hasta un plazo de un (1) año, el cual podrá ser renovable por otro período.

El Municipio deberá preservar el puesto de trabajo del empleado adscripto hasta su retorno.

2.- Sin goce de salario:

a) Ejercicio transitorio de otro cargo:

El empleado que fuera designado o electo para desempeñar funciones de mayor jerarquía o remuneración en el orden nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de salario, que se acordará por el término en que ejerza esas funciones.

b) Razones particulares:

El empleado podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con dos (2) años de antigüedad ininterrumpida en el Municipio, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio.

El término de licencia no utilizada no podrá acumularse a los decenios siguientes.

Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra.

c) Razones de estudio:

Se otorgará licencia por razones de estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos, culturales o para participar en conferencias o congresos, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal, extranjera o por el usufructo de becas. Los períodos de

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

licencia comprendidos en este inciso no podrán exceder de un (1) año por cada decenio, prorrogable por un (1) año más, en iguales condiciones, cuando las actividades que realice el empleado guarden relación con las funciones que le competen.

Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de dos (2) años en el Municipio, en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo.

d) Para acompañar al cónyuge:

Al empleado cuyo cónyuge o conviviente, fuera designado para cumplir funciones en cargos electos o designados, en el extranjero o en el país a más de cien (100) kilómetros del asiento habitual de sus tareas y por el término que demande la misma, siempre que tenga una duración prevista o previsible de más de sesenta (60) días corridos.

e) Situaciones no previstas:

Por causas no previstas en este CCT y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente fundadas, podrán ser concedidas Licencias Extraordinarias con o sin goce de salarios, a través de la CoPARL.

JUSTIFICACIONES

Artículo 47°.- JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS El empleado tienen derecho a la justificación con goce de salario de las inasistencias en que incurran, por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

a) Imprevistos:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos, casos de fuerza mayor, hecho fortuito o carga pública, debidamente comprobados.

b) Donación de sangre:

El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

c) Razones particulares:

Las inasistencias por razones particulares se justificarán automáticamente con goce de salario, hasta nueve (9) inasistencias en días hábiles por año calendario y siempre que no excedan de dos (2) por mes. Dichas inasistencias deberán ser comunicadas de manera fehaciente por el empleado.

d) Mesas examinadoras:

Cuando el empleado deba integrar mesas examinadoras en establecimientos de educación formal pública o privada, reconocidos por la autoridad competente, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta doce (12) días hábiles por año calendario.

e) Día del Empleado Municipal: Se establece como día no laborable para la Municipalidad de "28 de Noviembre" el ocho (8) de Noviembre de cada año con motivo de conmemorarse el Día del Empleado Municipal.

f) Examen prenupcial:

El empleado que deba realizar los exámenes prenupciales podrá usufructuar hasta dos (2) días continuos o discontinuos.

g) Control gestacional:

Se concederá un (1) día por mes a la empleada embarazada que deba realizarse el control gestacional, a partir del tercer (3º) mes de embarazo, hasta que le corresponda la licencia por maternidad, debiendo presentar el certificado médico.

h) Situaciones no previstas:

Toda situación no contemplada en Justificaciones, dará lugar a la intervención de la CoPARL quien deberá expedirse al respecto, otorgando la Justificación que amerite.

FRANQUICIAS

Artículo 48°.- FRANQUICIAS Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor en los casos y condiciones que seguidamente se establecen:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

a) Hora alimentaria:

Desde el momento del nacimiento o la adopción de un lactante y hasta su primer año de vida, la madre podrá optar por:

- 1) Disponer de un (1) descanso de una (1) horas diarias o dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno, para la lactancia natural o artificial del bebé.
- 2) Disminuir una (1) horas diarias de la jornada de labor, al comienzo o a la finalización de la misma.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre gozará del beneficio de esta franquicia.

Dicho plazo podrá ampliarse sólo por prescripción médica.

b) Atención a hijo discapacitado:

El empleado que tuviera un hijo discapacitado y que requiriera atención personalizada, podrá hacer uso de una franquicia de dos horas diarias, previa justificación médica.

c) Incapacidad Transitoria:

Cuando se compruebe la incapacidad transitoria, reconocida por una Junta Médica expedida por el organismo competente que determine el Departamento Ejecutivo, se evaluará el grado de capacidad laboral, a los efectos de su reinserción laboral, determinando el tipo de funciones que podrá desempeñar y el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias. Esta franquicia se otorgará con goce íntegro de salario.

d) Horarios para estudiantes:

Cuando el empleado acredite su condición de estudiante en establecimientos de educación formal pública o privada, reconocidos por la autoridad competente, y documente la necesidad de asistir a los mismos en horario laboral, podrá solicitar un horario especial o permisos sujetos a la correspondiente reposición horaria.

e) Concurrencia a congresos o eventos similares:

La concurrencia del empleado con motivo de haber sido autorizado a participar de conferencias, congresos, simposios o eventos similares, que se celebren con auspicio oficial, o declarados de interés, serán justificadas con goce de salario, previa justificación.

f) Hora de refrigerio:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El empleado gozará de treinta (30) minutos diarios para tomar su refrigerio durante la jornada de labor.

g) Horario reducido:

El empleado podrá solicitar una reducción horaria de hasta dos (2) horas, cuando las razones de servicio no lo impidan. El empleado que se acoja a esta reducción horaria sufrirá una disminución en su salario.

Se podrá solicitar por la siguiente causa:

1) Por razones de estudio:

El empleado podrá hacer uso de esta franquicia si cursa como alumno regular estudios terciarios o universitarios, en establecimientos de educación formal pública o privada, reconocidos por la autoridad competente.

h) Cambio de horario:

El empleado podrá solicitar cambio de horario de trabajo, cuando las razones de servicio no lo impidan, en los siguientes casos:

1) Para cuidado de hijo discapacitado.

2) Para atención de familiar.

i) Tolerancia:

Durante el período invernal los empleados tienen quince (15) minutos diarios de tolerancia, de su horario de ingreso, mientras que en el resto del año será de siete (7) minutos.

j) Tardanza:

El empleado tendrá tres (3) franquicias horarias mensuales de hasta quince (15) minutos cada una, de su horario de ingreso. La misma no podrá ser adicionada a la Franquicia de Tolerancia.

Superada la cantidad de franquicias citadas, quedará a criterio del superior jerárquico su autorización.

k) Franquicia gremial:

El empleado que fuera elegido Delegado Gremial gozará de una franquicia horaria, conforme a los artículos 69 y 70 del presente CCT.

l) Permisos:

El empleado que deba retirarse del puesto de trabajo por razones particulares, solicitará un permiso a su superior inmediato, debiendo reponer el tiempo utilizado, excepto que fuera debidamente certificado.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

m) Situaciones no previstas:

Toda situación no contemplada en Franquicias dará lugar a la intervención de la CoPARL quien deberá expedirse al respecto, otorgando la franquicia que amerite.

CAPITULO VII CAPACITACION

Artículo 49°.- El empleado tiene derecho a la capacitación y/o perfeccionamiento en igualdad de oportunidades, a los fines de aumentar su aptitud conforme a los avances tecnológicos. Para ello la Municipalidad garantizará las condiciones igualitarias de gestión, acceso y trato.

Artículo 50°.- La CoPARL conjuntamente con el área de Capacitación, llevarán a cabo las distintas etapas del proceso de capacitación, basados en las necesidades detectadas a través del diagnóstico y propuestas del gremio y/o la Municipalidad, teniendo presente los distintos sectores laborales, a fin de desarrollar programas de formación destinados al perfeccionamiento de los empleados.

Artículo 51°.- La capacitación será obligatoria para el empleado cuando ésta sea exigida por la Municipalidad, conforme a la naturaleza de la labor que desempeñe. Dicha obligatoriedad estará sujeta a las siguientes condiciones:

- a) Franquicia horaria, sin devolución.
- b) Gastos de materiales, traslado y viáticos.

Artículo 52°.- La acreditación obtenida a través de la capacitación, otorgará un puntaje para calificar sus antecedentes.

Artículo 53°.- La capacitación podrá ser patrocinada por esta Municipalidad, otras Municipalidades, organismos Nacionales, Provinciales o privados, cuyo objetivo propicie lograr una mayor eficiencia en la función pública.

Artículo 54°.- La Municipalidad implementará el dictado de cursos sobre la aplicación del CCT para todo el personal.

