Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

ORDENANZA Nº 3269

VISTO:

Que en cumplimiento de lo establecido en la Ley Nº 14.656, se ha firmado el **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO** entre la Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves, representada por el Intendente Municipal, Dr. Eduardo Marcelo SANTILLÁN y el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES, representado por el Secretario General Marcelo Alberto BRUNERO; y

CONSIDERANDO:

Que el Ministerio de Trabajo provincial ha remitido al Municipio el Expediente Nº 21559-0000114-16-00 referente a solicitud de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo que regirá la relación de empleo con los Trabajadores municipales;

Que se ha cumplido con el envío, al Ministerio de Trabajo provincial, del Decreto Nº 1374/2016 que modifica la conformación de la Comisión Paritaria Municipal establecida por Decreto Nº 221/2016;

Que es necesario que intervenga el Honorable Concejo Deliberante a los efectos de convalidar el Convenio Colectivo de Trabajo;
Por ello;

El **Honorable Concejo Deliberante de Adolfo Gonzales Chaves**, en uso de las facultades que le son propias, sanciona la siguiente:

ORDENANZA

Artículo 1º: Convalídase el **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO** firmado entre la Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves, representada por el Intendente Municipal, Dr. Eduardo Marcelo SANTILLÁN y el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES, representado por el Secretario General Marcelo Alberto BRUNERO, el que como **ANEXO I** pasa a formar parte de la presente Ordenanza.

Artículo 2º: Facúltase al Departamento Ejecutivo Municipal a realizar las adecuaciones presupuestarias que sean necesarias para la aplicación del **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO** que regirá la relación de empleo entre el Municipio y los Trabajadores municipales.

Artículo 3º: Comuníquese, Regístrese, Publíquese y Archívese.

Dada en la Sala de Sesiones del Honorable Concejo Deliberante de Adolfo Gonzáles Chaves, a los veinticinco (25) días del mes de Enero de 2017.

EMILIO ALBERTO VIDELA
Secretario H.C.D.

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

DIEGO MARTIN GONZALEZ
Presidente H.C.D.

21559-114--16-00

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Intendente Municipal: Dr. Eduardo Marcelo Santillán

Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales: Marcelo Alberto Brunero

Municipio de Adolfo Gonzales Chaves

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Marcelo Brunero
Secretario General
S.T.M. - A. G. CHAVES

Dr. Eduardo Marcelo Santillán
INTENDENTE MUNICIPAL
Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ADMINISTRACION PÚBLICA MUNICIPAL

DE ADOLFO GONZALES CHAVES

PRÓLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el que se regulan las relaciones laborales entre los trabajadores municipales y la Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas:

a) La mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos en favor de los habitantes del distrito, en especial de aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria.

b) El afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativas así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Departamento Ejecutivo Municipal.

Mediante el presente Convenio también persiguen profundizar:

• Una cultura de Trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública Municipal moderna y de calidad.

• Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato,

• El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores, así como,

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

cuando corresponda, de un régimen de contratación de personal no permanente acorde con esas orientaciones.

En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

Asimismo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a Negociación Colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

Por todo ello, acuerdan que la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio deberán guardar relación con esta exposición de principios y contribuir a su realización.

Finalmente, se acuerda que los institutos de interpretación y aplicación del Convenio, al momento de elaborar sus dictámenes tanto sobre lo regulado como de aquellos vacíos a llenar por vía interpretativa, deben partir de esta exposición de principios y tender a resolver las situaciones en sentido favorable a los trabajadores.

PARTES INTERVINIENTES

ARTICULO 1º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo, se suscribe entre la MUNICIPALIDAD DE ADOLFO GONZALES CHAVES representada por el Sr. Intendente Municipal, Dr. Eduardo Marcelo Santillán, en adelante **"La Municipalidad"**; y el **SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ADOLFO GONZALES CHAVES**, representado por el Secretario General don MARCELO ALBERTO BRUNERO, en adelante **"El Sindicato"**.

ARTICULO 2º.- Las partes reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 3º.- Las disposiciones del presente Convenio Colectivo son aplicables a los trabajadores bajo relación de dependencia de la

Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves, pactándose como ámbito de aplicación temporal del Convenio Colectivo de Trabajo el plazo de **UN (1) Año** a partir de la entrada en vigencia del presente, acordándose que cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación. En el supuesto de conflictos en la conformación de la Comisión Negociadora se aplicará lo dispuesto en el inciso d) del art. 59 de la Ley 14.656:

a) Apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieran acordado;

b) A falta de aquél someterse al órgano imparcial establecido en el inciso cuarto del art. 39 de la Constitución Provincial.

Hasta tanto entre en vigencia el presente, las partes podrán suscribir mediante Acta Acuerdo, compromisos relacionados con la forma y modo de aplicación del mismo, siempre y cuando se enmarquen dentro de los principios básicos enunciados en el presente Convenio.

Si durante la vigencia, o vencido el plazo estipulado en este Convenio, las paritarias reunidas no llegaran a un acuerdo sobre eventuales modificaciones a insertar, enmendar o excluir en él, las partes reconocen como válidas y en vigencia todo el articulado convenido en el texto origen del mismo, hasta tanto se expidan o eleven en conjunto las modificaciones que pactadas por Instrumento Legal, remitan a aprobación del órgano ministerial.

ARTICULO 4º.- La relación de empleo de los trabajadores dependientes de la Municipalidad de Adolfo Gonzales Chaves, se rige, en orden creciente de Jerarquía, por las siguientes normas:

a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75º inc. 22),

b) La Constitución de la Provincia de Buenos Aires,

c) La Ley 14656,

d) por este Convenio Colectivo.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
A. GONZALES CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

e) por los contratos individuales de Trabajo.

Los Convenios Colectivos serán válidos y aplicables en tanto contengan normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes vigentes. Las cláusulas de los Convenios Colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan. En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este Convenio Colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

Serán de aplicación los principios de: irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio de los trabajadores, primacía de la realidad, indemnidad, progresiva y en caso de duda interpretación a favor del trabajador.

ARTICULO 5º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo está dividido en una parte general y otra de condiciones específicas por rama y/o sección. Las disposiciones establecidas en la parte general son de aplicación a la totalidad de la actividad, salvo que las mismas resulten derogadas por las disposiciones específicas de la rama. Las disposiciones establecidas en cada rama y/o sección son de aplicación específica al trabajo a que se refiere y al personal comprendido y/o sección de que se trate, en casos de supuestos no contemplados en la rama se aplicará lo dispuesto en la parte general.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

EXCLUSIONES:

ARTICULO 6º.- Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo:

Titulares de cargo electivos,

Funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo.

Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados.

ARTICULO 7º.- Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

ARTICULO 8º.- Prevalencia del Convenio Colectivo de Trabajo:

En todos los supuestos de conflictos será de aplicación la normativa vigente en el Convenio Colectivo de Trabajo, al que se le reconoce jerarquía superior.

CAPITULO II

CONVENIOS SECTORIALES

ARTICULO 9º.- Los Convenios Colectivos a nivel sectorial que se acuerden a partir de la vigencia de este Convenio, se adecuarán a lo normado en los artículos 6º de la Ley Nº 24.185, y 5º de su Decreto Reglamentario Nº 447/93.

ARTICULO 10º.- Podrán ser objeto de la negociación colectiva general o sectorial la estructura de la carrera, el escalafón, las materias remitidas y las no tratadas por el presente Convenio y todas las modalidades sectoriales de institutos emergentes del Convenio General.

CAPITULO III

NEGOCIACION DE BUENA FE.

ARTICULO 11º.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios, establecidos en el artículo 57 de la Ley Nº 14.656, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

CAPITULO IV.

PLANTAS DEL PERSONAL.

El personal alcanzado por el presente régimen se calificará en:

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

ARTICULO 12º.-Planta general permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida esta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en la Ley 14.656.-

ARTICULO 13º.-Planta general temporaria: integrada por el personal que es contratado para Trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la administración municipal.

La contratación se efectuará por el contrato escrito donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de Trabajo, el tiempo de contratación y la remuneración a percibir por el trabajador, la que será el equivalente al básico de la Categoría Ingresante, del Agrupamiento que corresponda. El Contrato se formalizará en tres copias: una deberá ser entregada al trabajador, otra remitida a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

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

ARTICULO 14º.-Planta médica: Estará integrada por el personal que goza de estabilidad, comprendida en la Ordenanza Municipal Nº 1841 y sus modificatorias, o la que la reemplace en el futuro.

ARTICULO 15º.-Planta docente: Integrada por el personal que goza de estabilidad, que estará a cargo de organizar, orientar, asesorar, coordinar, supervisar y evaluar la enseñanza.

ARTICULO 16º.- Personal reemplazante: Son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes, para la procedencia de la designación del personal reemplazante, deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta.

CAPITULO V.

SISTEMAS DE INGRESO DE PERSONAL.

ARTICULO 17º.-INGRESO: El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la Categoría inicial de cada agrupamiento.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el cargo lo requiera y el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

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

CAPITULO VI.

NOMBRAMIENTO - PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 18º.- El nombramiento de los trabajadores municipales corresponde al Intendente Municipal o Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de las Municipalidades y las que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Será requisito indispensable para cumplir funciones en la administración municipal, tener el respectivo decreto de nombramiento en el que constará la imputación presupuestaria.

La designación del Ingresante tendrá carácter provisional por el término de doce (12) meses y quedará sujeto a confirmación, previa calificación. Durante dicho término el trabajador gozará de todos los beneficios que se acuerden por este instrumento legal, excepto el de la estabilidad. Sus calificaciones se efectuarán a partir de los 3 meses de producido su ingreso por medio del sistema especificado en el capítulo respectivo y serán notificadas al interesado, quien para su confirmación deberá obtener el concepto mínimo de bueno.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

En caso de jubilación o fallecimiento de un trabajador, la Municipalidad dará prioridad para la designación, sin prueba de selección a la viuda, o hijo/a de aquel, quien ingresará por la categoría mínima del agrupamiento correspondiente. En caso de no existir vacante, el mismo será contratado por el término de seis (6) meses, hasta tanto se cree la vacante.

CONFIRMACION

ARTICULO 19º.- Si dentro de los treinta (30) días posteriores al vencimiento del periodo de prueba no recibiese notificación desfavorable o por cualquier otro motivo se hubiese omitido la calificación, la confirmación del ingreso será automática. Los informes acerca del concepto que merezca el personal ingresante serán remitidos a la Junta de Ascensos, Calificaciones y Promociones, dentro de un lapso comprendido entre el tercero y sexto mes del período de prueba, sin perjuicio de hacerlo antes cuando se compruebe manifiesta incapacidad en el desempeño del cargo

CAPITULO VII.

CESE DE FUNCIONES

ARTICULO 20º.- El cese del trabajador será dispuesto por el Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante y se producirá por las siguientes causas:

a.- cuando el trabajador no hubiera completado los seis (6) meses requeridos para adquirir estabilidad.

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

c.- fallecimiento.

d.- Haber agotado el máximo de licencias por razones de enfermedad, previa junta médica que determine que tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.

e.- estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

f.- pasividad anticipada.

g.- haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.

h.- Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone la ley 14656 y/o modificaciones

i.- por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que dicte por vía reglamentaria o convencional. Durante tres (3) años o cinco (5) alternados.