Artículo 55°.- Fondo para Capacitación: Se establece una contribución convencional mensual a cargo de la empleadora que será administrada por Sindicato de Empleados Municipales, consistente en el cero coma quince (0,15%) por ciento del total de las remuneraciones abonadas al personal comprendido en el presente Convenio Colectivo y afiliado a Sindicato de Empleado Municipal, destinada a solventar y sostener los planes de capacitación profesional.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Los fondos afectados a tal destino serán objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado, respecto de la que corresponda a los demás fondos sindicales.

CAPITULO VIII

VESTUARIO, ÚTILES DE TRABAJOS Y REFRIGERIO

Artículo 56°.- La Autoridad Municipal proveerá a sus agentes de la ropa, útiles y herramientas de trabajo que la técnica moderna aconseja para la seguridad del agente y el eficiente desempeño de las tareas conforme a la naturaleza de las mismas. Si éstos no se hallarán en condiciones y ello representara peligro para la integridad física del trabajador, éste podrá negarse a realizar labores que obliguen a su uso. Asimismo, los agentes tienen derecho al refrigerio diario, el que será prestado en las condiciones y con las modalidades que establezca la reglamentación.

Artículo 57°.- La Autoridad Municipal dispondrá la entrega a sus trabajadores las uniformes o de vestimentas, o de equipos especiales, las que será de buena calidad y adecuada al uso del trabajo, de acuerdo a las funciones que desempeñan. El uso de las prendas es obligatorio. La calidad y adaptación se convendrá entre la Autoridad Municipal y la organización Sindical.

- a) PERSONAL FEMENINO ADMINISTRATIVO: Un (1) traje (Saco y pantalón) y dos (2) camisas de primera calidad por año.
- b) PERSONAL FEMENINO DE MAESTRANZA: Dos (2) guardapolvos tipo grafa, guantes de látex, un (1) par de botas de goma tipo paseo por año.
- c) CHOFERES DE CAMIONES Y MAQUINAS VIALES: Un (1) mamelucos sanforizados enterizos y sin costura en la cintura por año, un (1) conjunto térmico cada dos (2) años, un (1) par de borceguíes de seguridad y guantes de baqueta por año.
- d) OBREROS DE OBRA - SERVICIOS GENERALES – ALBAÑILES- RECOLECCION - SANEAMIENTO Y REDES CLOACALES: Dos (2) mamelucos sanforizados por año, una (1) conjunto térmico cada dos años, un (1) par de borceguíes de seguridad, un (1) traje de agua, un (1) par de botas de goma y guantes acorde a las necesidades de la tarea a realizar por año.
- e) PERSONAL MECANICO, GOMEROS, ENGRASADORES, SOLDADORES, CHAPISTAS, ELECTRICISTAS AUTOMOTORES, etc.: Dos (2) mamelucos sanforizados anual, un (1) par de borceguíes de seguridad, un (1) conjunto

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

térmico innifugo cada dos (2) años y guantes, cuando así corresponda por la tarea que realiza cada agente, por año.

- f) PERSONAL CEMENTERIO:** Dos (2) mamelucos sanforizados, un (1) delantal de grafa, un (1) par de borceguíes, un (1) traje de agua, guantes de látex, guantes de baqueta y máscara, según corresponda por año.
- g) INSPECTORES DE TRANSITO:** Una (1) campera liviana primera calidad, dos (2) pantalones, un (1) pilotin protección de lluvia, una (1) campera de abrigo de primera calidad, un (1) par de zapatos, un (1) par de borceguíes forrados en corderito primera calidad, un (1) par de guantes de cuero forrados en corderito, por año.
- h) PERSONAL SERENOS:** Una (1) campera de abrigo, un mamelucos sanforizados, una (1) conjunto térmico cada dos años y un (1) par de borceguíes por año.
- i) CHOFERES VEHICULOS LIVIANOS:** Una (1) campera de abrigo, dos mamelucos sanforizados por año, una (1) conjunto térmico cada dos años y un (1) par de borceguíes por año.
- j) PERSONAL TOPOGRAFOS, INSPECTORES DE TIERRAS:** Una (1) campera de abrigo, dos mamelucos sanforizados por año, una (1) conjunto térmico cada dos años y un (1) par de borceguíes por año.
- k) INSPECTORES DE COMERCIO, INSPECTORES DE BROMATOLOGIA:** Una (1) campera de abrigo cada dos (2) años, un (1) par de botines de primera calidad, un (1), un (1) par de guantes de cuero forrados en corderito, por año.
- l) PERSONAL MASCULINO ADMINISTRATIVO:** Dos (2) camisa, un (1) pantalones de vestir de primera calidad, Una (1) campera de abrigo cada dos (2) año al personal que realiza tareas de atención al público.
- m) PERSONAL MUNICIPAL DE RECREACION Y DEPORTES (Profesores, Instructores, Monitores Municipales):** Un (1) equipo de gimnasia, un (1) remera de algodón, un (1) pantalón corto, por año.

La Municipalidad deberá suministrar a los agentes que realicen tareas que requieran elementos de protección, por razones de seguridad todos los elementos fijados por las Leyes en vigencia y las normas de seguridad habituales como guantes, botines de seguridad (con empuñadura de acero), cascos protectores, máscaras de soldar, antigás, antiparras, delantales, herramientas, antichispas, polainas, etc. El Municipio proveera al personal credencial de identificación. El Municipio deberá contemplar la entrega de herramientas y/o elementos de trabajo acorde a las tareas que realiza cada sector. Las mismas deberán ser entregadas a cargo del agente responsable. La

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

reglamentación de los períodos de entrega, uso y control de las prendas, serán acordadas en la CoPARL.

CAPITULO IX INTERPONER RECURSOS

Artículo 58°.- Cuando el agente considere que han sido vulnerados sus derechos podrá interponer ante a autoridad administrativa de la cual emanó la medida, los recursos de reconsideración y apelación subsidiaria ante el superior. Tendrá derecho y garantías consagradas por la Constitución Argentina y/o Provincial. Agotado dicho recurso quedará expedita la vía contencioso-administrativa.

Artículo 59°.- Si el fallo judicial fuese favorable al agente, considerándolo amparado por la estabilidad instituida por el presente CCT, hará lugar sin más trámite a la reincorporación del accionante, o a la restitución del nivel y jerarquía o atributos inherentes a los mismos, o a la reposición plena del derecho conculcado, según corresponda. En ningún caso se podrá rechazar la reincorporación sustituyéndose por una indemnización por despido incausado.

Artículo 60°.- Cuando se disponga la reincorporación del agente, ésta podrá efectuarse en distintas dependencias y en otra función de la especialidad, de igual nivel y jerarquía a la que ocupaba al momento de la separación del cargo, y con la remuneración vigente, además se le abonará los haberes devengados desde la fecha en que se dispuso la suspensión de la presentación del servicio.

CAPITULO X REHABILITACIÓN Y READMISIÓN

Artículo 61°.- El agente que por razones disciplinarias hubiera sido separada de la Administración Municipal, no podrá solicitar rehabilitación ante las autoridades pertinentes, siempre que hubiera transcurrido más de cinco (5) año desde la fecha del acto que dispuso la separación. La CoPARL podrá analizar el caso.

CAPÍTULO XI JORNADA DE TRABAJO

Artículo 62°.- CONCEPTO. Se entiende por jornada de trabajo al tiempo de prestación de servicios en forma normal y habitual.

La jornada laboral normal y habitual no podrá exceder de las seis (6) horas diarias, efectivas y corridas de trabajo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Los empleados que ocupen cargos jerárquicos (Jefe de Departamento, División y Sección), en cualquier Agrupamiento, tendrán una jornada laboral de siete (7) horas diarias.

El régimen horario de los Convenios Sectoriales, en ningún caso podrá exceder las treinta (30) horas semanales.

Deberá existir entre una jornada laboral y otra un lapso mínimo de doce (12) horas de descanso. En ningún caso se admitirá que el horario de iniciación de la jornada laboral normal y habitual quede establecido dentro de las veinticuatro (24) horas de un mismo día.

La jornada de trabajo se dividirá en diurna y nocturna, según la siguiente tabla:

- a) Horario de trabajo diurno: comprende entre las 07:00 hs. y las 19:00 hs., dividido en turno mañana y turno tarde.
- b) Horario de trabajo nocturno: comprende entre las 19:00 hs. y las 07:00 hs. del día siguiente.

El horario de trabajo que se establece en este CCT no podrá ser rotativo, salvo que sea en el mismo turno.

Artículo 63°.- JORNADA REDUCIDA. El empleado que desempeñe actividades que puedan afectar su integridad psicofísica o su vida, como tareas penosas, riesgosas, insalubres, agotamiento y/o de envejecimiento prematuro, tendrán una jornada reducida que no podrá exceder las cuatro (4) horas diarias, previa certificación médica. Sin perjuicio de lo que establezcan los convenios sectoriales, previa certificación médica.

La disminución horaria establecida no podrá afectar el salario.

Artículo 64°.- SERVICIOS EXTRAORDINARIOS Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que excedan la respectiva jornada normal y habitual de trabajo estipulada en este CCT.

Las horas extraordinarias que surjan por la necesidad de prevenir o reparar siniestros provocados por hechos fortuitos o de fuerza mayor, tendrán carácter de obligatorias cuando así lo requiera la Comisión de Protección Civil. En el resto de los casos serán optativas.

Los servicios extraordinarios sólo podrán ser realizados en la repartición que el empleado preste servicios normalmente, salvo que las necesidades de otra repartición no puedan ser cubiertas con los empleados de ésta.

Máximo horas diarias extraordinarias diurnas de lunes a viernes: 4 hs.

Máximo horas diarias extraordinarias nocturnas de lunes a viernes: 4 hs.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Máximo horas diarias extraordinarias diurnas, sábados, domingos, feriados o asuetos: 6 hs.

Máximo horas diarias extraordinarias nocturnas, sábados, domingos, feriados o asuetos: 6 hs.

Artículo 65°.- JORNADA NOCTURNA Se entenderá por tal la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las 19.00 hs. y las 7.00 hs. del día siguiente, con una duración máxima de seis (6) horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de 30 Hs. semanales.

El empleado podrá solicitar y obtener su desafectación de tareas exclusivamente nocturnas, luego de dos (2) años continuos de desempeñarlas.

Artículo 66°.- FRANCO COMPENSATORIOS El empleado que trabaje más de cuatro (4) horas extraordinarias diarias en días sábados, domingos y feriados, con independencia del pago correspondiente, devengará en un franco compensatorio adicional a favor del empleado, de veinticuatro (24) horas por cada día trabajado, el que deberá usufructuarse a partir del primer día hábil inmediato posterior, excepto razones de servicios.

Si el superior jerárquico no notificara al empleado del franco, éste podrá usufructuar el franco compensatorio, que se considerará otorgado de pleno derecho, previa notificación a su superior jerárquico y/o intervención de la CoPARL.

CAPÍTULO XII RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES

Artículo 67°.- El presente CCT reconoce como único representante de su personal para toda situación gremial al Sindicato de Empleados Municipales de 28 de Noviembre.

RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS

Artículo 68°.- El sindicato comunicará a las autoridades municipales la nómina de Delegados Gremiales y esta los reconocerá como únicos representantes de la Organización en los lugares de trabajo, quienes deberán observar una actitud de cooperación y de trabajo en equipo con la autoridad de aplicación, facilitando la participación de los empleados en todos los proyectos de trabajo que sean invitados a participar. Estos no podrán ser trasladados mientras dure su función gremial, salvo cuando medie sumario administrativo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PERMISO CON GOCE DE HABERES A LOS REPRESENTANTES GREMIALES

Artículo 69°.- Para el ejercicio de sus funciones específicas, se concede a cada uno de los delegados de personal un crédito de diez (10) horas mensuales, con goce de haberes. Acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que entorpezca el normal funcionamiento de las tareas dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares restringido. La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. La autoridad deberá facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de la asociación gremial en los lugares y horarios de trabajo, previa comunicación al Departamento Ejecutivo. En ese caso es obligatorio que la Entidad Gremial comunique dicha circunstancia al Departamento Ejecutivo con 24 horas de antelación como mínimo. Excedido dicho crédito quedará a criterio de la autoridad municipal el conceder la solicitud de la Organización Sindical permisos especiales con goce de haberes.

Artículo 70°.- CAMBIOS DE HORARIOS A DELEGADOS GREMIALES: La Autoridad Municipal podrán disponer por razones de servicios cambios de horarios de los delegados, garantizando la tutela de los intereses y derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta la diversidad del sector, turno y demás circunstancias de hecho, que hagan al funcionamiento del sector. La circunstancia deberá comunicada a la Organización Sindical.

APORTES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 71°.- La Autoridad Municipal retendrá por planilla a todos los afiliados al Sindicato de Empleados Municipales los aportes correspondientes a su cuota sindical y otras retenciones ajustadas a las normas legales vigentes. Eventualmente la organización gremial podrá requerir al Departamento Ejecutivo con ajuste a derecho que de la misma forma se proceda a descontar al personal otras contribuciones resueltas CCT. Dichos descuentos serán depositados dentro de los diez (10) días hábiles de realizados a la orden del Sindicato de Empleados Municipales de 28 de Noviembre.

Artículo 72°.- RETENCION CUOTAS SINDICALES Y CONTRIBUCIONES: El Departamento Ejecutivo actuarán como "agentes de retención" de las cuotas sindicales conforme a Ley, que a la fecha importan el uno y medio ("1,5%") porcientoy/o las contribuciones que los trabajadores beneficiarios de esta Convención Colectiva de Trabajo deban pagar al Sindicato de Empleados Municipales (SEM), sobre el total de las remuneraciones percibidas en el Subtotal uno y según las disposiciones legales y reglamentarias vigentes. En caso de establecerse modificaciones, adicionales o excepciones, los empleadores deberán ajustarse a las

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

mismas, previa publicación de la autorización efectuada por la autoridad de aplicación para su percepción, y la respectiva comunicación por la Entidad Sindical.

Artículo 73°.- APORTES SOLIDARIO DE LOS TRABAJADORES NO AFILIADOS: Todos los trabajadores de la actividad no afiliados a la entidad signataria de este convenio colectivo, con derecho al goce de los beneficios que el mismo otorga, aportarán por única vez, el uno y medio (“1,5%”) por ciento sobre el total de las remuneraciones mensual percibidas en el Subtotal uno. El Departamento Ejecutivo actuara como agente de retención y efectuará el depósito de las sumas retenidas en la misma forma y plazo que la cuota sindical de los trabajadores afiliados.

Artículo 74°.- TRABAJADORES COMPRENDIDOS: Todos los Aportes y Contribuciones Asistenciales, Sociales y Convencionales, Ordinarios y Extraordinarios, pactados o a pactarse, rigen para todos los trabajadores de la Actividad, sean o no afiliados.

VITRINA O PIZARRON PARA USO SINDICAL

Artículo 75°.- La Municipalidad permitirá la colocación en todo lugar de trabajo a convenir y en forma visible, vitrina o pizarrones para uso de la entidad sindical. Las mismas llevarán en su parte superior la inscripción Sindicato de Empleados Municipales será para uso exclusivo de la organización.

CAPÍTULO XIII SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 76°.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE LABORAL Sin perjuicio de la aplicación de las leyes y decretos vigentes en la materia sobre condiciones y medio ambiente de trabajo, se considerarán:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- 1) **Condiciones de trabajo y Medio ambiente de trabajo:** las características del trabajo que puedan tener una influencia en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del empleado.
- 2) **Quedan específicamente incluidos en estos conceptos:**
 - a) Las condiciones generales y especiales de las oficinas, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las que se realizan las tareas.
 - b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
 - c) Los procedimientos para la desaparición y/o disminución de los agentes citados en el punto anterior que influyan en la generación de los riesgos.
 - d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos funcionales de las dependencias en general, los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia de los riesgos a que esté expuesto el empleado.
 - e) Los lugares, oficinas o sitios, cerrados o al aire libre, donde los empleados desarrollan sus funciones.
 - f) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo condicionando la calidad de vida de los empleados municipales y sus familias.