CAPITULO VIII.

DERECHOS.

ARTICULO 21°.- ESTABILIDAD: Producida la incorporación definitiva, el trabajador adquiere estabilidad y solo perderá el cargo por las causas y procedimientos que este Convenio y la legislación vigente determine, no pudiendo ser privado de su empleo mientras dure su buena conducta, competencia y calificación.

Ningún trabajador podrá ser privado de cualesquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional, por motivos de convicción filosófica, religiosa, sexual, política, gremial o racial. Queda prohibida la adhesión e ideologías políticas como condición para el ejercicio de un cargo o función pública haciéndose pasible la autoridad que infringiera estas disposiciones de la correspondiente sanción disciplinaria.

Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad, o se le afecte moral o materialmente. Bajo cualquier

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
A. GONZALES CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

circunstancia queda prohibido el traslado de trabajadores con representación gremial a nivel de miembros de comisión directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales o delegados de reparticiones. Solo podrá ser adoptada tal medida por decisión fundada en sumario administrativo.-

En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados.

ARTICULO 22º.- RETRIBUCIÓN JUSTA: El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en la ley y que deban ser remuneradas, conforme con el principio de igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

ARTICULO 23º.- Sueldo Básico: El personal percibirá la retribución de sus servicios conforme a su ubicación en el respectivo escalafón o régimen que corresponda al carácter de su empleo. A igual situación de revista y modalidad de la prestación del servicio, el personal gozará de idénticas remuneraciones cualquiera sea la dependencia en que actúe. Dichas retribuciones no podrán ser disminuidas bajo ningún concepto. Salvo los casos expresamente previstos en este Convenio.

Toda modificación a las remuneraciones de personal será efectiva el primer día del mes en que ocurra.

Los asuetos que la municipalidad otorgue en días en que la suspensión del Trabajo no es obligatoria no originaran mermas en las remuneraciones.

ARTICULO 24º.- Antigüedad: El trabajador gozará de una bonificación por cada año de servicio prestado en la administración nacional, provincial o municipal, por el término total, sin límites, mientras mantenga el carácter de servicio activo, según el siguiente detalle:

*** Hasta 31/12/1995:** Tres por ciento (3%) para los agentes de la Categoría 1 a 9.-

Cuatro por ciento (4%) para las Categorías de la 10 a la 21 según Artículo 190 de la Ordenanza 1090/1985.-

* **Desde el 01/01/1996 y hasta 31/12/2014:** Uno por ciento (1%) de acuerdo al Artículo 19 de la Ley 11.757.-

* **Desde 1 de Enero 2015:** Tres por ciento (3%).-

Al trabajador jubilado y vuelto al servicio, no se le computarán a estos efectos, los años que hubiere aportado para la obtención de ese beneficio.

ARTICULO 25º.- Adicional por mérito: será variable y excepcional. **ADICIONAL POR PERMANENCIA EN CATEGORÍA**: conforme con la calificación del trabajador y por permanencia en CATEGORÍA: El trabajador que llegue al tope del Escalafón y que ya no pueda ascender más, tendrá derecho a percibir un adicional equivalente a un **QUINCE POR CIENTO (15%)** del básico de la categoría inicial, como mínimo.-

ADICIONAL POR EGRESO DE ESCALAFÓN: Conforme lo normado en el Decreto Municipal Nº 1013/2014, que establece los requisitos a cumplir y los beneficios a percibir.-

ARTICULO 26º.- Adicional por actividad exclusiva: El trabajador que se desempeñe en los agrupamientos técnico y profesional cubriendo cargos previstos en el respectivo plantel básico, con exigencia de actividad exclusiva, conforme con lo que establezca el municipio, podrán percibir este adicional, cuyo monto no podrá ser inferior al treinta por ciento (30%) del básico de la Categoría inicial y no podrá superar el cincuenta por ciento (50%) del básico de la categoría inicial.-

ARTICULO 27º.- Sueldo Anual Complementario: Todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria conforme lo determine la ley Nacional 23.041 vigente o la que la reemplazare en el futuro. Será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de Junio y Diciembre de cada año.

ARTICULO 28º.- Anticipo Jubilatorio: El trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta (60%) de la remuneración mensual Móvil que le pudiere corresponder en concepto de jubilación (ordinaria, por invalidez, por edad avanzada, etc.), monto que será deducido de su jubilación al liquidarse y ser elevado al IPS.-

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
A.G.CHAVES

ARTICULO 29º.- Retribución Especial

a) Cuando el cese del trabador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio, y cuyo cese no tenga carácter de sanción disciplinaria; se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro, equivalente a Seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, más todas las bonificaciones remunerativas, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días inmediatos al cese.

b) Si el trabajador falleciera acreditando al momento del deceso las condiciones exigidas para la obtención de la retribución especial a que se refiere el primer párrafo, la misma será abonada a sus derechohabientes, en la forma y previo cumplimiento de los requisitos exigibles.

c) Cuando el trabajador hubiere cumplido los Treinta (30) años de servicio efectivos; podrá optar por cobrar el cincuenta por ciento (50%) de la citada retribución, aún estando en actividad.

Si el trabajador fallecido ya hubiere percibido el cincuenta por ciento (50%) instituido en el primer párrafo del presente inciso, la diferencia restante le será abonada a sus derecho habientes en la forma y previo cumplimiento de los requisitos exigibles.

Cuando el trabajador no hubiese alcanzado los treinta (30) años de servicio, esta retribución le será abonada según la siguiente escala:

- Trabajadores Municipales que tengan entre 20 y 24 años de aportes en el I.P.S. cobrarán cuatro (4) básicos de la categoría en que reviste sin ningún tipo de descuentos.