Artículo 77°.- PREVENCIÓN Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad del Departamento Ejecutivo, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Artículo 78°.- OBLIGACIONES Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, el Departamento Ejecutivo queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

1. Exámenes pre-ocupacionales de ingreso para todos los concursantes, y para los empleados exámenes periódicos, post-ocupacionales, cuando se produzcan cambios de tareas y posterior a las ausencias prolongadas.
2. Comunicar en forma escrita al concursante y/o empleado de los resultados de los análisis y exámenes.
3. Confeccionar una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales, la que deberá ser comunicada a la autoridad competente y a la representación sindical.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

4. Mantener la presencia de un servicio médico especializado.
5. Denunciar los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad competente y a la representación sindical.
6. Cumplir con todo lo establecido en la normativa vigente y aquella específicamente adoptada por la Sub-Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.
7. La Municipalidad planificará e implementará en forma permanente y sistemática actividades de capacitación sobre los procedimientos operativos vigentes, en medidas de prevención y accidentes. Los trabajadores deberán contar con la documentación oficial que acredite su idoneidad y la formación para garantizarles el desarrollo, en óptimas condiciones, de la actividad que deban cumplir.
8. Diseñar y aplicar sistemas de señalización e instructivos para el uso de los elementos de protección personal o general.
9. Aplicar las recomendaciones establecidas en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo (A.R.T).
10. Proveer de útiles, herramientas e indumentaria de trabajo, certificados bajo las normas IRAM, requeridos por la naturaleza y necesidades del servicio. La provisión de ésta última se efectuará de acuerdo a la estación del año, estipulándose que la entrega correspondiente a la temporada invernal deberá realizarse como plazo máximo en el mes de marzo, y la correspondiente a la temporada estival como plazo máximo en el mes de septiembre. Sin perjuicio del reemplazo de la indumentaria, por el deterioro o contingencia con motivo u ocasión del trabajo.
11. Cualquier otra obligación que, por omisión, no haya sido expresada o nuevas obligaciones relacionadas con la Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo.

SUB-COMISIÓN DE SEGURIDAD, HIGIENE Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 79°.- Creación Créase la Sub-Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, la cual estará integrada por miembros designados por la CoPARL.

Artículo 80°.- Funciones La Sub-Comisión de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente de Trabajo, tiene las siguientes funciones:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Fiscalizar y verificar el cumplimiento de la normativa legal, los decretos reglamentarios, resoluciones y disposiciones complementarias vigentes en la materia.
- b) Realizar en forma periódica y regular inspecciones de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas, con el fin de mejorar, revertir o suprimir las condiciones penosas, riesgosas, peligrosas, de agotamiento y envejecimiento prematuro.
- c) Efectuar el seguimiento de los programas de mejoramiento.
- d) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.
- e) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa señalada.
- f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante ésta.
- g) Recabar información sobre las enfermedades profesionales específicas de la actividad municipal, con el objeto de brindar a la CoPARL acciones para revertir las causas que las originan.
- h) Incorporar, en carácter de consultores, asesores, técnicos y profesionales que se consideren necesarios para el logro de los objetivos quienes deberán trabajar en coordinación permanente con las oficinas específicas de la Municipalidad.

CAPÍTULO XIV EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Artículo 81°- EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Los agentes tienen derecho a ser evaluados y calificados por su desempeño, de acuerdo al cumplimiento de las misiones y funciones preestablecidas que actúan como indicadores, debiendo contribuir a estimular el compromiso y la capacitación.

El instrumento de evaluación de desempeño deberá estar vinculado con las misiones y funciones del empleado.

Artículo 82°.- Los sistemas de evaluación de desempeño deberán reunir los siguientes principios:

- a) Objetividad.
- b) Oficialidad del instrumento a utilizar.
- c) Periodicidad.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- d) Analogía de criterios de evaluación para funciones y cargos equivalentes, garantizando la equidad, contemplando las particularidades de cada función y la asignación de recursos necesarios.
- e) Distribución y asignación del puntaje, de modo que permita distinguir el desempeño del empleado.

Artículo 83°.- Cuando un empleado no alcance el puntaje mínimo, la Municipalidad instrumentará acciones tendientes a ayudarlo, a través de la capacitación y de la asistencia.

Artículo 84°.- El empleado con o sin cargo jerárquico, será evaluado por el superior inmediato. Dicha evaluación deberá ser ratificada o rectificada por el Jefe de Departamento o Director del área.

Artículo 85°.- El Jefe de Departamento y División será evaluado por su superior jerárquico, los que deberán respetar las mismas pautas que para el resto de los empleados.

Artículo 86°.- La calificación de cada ítem de la evaluación de desempeño, deberá estar debidamente fundada.

Artículo 87°.- La evaluación de desempeño deberá realizarse cada veinticuatro (24) meses, en el mes de Marzo. Si el período trabajado en forma efectiva fuera menor a los seis (6) meses, por el usufructo de licencias, se tomará en cuenta la calificación promedio de los últimos tres (3) períodos evaluados o de los existentes.

Artículo 88°.- El empleado que no registre sanciones disciplinarias en el período evaluado, tendrá un puntaje adicional de cinco (5) puntos.

Artículo 89°.- La evaluación de desempeño deberá ser notificada con copia al empleado evaluado dentro de los cinco (5) días de realizada, para su posterior archivo en el legajo personal. En caso de objeciones podrá interponer las impugnaciones correspondientes, dentro de los plazos previstos por la Ley Procedimiento Administrativo y modif. El Director deberá notificar, en el ámbito de su área, el resultado de las evaluaciones de desempeño para conocimiento de todos los empleados.

Artículo 90°.- Dentro de los quince (15) días de finalizadas las evaluaciones de desempeño, el evaluador deberá elevar, al área del municipio que corresponda, un informe sobre las necesidades del personal a los fines de implementar acciones de capacitación y asistencia.

TÍTULO IV COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO UNICO

Artículo 91°.- COMISIÓN PERMANENTE DE APLICACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES La Comisión Permanente de Aplicación de las Relaciones Laborales (CoPARL), será una comisión paritaria municipal, encargada de velar por la aplicación del CCT y de su interpretación.

1.- Disposición general:

Las decisiones tomadas por la CoPARL tendrán validez y eficacia general, las que deberán ser cumplidas como las emanadas del CCT.

2.- Quórum:

La CoPARL quedará validamente constituida cuando esté presente la mayoría de cada parte representada.

Las decisiones serán aprobadas cuando se obtenga el voto afirmativo de las dos terceras (2/3) partes de los miembros presentes.

La reunión deberá estar debidamente convocada indicando el orden del día a tratar.

Los miembros deberán hacer constar en el acta su voto sobre el tema tratado y los motivos que lo fundan.

3.- Conformación:

Estará conformada por Tres (3) representante de la asociación sindical y tres (3) de representantes del Departamento Ejecutivo y un (1) representante del Honorable Concejo Deliberante. De igual manera se designará un (1) suplente por cada una de las partes.

Se designará un Presidente y un Vicepresidente, a los fines de cumplir con las funciones administrativas necesarias.

La elección del Presidente y Vicepresidente, se realizará por sorteo, perteneciendo a cada una de las partes representadas, durando un (1) periodo en su mandato. Pasados seis (6) meses podrán rotar entre los cargos electos.

4.- Convocatoria:

Finalizada la redacción del CCT, automáticamente las partes quedan convocadas para conformar la CoPARL.

5.- Atribuciones:

a) Redactar su reglamento interno.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- b)** Reglamentar el presente CCT.
- c)** Interpretar con alcance general el presente CCT.
- d)** Conformar Subcomisiones de Trabajo.
- e)** Intervenir en controversias o conflictos que involucren a un grupo de empleados afectados por una problemática colectiva, en cuyo caso cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención, definiendo con precisión el objeto del conflicto.
- f)** Analizar y proponer las modificaciones necesarias que puedan producirse en el Convenio, sobre la base de las nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas.
- g)** Convocar a la Comisión de Concurso para efectuar los llamados a cubrir vacantes en las áreas administrativas.
- h)** Declarar desierto o fracasado un concurso a propuesta de la Comisión de Concurso.
- i)** Elaborar y elevar al titular del Departamento Ejecutivo, el orden de mérito vinculante que determine la cobertura de la vacante concursada.
- j)** Elevar al titular del Departamento Ejecutivo los datos de la viuda/o o hija/o del empleado fallecido en actividad, que podrían ingresar por la vía de la excepción.
- k)** Supervisar la reubicación inicial de cada empleado en el módulo y agrupamiento que le corresponda, siendo vinculante su decisión.
- m)** El Departamento Ejecutivo deberá consultar a la CoPARL en el supuesto de supresión o creación de cargos, funciones, organismos y dependencias, la que deberá emitir una opinión sobre el tema consultado.
- n)** Evaluar la aplicación práctica de este Convenio y elaborar propuestas de modificación o complementación en vista a la próxima Convención. A tal fin cualquier miembro de la CoPARL, se halla facultado para requerir informes a responsables de áreas o funcionarios municipales, los que deberán ser contestados a la brevedad.
- ñ)** Fiscalizar el cumplimiento de las normas establecidas en el CCT.
- o)** Fiscalizar la adecuación de los Convenios Sectoriales a los alcances que haya establecido el CCT.
- p)** Requerir en sus reuniones la presencia de asesores especializados y funcionarios, cuando medien razones debidamente fundadas.
- q)** Resolver sobre los casos o situaciones no previstas en el CCT.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

TÍTULO V RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

CAPÍTULO I MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 92°.- El personal no podrá ser objeto de medidas disciplinarias si no por las causas y procedimientos que este CCT determine.

Por las faltas o delitos que cometa, y sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales, fijadas por las leyes respectivas se hará pasible de las siguientes sanciones:

1.- Preventivas:

- a) **Advertencia expresa:** Consiste en un llamado de atención, de parte de la autoridad competente, en forma escrita, fehacientemente notificado que se adjuntará al legajo del agente.
- b) **Apercibimiento:** Consiste en un llamado de atención de parte de la autoridad competente por la comisión de una falta, dejándose constancia en el respectivo legajo mediante notificación fehaciente que ante la persistencia de la misma falta o error se procederá aplicar las normas disciplinarias de este convenio.

2.- Correctivas:

- a) **Suspensión, hasta treinta (30) días corridos:** Consiste en la no concurrencia del empleado a su puesto de trabajo por el tiempo que se fije, con el descuento de los días no trabajados.

El descuento de la remuneración por aplicación de la suspensión deberá efectuarse solamente sobre los días caídos en base a la remuneración normal y habitual.

La suspensión se tomará en días laborables y consecutivos a partir del día siguiente laboral al de su notificación.

Los días que correspondan descontar serán contabilizados desde el primer día de inicio de la sanción, hasta el día anterior a su presentación al puesto de trabajo.

3.- Expulsivas:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) **Cesantía:** Consiste en la rescisión de la relación de empleo, con la municipalidad, de modo tal, que si el agente solicita su reingreso deberá estar a lo decidido de la CoPARL.
- b) **Exoneración:** Consiste en la rescisión de la relación de empleo por parte de la Municipalidad, con la accesoria de no poder reingresar en el ámbito de la Administración Pública.

Artículo 93°.- Son causas para aplicar las medidas disciplinarias enunciadas en el Art. 92° inc. 1 y 2, las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado del horario fijado.
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de diez (10) días continuos o QUINCE (15) días discontinuos en el año.
- c) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- d) Incumplimiento de las obligaciones determinadas en el Art. 26°
- e) Delito que no se refiera a la administración, cuando el hecho sea doloso.
- d) Abandono de servicio sin causa justificada.

Artículo 94°.- Son causas para la cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de DIEZ (10) días continuos o QUINCE (15) días discontinuos durante el año.
- b) Incurrir en nueva falta que dé lugar a suspensión cuando el inculpado haya totalizado TREINTA (30) días de suspensión disciplinaria en los DOCE (12) meses inmediatos anterior.
- c) Abandono del servicio sin causa justificada.
- d) La reiteración de falta grave respecto al superior en la oficina o en actos de servicio.
- e) Ser declarado en concurso civil o quiebra calificados de fraudulentos.
- f) Incumplimiento de las obligaciones determinadas en el Art. 26°, que configure culpa grave.
- g) Quebrantamiento de las prohibiciones especificadas en el Art. 27°, que configure culpa grave.
- h) Delito que no se refiera a la administración cuando el hecho sea doloso y por sus circunstancias afecta al decoro de la función o al prestigio de la administración.

Artículo 95°.- Son causas de exoneración:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- a) Delito que no se refiera a la Administración, cuando el hecho sea doloso condenable.
- b) Faltas graves que perjudiquen material o moralmente a la administración.
- c) Delito contra la administración.
- d) Incumplimiento intencional de órdenes legales referente al derecho administrativo.

Artículo 96°.- CAUSALES DE MEDIDAS PREVENTIVAS:

Tardanzas: Se consideran hechos administrativos y serán sancionadas con el descuento de medio día de sueldo cuando la suma de ellas en un mes, excedan la tolerancia acordada, lleguen a los TREINTA (30) minutos permitidos.

Por cada llegada tarde que exceda de los TREINTA (30) minutos se descontará medio (1/2) día de sueldo.

Artículo 97°.- CAUSALES DE MEDIDAS CORRECTIVAS:

1.- Faltas a la puntualidad: A partir de la quinta llegada tarde en el año, el agente se hará pasible a las siguientes sanciones:

- a) De 5 a 15 llegada tarde 1 día de suspensión.
- b) De la 16 a 21 llegada tarde 2 día de suspensión.
- c) De la 22 a 27 llegada tarde 3 días de suspensión.
- d) De la 28 a 30 llegada tarde 5 días de suspensión.

A partir de primera a la cuarta falta de puntualidad a su lugar de trabajo, deberá dejarse constancia la fecha y que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante instrumento legal respectivo.

2.- Inasistencias Injustificadas: Las inasistencias continuas o discontinuas se considerarán hechos administrativos, cuando no sean justificadas por autoridad competente.

El cómputo de las mismas se hará dentro del año calendario. El empleado que incurra en dicho hecho, además del correspondiente descuento de haberes, se hará pasible de las siguientes sanciones:

- a) 2 a la 3 Inasistencia Injustificada Apercibimiento.
- b) De la 4 a 5 Inasistencia Injustificada 1 día de suspensión.
- c) De la 6 a 7 Inasistencia Injustificada 2 día de suspensión.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

d) De la 8 a 9 Inasistencia Injustificada 3 días de suspensión.
A partir de la primera inasistencia injustificada, deberá dejarse constancia fehaciente que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al agente que si incurre en un nuevo incumplimiento se le aplicaran las sanciones correspondiente por las inasistencias injustificadas. Así mismo se notificara fehacientemente al empleado, si incurre en la misma situación, será pasible de una causal de cesantía.

3.- Abandono de servicio: El agente que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado de retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior, será sancionado en la forma que a continuación se determina:

- a) Primer retiro sin autorización Apercibimiento.
- b) De la 2 a 4 retiro sin autorización 1 día de suspensión.
- c) De la 5 a 7 retiro sin autorización 2 día de suspensión.
- d) De la 8 a 10 retiro sin autorización 3 días de suspensión.

Con el primer abandono de servicio, deberá dejarse constancia fehaciente que no ha sido objeto de sanción, y se le notificará al agente que si incurre en un nuevo incumplimiento se le aplicaran las sanciones correspondiente por las abandono de servicio. Así mismo se notificara fehacientemente al empleado, si incurre en la misma situación, será pasible de una causal de cesantía.

4.- Incumplimiento de los deberes y obligaciones, determinadas en el CCT.

5.- Incumplimiento de las prohibiciones, determinadas en el CCT.

Artículo 98°.- CAUSALES DE MEDIDAS EXPULSIVAS:

1.-Causales de Cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas:** cumplidos los treinta (30) de suspensión disciplinaria en los DOCE (12) meses inmediatos anterior.
- b) Abandono de servicio:** cumplidos cinco (5) días de inasistencia, consecutivos y sin justificación, se intimará al empleado a la presentación a su puesto de trabajo.
- c) Incumplimiento de los deberes y obligaciones,** determinadas en el CCT.
- d) Incumplimiento de las prohibiciones,** determinadas en el CCT.

Transcurrido cinco (5) años de notificado el acto por el que se dispuso la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, podrá ingresar

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

nuevamente a la Municipalidad cumpliendo con los requisitos de ingreso que establece este CCT.

2.-Causales de Exoneración:

Las causales enunciadas, no excluyen a otras faltas que importen violación de los deberes del empleado.

- a)** Sentencia firme por delito doloso cometido en perjuicio de la Municipalidad y en ejercicio de sus funciones.
- b)** Imposición de pena principal o accesoria, de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
- c)** Las previstas en las leyes especiales.
- d)** Incumplimiento de los deberes y obligaciones, determinadas en el CCT.
- e)** Incumplimiento de las prohibiciones, determinadas en el CCT.