- Trabajadores municipales que tengan entre 25 y 29 años de aportes en el I.P.S. cobrarán 5 básicos de la categoría en que reviste sin ningún tipo de descuentos.

- El pago deberá ser abonado dentro de los 30 días de producido el cese del trabajador.

A los fines del cómputo de antigüedad, se considerarán exclusivamente los servicios que el trabajador registra en la Administración Pública, Nacional, Provincial y/o Municipal, por los cuales haya percibido remuneración.

ARTICULO 30º.- Adicional por bloqueo de título: Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será de hasta el Sesenta por ciento (60%) de su básico, como mínimo.

ARTICULO 31º.- Descanso semanal; será establecido de acuerdo al régimen horario del trabajador:

El trabajador de 48 hs. semanales tendrá un (1) día de descanso semanal

El trabajador de 35 hs. Semanales tendrá dos (2) días de descanso semanal

El trabajador de 30 hs. Semanales tendrá dos (2) días de descanso semanal

Se tendrá en cuenta en todos los casos, feriados, asuetos y días no laborables, nacionales, provinciales y/o municipales, el que se adicionará como un día más de descanso.

ARTICULO 32º.- Horas extras: El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo normal establecido para su tarea, en días laborables, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, feriados nacionales, días no laborables y/o asuetos, nacionales, provinciales y/o municipales serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el trabajador en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, conforme a la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario fijando el valor por hora, considerando para éste: básico, antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, más el 50% o el 100% según corresponda.

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

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los trabajadores del agrupamiento jerárquico.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

3) COMPENSACIONES

ARTICULO 33º.- La compensación se asignará por los siguientes conceptos:

1.- Gastos por órdenes de servicio.

El importe que debe percibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentren previstas en el rubro retribuciones, se acordará en la forma y por el monto que se establezca en las reuniones paritarias y por los siguientes motivos:

1. Viáticos : Asimismo se dejan establecidos los siguientes viáticos para los trabajadores que prestan servicios en:

1.1.Viático Servicio Vial : Es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de sus funciones en el área vial, por los días que haya prestado servicios, siempre que tal erogación no se encuentre compensada por otros medios.

1.1.1. Viático horario diurno, por día el equivalente al **Tres por ciento (3%)** del básico de la categoría inicial del régimen de 35 horas semanales de labor.-

1.1.2. Viático horario nocturno, por día el equivalente al **Cuatro por ciento (4%)** del básico de la categoría inicial del régimen de 35 horas semanales de labor.-

*No corresponderá el pago de viáticos cuando el personal se encuentre en uso de Licencia Anual o por enfermedad.

2. Adicional por disponibilidad

Los trabajadores que presten servicios como chofer de ambulancias, de vehículos para transporte de personas y/o chofer de vehículos oficiales de media y larga distancia, tendrán derecho a percibir un ADICIONAL POR DISPONIBILIDAD, de la siguiente manera:

2.a) - Chofer de la ciudad cabecera: su monto será el equivalente al setenta por ciento (70%) del básico de la categoría inicial de 35 hs. semanales de labor.-

2.b) - Chofer de Delegaciones municipales: Su monto será el equivalente al Sesenta por ciento (60%) del básico de la categoría inicial de 35 hs. semanales.-

3.- Movilidad.

Es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio, equivalente al Quince por ciento (15%) del básico de la Categoría inicial de 35 hs. semanales. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

4.- Licencias no gozadas.

Importe que percibirá el trabajador que no gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo.

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

5.-Título: El personal que posee títulos de nivel secundario, terciario y universitario tendrá derecho a la retribución mensual conforme la siguiente escala:

Titulo secundario: Quince por ciento (15%)

Titulo terciario: Diecisiete por ciento (17%).

Título universitario, afectado a la función: Veinte por ciento (20%).

Certificado Curso Auxiliares de Enfermería expedido por la ESCUELA SUPERIOR DE SANIDAD, 1400 horas, año 1982: Ocho por ciento (8%).

Se tomará en cuenta para el pago de los citados porcentajes el básico de la categoría inicial del régimen de 35 horas semanales de labor.

No podrá bonificarse más de un título o certificado por empleado, reconociéndosele en todos los casos aquél al que le corresponda un adicional mayor.

6.- Jornada prolongada: todo trabajador de la administración pública municipal podrá realizar diariamente en forma permanente, mayor horario

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

que el fijado normalmente para el personal de la administración municipal, hasta el límite de nueve (9) horas diarias. En ningún caso podrá aumentarse la actual jornada, sin previo Convenio con el Sindicato.

7.- Fallo de caja: El personal que se desempeña como cajero o que habitualmente maneja fondos o valores, percibirá una compensación especial mensual en concepto de fallo de caja, según el siguiente detalle:
Cajero de la Ciudad cabecera: VEINTICINCO (25%) del básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas de labor, siempre que no se encuentre en las situaciones que se indican en el presente Convenio.
Cajero de la Delegación De la Garma: QUINCE (15%) del básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas de labor, siempre que no se encuentre en las situaciones que se indican en el presente Convenio.
Cajero Oficina de Guías: DIEZ (10%) del básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas de labor, siempre que no se encuentre en las situaciones que se indican en el presente Convenio.

8.- Presentismo: Cuando el trabajador durante el mes no incurriera en inasistencias o llegadas tarde y no haya sido objeto de sanciones disciplinarias, percibirá un adicional del diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas semanales de labor.