Artículo 99°.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN: Las medidas disciplinarias de constatación objetiva previstas en el presente CCT, serán aplicadas por las autoridades que en cada caso se mencionan:

- a) Advertencia expresa o Apercibimiento:** por el superior inmediato, previo Trámite Abreviado.
- b) Suspensión:** previo Trámite Abreviado:
 - 1)** hasta DOS (2) días de suspensión los Jefes de Departamento.
 - 2)** hasta CINCO (5) días de suspensión los Directores.
 - 3)** hasta DIEZ (10) días de suspensión el Secretario Comunal y/o el Secretario General del Honorable Concejo Deliberante según corresponda.
- c) Cesantía:** previo Sumario Administrativo, por el titular del Departamento Ejecutivo.
- d) Exoneración:** previo Sumario Administrativo, por el titular del Departamento Ejecutivo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Las apelaciones a las sanciones anterior serán interpuestas ante la instancia superior a la Autoridad máxima del Departamento Ejecutivo o Honorable Concejo Deliberante, con previa intervención de la Junta de Disciplina y Reclamo.

En caso que el trabajador interprete que hay parcialidad en la aplicación de la medida sancionatoria, podrá recurrir al CoPARL, quien actuará con carácter de mediador entre las partes.

CAPITULO II DEL SUMARIO

Artículo 100°.- Los sumarios administrativos tendientes a la comprobación de una falta o de un hecho en que se involucra a personal Municipal, con la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder, se ajustarán a las normas que se establecen en la presente.

Artículo 101°.- Las instrucción de sumarios administrativos será ordenada por resolución del Intendente Municipal o Presidente del Honorable Concejo Deliberante.

Artículo 102°.- Cuando exista déficit de inventario o pérdida, daño o destrucción de bienes de la administración municipal o comunal o de terceros, sólo se procederá a la instrucción de sumarios Administrativos, si el valor excede el monto del sueldo correspondiente al Módulo1.

Artículo 103°.- El sumario se instruirá por el Asesor Legal del Municipio, con la asistencia de un Secretario ad-hoc que designará el mismo instructor. Cuando el sumario se instruya a un agente con nivel de Director o Funcionario de similar o mayor jerarquía, el sumario será instruido por un Abogado de otro sector.

En los casos en que el sumario deba instruirse a algún agente perteneciente al Juzgado de Faltas o cuando existan dificultades insalvables para la instrucción por parte de dicho servicio, el Asesor Legal del Municipio designará otro funcionario sumariante. Igual temperamento se adoptará en caso de recusación o excusación. En caso que no se pueda integrar por falta de dependencia idónea, la autoridad competente designará otro funcionario en su reemplazo.

Artículo 104°.- La instrucción del sumario administrativo tiene por objeto:

- a) Comprobar un hecho pasible de sanción.
- b) Reunir la prueba de todas las circunstancias que puedan influir en su calificación legal.
- c) Determinar la responsabilidad administrativa del o de los agentes intervinientes en el hecho principal o los accesorios que surjan del sumario.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- d) Dar las pautas determinadas de las responsabilidades de orden civil y/o penal que pueda surgir de las investigaciones.

Artículo 105°.- Son causas de recusación del instructor las siguientes:

- a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado civil y el segundo de afinidad con el denunciante o sumariado.
- b) Haber sido denunciado o acusado por un delito o falta administrativa por el imputado o por el ofendido con anterioridad al sumario que se instruye.
- c) El interés directo o indirecto en el resultado del sumario que se manifieste por parcialidad evidente en la investigación.
- d) Tener el instructor o su cónyuge o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado, o afines hasta el segundo grado, causa judicial o administrativa, pendiente con el imputado o el ofendido.
- e) La amistad íntima que se manifieste por frecuencia de trato con el imputado o el ofendido.
- f) La enemistad o resentimiento manifiesto.
- g) Ser acreedor o deudor.

CAPITULO III RECUSACION Y EXCUSACION

Artículo 106°.- La recusación debe formularse por el imputado antes de prestar declaraciones o durante ellas, expresando las causas en que se funda. Pasada esa oportunidad se puede ejercer ese derecho durante la tramitación del sumario si la causa es sobreviniente o se deduce bajo juramento de haber llegado recién a su conocimiento.

Artículo 107°.- No se admiten recusaciones presentadas fuera de las oportunidades previstas en el artículo anterior o cuando no se mencionen las causas que la motivan y no se indiquen las pruebas en que se fundamenta el pedido, pudiendo solicitarse un plazo de dos (2) días para la presentación de ésta.

Artículo 108°.- Si se hace lugar a la recusación del instructor, los actos por él practicados, salvo lo irreproducible, son nulos, siempre que lo pida el recusante dentro del plazo de dos (2) días a contar de la notificación de la resolución.

Artículo 109°.- Son causas de excusación, las situaciones previstas en el artículo 105°. El instructor que se considere comprendido en alguna de ellas, debe excusarse antes de aceptar el cargo o al momento de conocer la existencia de la causal, fundamentando su excusación.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

NOTIFICACIONES

Artículo 110°.- Las notificaciones que se realicen con motivo del sumario deben hacerse siempre por escrito, ya sea en diligencia en el mismo expediente o por cédula firmada por el instructor o Secretario de actuación. Excepcionalmente, podrá hacerse en forma verbal cuando se tratare de citaciones a los fines de prestar declaración. Las notificaciones por escrito se harán en la forma que a continuación se indica:

- a) Cuando el imputado se domicilia dentro de la competencia territorial en que actúa el instructor, se hará por cédula de notificación donde debe transcribirse la resolución o providencia que se notifica.
- b) Si la notificación se practica en diligencia, se dejará la constancia pertinente en el sumario, con indicaciones de día y hora, debiendo firmarla el interesado y el instructor.

Artículo 111°.- Al efectuarse la notificación en el domicilio del imputado, el empleado que cumpla esa diligencia entregará el original de la misma, dejando constancia de ello en el duplicado con expresión de día y hora, firmándola. El duplicado será firmado por el interesado quien acreditará su identidad. Si éste no quiere o no puede firmar o justificar su identidad, basta con la constancia inserta con el notificador de haber cumplido la diligencia y haber dejado el original.

Artículo 112°.- Si no se encuentra la persona a quien se va a notificar, se entrega la cédula en la forma establecida en el artículo anterior a alguna de las personas que residan en la casa, con preferencia a los familiares del interesado, y entre éstos, a los más allegados.

En estos casos, debe requerirse de la persona que reciba la cédula, la exhibición de su documento de identidad, dejando constancia del mismo o de su negativa a exhibirlo.

Si no se halla persona alguna dentro de la finca, o no responde nadie a los llamados, se fijará el original de la cédula en lugar visible dejando constancia pertinente en ambos ejemplares.

Artículo 113°.- Como domicilio del imputado se tendrá el denunciado por éste en la dependencia donde presta servicios.

En todos los casos, al tomarle declaración se le requerirá la constitución del domicilio legal.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PLAZO

Artículo 114°.- Los plazos son perentorios e improrrogables y se cuentan por días y horas hábiles administrativas.

PROCEDIMIENTO SUMARIAL

Artículo 115°.- El sumario podrá ordenarse de oficio o cuando medie denuncia o comunicación. La orden de proceder a la instrucción del sumario será el principio de las actuaciones.

Artículo 116°.- La renuncia o la destitución del imputado, dispuesta por otra causa, no impide la iniciación o prosecución del sumario.

Artículo 117°.- El sumario deberá iniciarse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de notificada la designación al sumariante.

El sumario es secreto en los primeros veinticinco (25) días de su iniciación, durante los cuales el sumariante acumulará la prueba de cargo.

Concluida la acumulación de pruebas de cargos, se correrá vista por el término de ocho (8) días al inculpado para que efectúe su descargo, así mismo su defensa.

Durante los quince (15) días subsiguientes, el sumariante practicará las diligencias propuestas por el inculpado y en caso de no considerarlo procedente, dejará constancia fundada de su negativa.

Deberá acumularse al sumario, todos aquellos antecedentes que habiendo sido solicitados en términos, se produzcan con posterioridad hasta el momento de la emisión del dictamen.

Artículo 118°.- El instructor debe emplazar al responsable y recibirle declaración con referencia a los hechos cuya autoría se le atribuye. El incumplimiento de esta norma trae aparejada la nulidad de las actuaciones.

Artículo 119°.- Si el responsable no comparece dentro del término del emplazamiento sin causa justificada, se continuará el trámite del sumario previa declaración de su rebeldía, la que será notificada por cédula al interesado.

Artículo 120°.- Si el responsable comparece con posterioridad a la declaración de rebeldía, toma intervención en el estado en que se encuentra el sumario, se le recibirá declaración si no se ha corrido traslado para la defensa.

Artículo 121°.- El imputado tiene los siguientes derechos:

- a) Conocer los hechos y las faltas que se le atribuyen.
- b) Ofrecer toda la prueba de que pretende valerse, la que se ajustará a las normas de este reglamento.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

- c) Dictar y leer por sí su declaración.
- d) Firmar cada una de las hojas de su declaración.
- e) Constituir domicilio especial.

Artículo 122°.- El instructor formulará al imputado las preguntas que considere pertinentes, y que guardan relación con los hechos investigados. Debe permitir además, que exprese lo que estime conveniente para su descargo. A continuación, le hará saber que puede ofrecer prueba, dejando constancia del cumplimiento de ese requisito.

Artículo 123°.- Si el imputado no lee su declaración, debe hacerlo el instructor, dejando constancia del cumplimiento de esa disposición.

Artículo 124°.- Las pruebas pueden ser de todo tipo.

Artículo 125°.- El instructor puede requerir informe de las oficinas públicas y privadas sobre circunstancias relacionadas con los hechos que se investigan.

Artículo 126°.- Cuando se disponga de la realización de pericias, la designación del experto recaerá en técnicos de la Administración Municipal o Administración Pública en general.

Artículo 127°.- El instructor puede disponer el reconocimiento de lugares o cosas, mediante inspección ocular, asentando en actas su resultado e ilustrándolo en su caso, con un croquis con los detalles respectivos.

Artículo 128°.- El instructor recibirá declaración a todas las personas que tengan conocimiento de los hechos investigados; si existen impedimentos para recibir declaración de algún testigo, dejará constancia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 1

29°.- Toda persona mayor de catorce (14) años que no esté impedida, puede ser invitada a colaborar para prestar declaración testimonial.

Artículo 130°.- No pueden testificar contra el imputado los ascendientes, descendientes, hermanos y el cónyuge del imputado, salvo que el hecho aparezca ejecutado en perjuicio del testigo o contra una persona cuyo parentesco con él sea igual o más próximo.

En caso de presentarse alguna de las personas mencionadas a declarar, se les hará saber de esa prohibición.

Artículo 131°.- La citación de los testigos se efectuará mediante cédula en que se hará constar el sumario en el que son llamados a deponer. Se observarán los requisitos establecidos para las notificaciones.

Artículo 132°.- Si el testigo es agente de la Administración municipal y, debidamente citado, no comparece o se niega a declarar sin causa justificada, se hará pasible de apercibimiento.

En caso de reincidencia, le corresponderán tres (3) días de suspensión.

Artículo 133°.- Los testigos deben acreditar su identidad personal y manifestar sus datos personales, profesión y domicilio, si conocen al denunciante o al imputado y si para con alguno de ellos le comprenden los impedimentos o inhabilidades mencionados en el artículo 105º, le será previamente explicado antes de empezar su declaración y de todo lo cual se dejará constancia en el acta testimonial.

Artículo 134°.- Los testigos declararán bajo juramento de decir verdad. Si en el curso del proceso, el agente citado como testigo, resultare imputado, se le hará conocer el cambio de situación y se le relevará del juramento.

Artículo 135°.- Si el testigo es ciego y no sabe o no puede firmar, debe colocar la impresión digital al finalizar la declaración. En tales casos, a la declaración asistirá otra persona de la confianza de aquél, a quien se le permitirá leer el acta respectiva.

De todo ello se dejará constancia, el incumplimiento de esta norma importa la nulidad de la diligencia.

Artículo 136°.- Durante la instrucción del imputado, puede presentar los documentos que ofrezca como prueba.

Artículo 137°.- El imputado contestará afirmativamente o negativamente en cuanto a la autenticidad de los documentos que se le exhiban y puede hacer las declaraciones que estime necesario sobre dichas pruebas.

Artículo 138°.- Cuando los testimonios sean discordantes acerca de un hecho que interese a la investigación, el instructor debe efectuar careo entre los testigos.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 1

Artículo 139°.- Si alguna de las personas que deben ser careadas no concurre por causa justificada, se cumplirá la diligencia haciéndole conocer a quien comparezca en lo pertinente, las declaraciones que se reputan contradictorias.

Artículo 140°.- Practicadas las pruebas de cargo y agregados los antecedentes administrativos, el instructor formulará la imputación a todos aquellos que de la misma resultaran inculpados, indicando la presunta falta cometida y ordenando el traslado para la defensa.

41°.- Transcurrido el plazo establecido en el artículo 117° sin haberse ejercido la defensa, se tendrá por decaído el derecho para hacerlo y se continuará el procedimiento.

Artículo 142°.- Las actuaciones sumariales no podrán ser sacadas de la sede de la instrucción, pudiendo el imputado o su defensor tomar conocimiento de las mismas en las oficinas de Asesoría Letrada municipal.

Artículo 143°.- Con el escrito de defensa el imputado puede presentar nuevas pruebas, las notoriamente improcedentes se rechazarán mediante resolución fundada, la que será inapelable.

Artículo 144°.- El imputado puede presentar el pliego de las preguntas que pretenda sean formuladas a los testigos por él propuestos, sin perjuicio de las que podrá formular el instructor.

Artículo 145°.- Transcurrido el plazo para efectuar la defensa, en su caso, producida la prueba ofrecida, el instructor procederá a la clausura del sumario y deberá emitir dictamen dentro del término de diez (10) días.

Artículo 146°.- Emitido el dictamen, se correrá vista al imputado por el término de cinco (5) días a efectos de la presentación de su alegato. Los mismos, serán elevado a la autoridad municipal a los fines que resuelva.

Artículo 147°.- El agente que se encontrare privado de la libertad en virtud de acto de autoridad competente, será suspendido preventivamente hasta que la recobre, oportunidad ésta en que deberá reintegrarse al servicio dentro de las setenta y dos (72) horas.

No tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al lapso que dure la suspensión si se tratare de hechos ajenos al servicio.

Si se tratare de hecho de servicio, podrá percibir los haberes totalmente si no resultare sancionado, o proporcionalmente cuando se le aplicare una sanción menor no expulsiva en el sumario administrativo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 1

Artículo 148°.- La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que pudieran configurar delitos y la aplicación de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, serán independientes de la causa criminal, y el sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución, no habilita al agente a continuar en el servicio civil si el mismo fuera sancionado en el sumario administrativo, con una medida expulsiva.

La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa penal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor gravedad luego de dictada la sentencia definitiva en la causa penal.

Artículo 149°.- El personal no podrá ser sumariado después de haber transcurrido dos (2) años de cometida la falta que se le imputa, salvo que se trate de actos o hechos que lesionen el patrimonio del Estado.

Artículo 150°.- Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o infracción, los antecedentes del agente y en su caso, los perjuicios causados.

El personal no podrá ser sancionado sino una sola vez por la misma causa.

51°.- Cuando un agente sometido a sumario presentare la renuncia, ésta podrá ser aceptada, pero el renunciante quedará vinculado al proceso cuyas conclusiones le serán aplicables. De merecer sanción expulsiva, se transformará la aceptación de la renuncia en cesantía o exoneración, según corresponda.

Artículo 152°.- Contra la resolución de la autoridad municipal, proceden los recursos previstos en el presente CCT.

INFORMACION SUMARIA

Artículo 153°.- La información sumaria es una actuación escrita que debe realizarse en las siguientes situaciones:

- a) Cuando exista déficit de inventario o pérdida, daño o destrucción de bienes de terceros cuyo valor no exceda el monto del sueldo correspondiente al Módulo 1.
- b) En todos los demás casos, en que si bien aparentemente, no debiera instruirse sumario, se considere necesario la comprobación o esclarecimiento de un hecho.

Artículo 154°.- La información sumaria será ordenada por el secretario del área o funcionario comunal de similar jerarquía, en cuyo ámbito hubiere ocurrido el hecho, quien designará instructor al Asesor o funcionario de la Secretaría respectiva.

Artículo 155°.- El funcionario que realice la información sumaria, debe ajustar su labor a las siguientes prescripciones:

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 1

- a) Practicar las diligencias que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos que se investiguen.
- b) Recabar directamente informes periciales.
- c) Agregar planillas de antecedentes del personal que apareciera involucrado.
- d) Concluir el procedimiento y emitir dictamen en el término de quince (15) días.