9.- Conservación de máquina o vehículo a cargo: Los trabajadores que tengan a su cargo vehículos o maquinarias especiales y que demuestre un particular cuidado en su conservación y manejo, tendrán derecho a percibir un adicional por este concepto.-La presente bonificación no es un derecho automático para quienes tienen a su cargo los vehículos y maquinarias, sino que se tiene que dar la especial circunstancias de demostrar un particular cuidado,
a) conductores de camionetas, camiones, tractores, automóviles, tracto-niveladoras, moto barredoras, combis de uso interno, motocicletas y tractor cortador de pasto: el quince por ciento (15%) mensual sobre el básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas de la administración municipal.
Respecto al cuidado y conservación del vehículo se tendrá en cuenta:
1 – abastecimiento de combustible
2 – niveles de aceite (todos)

3 - engrase permanente
4 - control de pérdidas de aceite y/o combustible
5 – estado general de luces
6 – estado general y control permanente de baterías
7 - revisación general del posible desgaste y desajuste
8 – limpieza general
9 - lavado general de existir lavadero.

b) Conductores de camión hidro-elevador, retroexcavadoras, motoniveladoras, palas cargadoras y topadoras: el veinte por ciento (20%) mensual sobre el básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas de la administración municipal.

Respecto al cuidado y conservación del vehículo se tendrá en cuenta:
1 – abastecimiento de combustible
2 – niveles de aceite
3 – engrase permanente
4 – control de pérdida de aceite y/o combustible
5 – estado general de luces
6 – estado general y control permanente de batería
7 – revisación general de posible desgaste y desajuste
8 – revisar tándems o mandos finales
9 – círculo
10 – desgaste de cuchillas y carriles
11 – limpieza general
12 – lavado general de existir lavadero

c) Conductores de ambulancias y combis para traslado de persona únicamente: el veinticinco por ciento (25%) mensual sobre el básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas semanales de labor, de la administración municipal.

Respecto al cuidado y conservación del vehículo se tendrá en cuenta:
1 – abastecimiento de combustible
2 – niveles de aceite (todos)
3 – engrase permanente
4 – control de pérdida de aceite y/o combustible
5 – estado general de luces
6 – estado general y control permanente de baterías

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

7 – revisación general de posibles desgastes y desajuste
8 – control de camillas y equipos de urgencia, etc.
9 – limpieza general
10 – control de cinturones de seguridad
11 - lavado general de existir lavadero

Este adicional no será incompatible con el pago de ningún otro adicional que regule la función del trabajador con relación a las tareas que realice.

Para gozar de la citada bonificación las tareas de mantenimiento deberán realizarse fuera de las horas de utilización de los vehículos para sus fines específicos, aún cuando para ello se excediera el horario habitual de Trabajo.

10.- Adicional por insalubridad: La jornada en lugares denominados o considerados insalubres o peligrosos no podrá exceder bajo ninguna circunstancia de seis (6) horas diarias. Dichos trabajadores tendrán una compensación equivalente a 20 minutos por hora trabajada en esas condiciones.

Calderistas, trabajadores de residuos patogénicos, trabajadores del área comunicación, trabajadores de cementerio, lavadero, hemoterapia, trabajadores afectados a área infectocontagioso, trabajadores de salud mental, trabajadores de radiología y los que en el futuro sean declarados insalubres.

11.- Recolección de residuos y reciclado: los trabajadores que desarrollen tareas en el servicio de recolección de residuos domiciliarios, excepto el chofer, y los trabajadores que prestan servicios en la planta de reciclado, recibirán una compensación equivalente a quince (15) minutos por hora trabajada en esas condiciones.

12.- Horas nocturnas: los trabajadores que desarrollen tareas nocturnas se les adicionará a los efectos del pago mensual de haberes ocho (8) minutos por cada hora trabajada en esas condiciones, según Ley de Contrato de Trabajo.

13.- Tarea riesgosa: Percibirán este adicional los trabajadores que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización, en forma

permanente, de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto la integridad psicofísica.

Este adicional consistirá en un porcentaje del 20% (Veinte por ciento) calculado sobre el básico de la categoría inferior del escalafón municipal, del régimen de 35 horas semanales de labor, para los trabajadores que efectivamente realicen tareas en: electricista de media y baja tensión, Electricista en Alumbrado Público, Bañeros, el detalle consignado precedentemente es de carácter enunciativo y no taxativo.

14.- Retribución por función: El trabajador que en carácter de transitorio o permanente realice funciones en cargos jerárquicos (Jefe de Departamento, Jefe de División o Encargado), percibirá una bonificación por función que no podrá superar el setenta por ciento (70%) de la categoría pertinente.

15.- Sepelio y luto: Cuando se produjere el fallecimiento de un trabajador, la Municipalidad abonará al cónyuge-conviviente supérstite, siempre que no se encontrare divorciado o separado de hecho sin voluntad de unirse, según lo establecido en la Ley 9507/80.- Mientras que por fallecimiento de familiares no a cargo del trabajador (padres, hermanos, padrastro, hermanastro, suegros, hijos, hijastros y cónyuge-conviviente) el cincuenta por ciento (50%) del básico correspondiente a categoría 15 del escalafón municipal.

El trabajador deberá acreditar el vínculo dentro de los seis (6) meses posteriores al fallecimiento.

La bonificación será abonada dentro de los sesenta (60) días posteriores a que el trabajador haya acreditado el vínculo con el fallecido. No será computable para el pago de Sueldo Anual Complementario ni horas extras.-

16.- Las compensaciones dispuestas en los puntos **5, 8, y 15** serán abonadas al trabajador aún cuando este haga uso del descanso anual, enfermedad de larga y corta evolución y/o accidente de Trabajo.

Cuando el trabajador se desempeñe en funciones que le permitan cobrar Conservación de máquina o vehículo a cargo o cumpliendo horas nocturnas, y se encuentre en uso de Licencia anual, la compensación dispuesta por el **Artículo 30**, **puntos 5, 7, 8, 10, 11, 12, 13 y 15** se le abonará en forma proporcional a los días laborados, en el mes inmediato anterior.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

17.- SERVICIO DE SALUD

CARGA HORARIA: el horario que cumplirán los trabajadores del servicio será de 48 hs. Semanales.

FRANCOS: Los trabajadores gozarán de un franco semanal, uno de los cuales corresponderá a un día sábado, domingo o feriado, por mes, de acuerdo a las necesidades del servicio. A los trabajadores que laboren en el turno noche cuya jornada finalice a las 06.00 hs., no podrá computarse como franco ese día, ya que el mismo será considerado jornada de descanso, seguido por un franco. El trabajador que cumpla su jornada en el turno Noche, no podrá trabajar más de 4 noches continuas.

GUARDIAS: Los trabajadores que presten servicios en Radiología, tendrán derecho a percibir un adicional por disponibilidad de conformidad con el siguiente detalle:

1 - Días laborables de lunes a viernes el equivalente a 5.50 % del básico de la categoría inicial de 35 hs. semanales.
2 - Fin de semana, feriados y no laborables, el equivalente a 8% del básico de la categoría inicial de 35 hs. semanales.

PERSONAL DE HEMOTERAPIA: Los trabajadores que presten servicios en Hemoterapia, tendrán derecho a percibir un adicional por disponibilidad de conformidad con el siguiente detalle:

1- Días laborables de lunes a viernes el equivalente a 3.55 % del básico de la categoría inicial de 35 hs. semanales.
2- Fin de semana, feriados y no laborables, el equivalente a 5% del básico de la categoría inicial de 35 hs. semanales.

PERSONAL DE ENFERMERIA: Enfermeros que viajen en ambulancias percibirán una bonificación equivalente al 31% del básico de la categoría inicial del régimen de 35 horas.
Enfermeros que no viajan en ambulancia y reemplazan a las anteriores percibirán una bonificación del 26,5 % del básico de la categoría inicial del régimen de 35 horas.

INDEMNIZACIONES, MENCIONES Y PREMIOS

ARTICULO 34.- PUNTUALIDAD, PRESENTISMO Cuando el trabajador durante el mes no incurriera en inasistencias o llegadas tardes y no haya sido

objeto de sanciones disciplinarias percibirá un adicional del diecisiete por ciento (17%) de la remuneración básica de la categoría inferior del escalafón municipal, con las siguientes excepciones:

El periodo de liquidación del presente adicional, se iniciará el día 18 de cada mes, finalizando el día 17 del mes inmediato siguiente, con las únicas excepciones de los meses de Mayo/Junio y Noviembre/Diciembre de cada año, que finalizarán el día 15 de Junio y 15 de Diciembre de cada año.

Cuando el trabajador registre dos (2) llegadas tarde superior a quince (15) minutos durante el periodo mensual de liquidación percibirá el adicional en un setenta y cinco por ciento (75%).

Cuando el trabajador registrare Tres (3) llegadas tardes ambas superiores a quince (15) minutos, percibirá el adicional en el cincuenta por ciento (50%).

Cuando el trabajador registrare Cuatro (4) llegadas tardes, superiores a quince (15) minutos percibirá el adicional en un veinticinco por ciento (25%).

Cuando el trabajador registrare Cinco (5) o más llegadas tardes, superiores a quince (15) minutos NO percibirá el citado adicional.

Cuando existiera inasistencia por enfermedad propia y/o de familiar a cargo, previa acreditación por certificado médico correspondiente, la bonificación por presentismo se percibirá conforme la siguiente escala:

En un setenta y cinco por ciento (75%) si la inasistencia es de un (1) día; en un cincuenta por ciento (50%) si la inasistencia es de dos (2) días; veinticinco por ciento (25%) y si fuera de tres (3) días.

Si la inasistencia fuera de cuatro (4) o más días se perderá el adicional, con las siguientes excepciones:

La Municipalidad está facultada para proceder a constatar y certificar el estado de salud del trabajador y/o familiar a cargo, concurriendo al lugar donde este se hallare, de oficio o a solicitud del trabajador. De constatarse la veracidad de la enfermedad el trabajador NO perderá el adicional por presentismo. Dicha constatación deberá estar acreditada por el médico actuante.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Si se tratare de enfermedad de larga evolución debidamente acreditada por certificado médico presentado ante la oficina correspondiente, cada quince (15) días desde la fecha de inicio de enfermedad, la que deberá ser calificada como tal **(larga evolución)** por la Junta Médica Municipal que al efecto se convoque. El empleador está facultado para proceder a constatar y certificar el estado de salud del trabajador, concurriendo el lugar donde este se hallare, pudiendo también ampliar y/o reducir los plazos de licencia denunciados.

No serán de aplicación las disposiciones establecidas anteriormente, por las causas que a continuación se detallan, por lo que el trabajador tiene derecho a percibir el adicional por presentismo :

1.- Declaración testimonial: cuando el trabajador inasistiere por declaración testimonial en juicio, probado mediante la presentación de la cedula de citación y certificación de concurrencia ante la autoridad judicial competente.

2.- Donación de órganos, piel o sangre: cuando el trabajador donare órganos o piel y/o de sangre acreditando mediante constancia medica obtenida en el partido de Adolfo Gonzales Chaves, con coincidencia en el horario de Trabajo. Si la donación debiera efectuarse en otro distrito, la inasistencia deberá ser acreditada mediante constancia médica de hospital público.

3) Capacitación: Cuando el trabajador debiera concurrir a su capacitación para su función; el o los días de concurrencia a la misma, debiendo ser acreditado mediante constancia de asistencia.

4) Licencia Gremial: Cuando el trabajador goce de licencia gremial.

5) Medidas de fuerza: Cuando la ausencia sea por medidas de fuerza declaradas legales.