Artículo 156°.- Una vez dictaminado, se elevarán las actuaciones al funcionario que ordenó la instrucción, quien deberá resolver dentro del plazo de diez (10) días.

Artículo 157°.- Si de la información sumaria surgen hechos que por su gravedad deben ser investigados mediante sumario, se dispondrá la sustanciación del mismo, siendo válidas las actuaciones practicadas.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Artículo 158°.- El personal presuntivamente incurso en falta, podrá ser suspendido o trasladado con carácter preventivo cuando su alejamiento sea considerado necesario para el esclarecimiento de los hechos motivo de la investigación, o cuando su permanencia en el cargo sea incompatible con el estado de autos. El término de suspensión, no podrá exceder de noventa (90) días. Cumplido el mismo, el agente deberá ser reintegrado, pudiendo aconsejar la instrucción sumarial, se le dé un destino distinto al que detentaba antes de la suspensión, si lo estimare conveniente en mérito a la prueba acumulada.

Artículo 159°.- El instructor sumariante deberá comunicar con antelación no menor de cuarenta y ocho (48) horas a la autoridad que dispuso el sumario, el vencimiento

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

del plazo, del traslado o suspensión preventiva, y solicitar la prórroga en los casos que ésta corresponda. También podrá solicitar el levantamiento de las medidas preventivas antes de su vencimiento en caso de surgir de las pruebas de cargos acumuladas, la falta de mérito para el mantenimiento de la misma.

Artículo 160°.- Vencido el término de suspensión preventiva, el servicio administrativo liquidará automáticamente los haberes, salvo la falta de prestación de servicios, si ha mediado intimación.

En caso de aplicarse sanción, si la misma no fuera privativa de haberes, éstos serán íntegramente abonados.

Cuando la sanción fuera privativa de haberes, éstos serán pagados en la proporción correspondiente.

Si la sanción fuera expulsiva, no se tendrá derecho a la percepción de haberes correspondiente al lapso de suspensión preventiva.

JUNTAS DE DISCIPLINA Y RECLAMOS

Artículo 161°.- La Junta de Disciplina y Reclamos estará compuesta por CINCO (5) miembros integrados de la siguiente manera:

- a) TRES (3) miembros del Departamento Ejecutivo (uno por lo menos letrado).
- b) UN (1) Concejal del Honorable Concejo Deliberante.
- c) UN (1) miembro en representación de la entidad signataria del presente CCT que nuclea a los trabajadores Municipales.

Artículo 162°.- La Junta de Reclamos, tendrá competencia y atenderá necesariamente en todo reclamo interpuesto por los agentes respecto de actos administrativos que hagan a los derechos de los mismos y no comprendidos en el régimen disciplinario. A tal efecto le serán remitidos los antecedentes del acto recurrido, legajos, sumarios y todo cuanto requiera la misma, dentro del lapso de cinco (5) días de haberlos solicitado. La Junta debe pronunciarse dentro de los diez (10) días, plazo prorrogable al doble si fuere necesario dictaminar.

TITULO VI EGRESO

La relación de empleo concluye solamente por las siguientes causales:

Artículo 163°.- RENUNCIA ACEPTADA El empleado deberá presentar su renuncia a su puesto de trabajo, con una anticipación de treinta (30) días corridos.

El Departamento Ejecutivo, en este período, deberá llevar a cabo las tramitaciones que se establezcan en la reglamentación, para la baja del empleado.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

La renuncia del empleado producirá efectos extintivos irrevocables de la relación laboral una vez notificada su aceptación o transcurrido el plazo de treinta (30) días corridos, salvo que se hubiere dispuesto la instrucción de sumario que lo involucre como sumariado. En este caso, la aceptación de la renuncia quedará condicionada a los resultados del sumario en curso. La aceptación de la renuncia podrá ser dejada en suspenso, por un término no mayor a ciento ochenta (180) días corridos.

El empleado que renuncia no podrá hacer abandono del servicio, sino en la fecha en que la autoridad se expida respecto de la aceptación de la renuncia, salvo casos en los que mediare causales de salud debidamente justificada por autoridad competente.

A los treinta (30) días corridos de presentada la renuncia, sin que el Departamento Ejecutivo se haya pronunciado sobre su aceptación, el empleado podrá dejar el servicio sin incurrir en abandono, previa entrega a quien corresponda, de los bienes u otros efectos de los que sea depositario.

Por razones excepcionales el plazo de treinta (30) días corridos podrá ser reducido al mínimo necesario, siempre que se dé cumplimiento a los requisitos administrativos.

Artículo 164º.- POR JUBILACIÓN.

- a) Jubilación Ordinaria:** Cuando el empleado reuniera los requisitos exigidos por la ley de previsión social vigente, aplicables al caso, para obtener el porcentaje máximo de haber de la jubilación ordinaria, el Departamento Ejecutivo deberá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes, extendiéndole los certificados y demás documentación necesaria a tales fines.

El empleado que fuera intimado a jubilarse deberá dar inicio a los trámites correspondientes a su jubilación en un plazo no mayor de treinta (30) días corridos de notificado, pudiendo continuar con la prestación de sus servicios hasta que se le acuerde el respectivo beneficio, por un plazo no mayor a ciento ochenta (180) días corridos, con opción de prórroga por otros ciento ochenta (180) días corridos, a cuyo término el empleado deberá acogerse al beneficio jubilatorio. Durante la tramitación de la misma se le concederá la franquicia horaria necesaria para realizar trámites relacionados con su jubilación.

Dichos plazos comenzarán a correr:

- 1) Mediando intimación del Departamento Ejecutivo, a partir de la notificación.
 - 2) A solicitud del empleado, desde el momento en que se comunique al organismo la iniciación del trámite previsional, por medio fehaciente.
- b) Jubilación por Invalidez:** Se acordará conforme a lo establecido en el Inc. d) Artículo 45º, Licencias Especiales.

Artículo 165º.- CESANTÍA Solo podrá declararse, previo sumario administrativo.

Artículo 166º.- EXONERACIÓN Solo podrá declararse, previo sumario administrativo.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículo 167°.- FALLECIMIENTO En ocasión del deceso del empleado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS y TRANSITORIAS

Artículo 168°.- El cómputo de los términos establecidos en días por las disposiciones del presente CCT se hará en días hábiles administrativos, salvo que expresamente esté dispuesto en otra forma.

A esos efectos se considerarán inhábiles las jornadas que por cualquier motivo sean declaradas parcialmente no laborables.

Artículo 169°.- Las licencias anuales ordinarias correspondientes a años anteriores, no gozadas, se otorgarán de acuerdo a las normas vigentes anteriores a la sanción del presente CCT.

Artículo 170°.- Los agentes que a la fecha de entrada en vigencia de este CCT revistan en Planta Contratado, que hayan adquirido el derecho de ingresar a Planta Permanente y/o que la funciones que presten se encuadren en actividades necesarias al desenvolvimiento normal del Municipio, deberán ser incorporados a Planta Permanente para lo cual tales agentes estarán obligados a cumplimentar en debida forma los requisitos de ingreso establecidos en este CCT. A tal efecto se establece un plazo de 90 días corridos a partir de la vigencia del presente, para la regularización indicada precedentemente.

Para los agentes que en virtud de su nacionalidad deban tramitar la correspondiente carta de ciudadanía, el plazo será de UN (1) año. Vencidos dichos términos, si los agentes no hubieran iniciado debidamente tales obligaciones, se procederá de oficio y automáticamente a disponer el cese de servicios.

Salvo que se demostrara lo contrario, debiéndose en tal caso adjuntar al Municipio toda documentación que contribuya a esta tramitación.

Artículo 171°.- Las prohibiciones que se determinen en este CCT son de aplicación para las situaciones existentes, aún cuando hubieran sido declaradas compatibles con arreglo a las normas anteriormente vigentes.

Artículo 172°.- Queda expresamente establecido que la vigencia del artículo 73° del presente CCT, será a partir de la aprobación de la Asamblea Extraordinaria de Afiliados a la organización sindical signataria del presente convenio.

Artículo 173°.- El presente CCT regirá para todo el Personal Escalonado de la Municipalidad de "28 de Noviembre" a partir del 01 de Marzo del 2.015 y será aplicable a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes,

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

quedando derogada toda otra disposición que legisle sobre el particular. **Artículo 174°.- DE FORMA.-**