ARTICULO 35.- MENCIONES Y PREMIOS: El personal tendrá derecho a menciones especiales cuando hubiere realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario, que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses de la Municipalidad. Dicha labor o acto de mérito podrá además ser premiado con una asignación de hasta el veinte por ciento (20%) del básico, por un término que oscilará entre uno (1) y cinco (5) años. La encargada de

evaluar el otorgamiento de las menciones y premios y su duración, será la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones.

ARTICULO 36.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CARRERA: El personal con estabilidad tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstas en el Escalafón. Este derecho se conservara aun cuando el personal circunstancialmente no preste efectivamente servicios, en virtud de encontrarse en cualquiera de las licencias previstas, con excepción de las acordadas sin goce de sueldo por razones particulares.

ARTICULO 37.-CAPACITACION: El derecho a la capacitación estará dado por:

La participación en cursos de perfeccionamiento, con el propósito de mejorar la eficiencia de la administración pública.

El otorgamiento de las licencias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios en los diversos niveles de enseñanza.

Acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.

LICENCIAS Y PERMISOS: El personal tiene derecho a las siguientes licencias:

ARTICULO 38.- ORDINARIAS:

1) Para descanso anual: La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el periodo que se conceda.

Podrá interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

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

A – de QUINCE (15) días corridos, cuando la antigüedad en el empleo no exceda a cinco (5) años.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

B - de VEINTIDOS (22) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10) años.

C – de VEINTINUEVE (29) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor a diez (10) años, y no exceda de quince (15) años.

D – de TREINTA Y CINCO (35) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor a quince (15) años, y no exceda de veinte (20) años.

E – de CUARENTA (40) días corridos, cuando la antigüedad sea mayor a veinte (20) años.

El trabajador podrá optar por fraccionar su licencia anual en dos (2) fracciones, debiendo ser la primer fracción no inferior a un cincuenta por ciento (50%) del total de su licencia.

F - de treinta (30) días como mínimo, no postergables, por año calendario vencido, para los trabajadores que presten servicios en el área de radiología, que serán fraccionados en dos periodos, debiendo mediar entre ambos un lapso no inferior a dos (2) meses, cualquiera sea la antigüedad del trabajador.

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

La licencia a que hace referencia este artículo, se aplicará a partir de las vacaciones correspondientes al año 2016.

A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, serán considerados los servicios prestados en actividades nacionales, provinciales o municipales reconocidos por la Municipalidad.

Licencia Simultánea: Cuando se trate de trabajadores casados o en unión de hecho y ambos cónyuges revisten en la Administración Pública Municipal, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea, hasta quince (15) días, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

2) Por enfermedad Corta y Larga evolución: Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de Trabajo, que

ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los siguientes ítems:

2.1 – Enfermedad De Corta Evolución:

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

2.2 - Veracidad de enfermedad o accidente.

El trabajador, a efectos de percibir el adicional por presentismo, podrá solicitar al empleador la presencia de un médico a su domicilio, si el mismo se hallare imposibilitado de asistir al consultorio u hospital.

Cuando el Departamento Ejecutivo detectare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, convocará a la Junta Médica Municipal para que evalúe el estado de salud del trabajador, la que deberá expedirse dentro de los quince (15) días posteriores. Confirmado que fuere el porcentaje de incapacidad que establece la ley de jubilaciones para acceder al beneficio aconsejará su cese para acogerse al mismo o iniciará el trámite de jubilación por incapacidad en actividad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de sus haberes.

. **3) Accidente de Trabajo:** cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación de servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años; y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al Trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se le liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes.

Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquéllos.

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

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

4) MATERNIDAD.

Licencia por nacimiento. Persona gestante: Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuere trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada alternadamente con las licencias previstas para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los trabajadores. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30)

días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

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

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos (2) o más fetos, o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador al periodo anterior o posterior al parto.

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

Vencido el lapso previsto para el periodo posterior al parto, el trabajador podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes, excepto los correspondientes a la cobertura IOMA.

La reincorporación del trabajador en situación de excedencia se producirá al término del periodo por el que optare, en las mismas condiciones laborales previstas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del trabajador.

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

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

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

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

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

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

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

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

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

El mismo beneficio se acordara a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de personas menores de veinticuatro (24) meses.

Los derechos previstos en el presente inciso podrán ser ejercidos cuando el trabajador no haga uso del derecho de guardería del niño.

7) POR ATENCION DE HIJO O MENOR A CARGO: Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de dieciocho (18) años, el trabajador padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes acreditando debidamente la actividad desarrollada.

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

Por citación de autoridad escolar del hijo menor de dieciocho (18) años el padre/madre tendrán derecho a una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia.

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS:

ARTICULO 39°.- El trabajador tendrá derecho a gozar de las siguientes licencias extraordinarias:

1) Para estudio y actividades culturales: El trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o Trabajos de carácter técnico, científico o artístico, o participar en conferencias o congresos de la misma índole, o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

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

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

2) El personal que curse estudios tiene derecho a las siguientes licencias con goce íntegro de haberes:

a) Carreras Universitarias: correspondiente al curso superior de enseñanza terciaria hasta un máximo de veintiocho (28) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el trabajador tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su contenido.

b) Enseñanza Media: Hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

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

c) Cursos preparatorios a carrera Universitaria : El o los días de examen.

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

e) Por actividades gremiales

3) Licencia Gremial: El trabajador gozará de permisos de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Cuando el trabajador fuera designado para desempeñar cargos de representación gremial en las comisiones directivas de las asociaciones de trabajadores con personería gremial, contemplados en la ley nacional respectiva, tendrá derecho a solicitar licencia, la cual será con goce íntegro de haberes, percibiendo los salarios habituales con todas sus actualizaciones a partir de la toma de licencia, así como todo beneficio que haya venido percibiendo hasta el momento de su designación, y/o que hubiera percibido en el caso que hubiera continuado prestando servicio, esto por todo el tiempo que dure su mandato.

4) Licencia por cargos electivos: Para desempeñar cargos electivos o de representación política el trabajador tendrá derecho a una licencia por el término de treinta (30) días antes del acto eleccionario, con goce íntegro de haberes; debiendo reintegrarse a sus funciones, dentro de los cinco (5) días inmediatos posteriores al acto eleccionario.

LICENCIAS ESPECIALES:

ARTICULO 40.- El trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias especiales:

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

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

Por examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.

3) NATALIDAD:

Los trabajadores que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferiores a quince (15) días hábiles.

Los trabajadores pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior.

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

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2)

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

meses, a un permiso para ausentarse del Trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de Trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce integro de haberes.

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

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

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

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

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

4) Fallecimiento: se considerará licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo, hijastro, madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro, siete (7) días corridos.

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

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

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador que sea único sostén de su núcleo familiar, se reservará la partida que deja el fallecido para un

familiar directo de ese núcleo familiar, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso a excepción de concurso público.

5) A los que donaren sangre: El día de la extracción.

6) A los que donaren órganos, piel: Los días que establezca el Médico actuante, mediante certificado en cada uno de los casos.

7) Asuntos particulares: Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en periodos no mayores de un (1) día.

8) Por deportes: El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuera designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes en su deporte, en los campeonatos nacionales o provinciales o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en los calendarios de organizaciones nacionales o provinciales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en la misma. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

9) Trámites por licencia de conductor: el trabajador tendrá derecho a licencia con goce íntegro de haberes a efectos de realizar el trámite.

10) Por motivos de realización de exámenes de prevención del cáncer: genito-mamario, anfígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

11) Trabajadores que recurran a técnicas de reproducción asistida: gozarán de una licencia de veinte (20) días fraccionables en el año con goce íntegro de haberes, a la cual podrán adicionarle treinta (30) días sin goce de haberes. Para uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

12) Los casos que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género: que por tal motivo deba ausentarse de su puesto de Trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

jornada, al reordenamiento del tiempo de Trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

13) El día del cumpleaños del trabajador: con goce íntegro de haberes.

14) Por causas no previstas en la ley 14.656 y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes por un máximo de doce (12) meses. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad minima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente coloca al trabajador en situación de inactividad.

15) Por adaptación escolar de hijo/a: en los niveles de jardín maternal, pre-escolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de Trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias, durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueren trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos o en forma alternativa entre ambos.

ARTICULO 41- DERECHO A ASOCIARSE Y AGREMIARSE: El personal sin distinción de jerarquías tiene derecho a asociarse y agremiarse con fines útiles, en los términos de la Ley Nacional Nº 23.551 o la que en el futuro la reemplace.-

ARTICULO 42.-ASISTENCIA SOCIAL AL PERSONAL Y SU FAMILIA: Los trabajadores tienen derecho a las siguientes asistencias: salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo, a cargo del Municipio.

ARTÍCULO 43.- INTERPONER RECURSOS: Cuando el trabajador considere que han sido vulnerados sus derechos podrá interponer ante la autoridad administrativa de la cual emanó la medida, los recursos de revocatoria y jerárquico previstos en la Ley 14.656 y concordantes.

ARTICULO 44.- SOLICITAR SU REHABILITACION Y READMISION: Toda persona que por razones disciplinarias hubiera sido separada de la administración municipal podrá solicitar su rehabilitación, ante las autoridades

facultadas para nombrar, siempre que hubiera transcurrido más de un año desde la fecha del acto que dispuso la separación. Si fuera denegada sólo podrá solicitarla nuevamente cuando hayan transcurrido más de dos (2) años de la fecha de la última presentación.

El trabajador que haya renunciado, el rehabilitado en la forma que prevé el artículo anterior y el declarado cesante por conceptos expresados en el inciso d) del Capitulo V podrán solicitar su readmisión en el cargo vacante de la clase que ocupara al dejar el servicio, o en la clase inferior, debiendo cumplir los requisitos del ingreso.

ARTICULO 45.- CESE-RENUNCIA AL CARGO: El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada, salvo que con anterioridad al vencimiento de dicho término no hubiere dispuesto la instrucción de sumario que lo involucre como acusado.

El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.

ARTÍCULO 46.- SOLICITAR EL BENEFICIO POR JUBILACION: De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse.

ARTICULO 47.-PASIVIDAD ANTICIPADA: Los trabajadores que revisten en los planteles de personal permanente podrán acogerse a un régimen de pasividad anticipada, desde tres (3) años antes de cumplidos los requisitos para su obtención.

El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el párrafo anterior implica el cese de la obligación de prestación de servicios, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes en los términos que establezca la ordenanza y el presente Convenio, el que no podrá ser inferior al sesenta (60%) móvil del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

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

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

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

ARTICULO 48.- MOVILIDAD: Para movilidad del trabajador se tendrá en cuenta lo siguiente:

Cuando se disponga que un trabajador en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados o facilitados los medios de transporte que se les indique utilizar, siempre que la distancia a recorrer sea mayor de 20 cuadras.

Donde no haya medios de movilidad, la municipalidad arbitrará los necesarios a los efectos del cumplimiento del primer apartado del presente artículo.

En ningún caso el trabajador que deba trasladarse a pie estará obligado a hacerlo por sus propios medios cuando los materiales, herramientas o elementos de Trabajo cuyo peso o volumen le signifiquen un esfuerzo físico superior al normal.

A los efectos que establece este artículo, todo trabajador tendrá un punto fijo de concentración o sede habitual de Trabajo, que será señalado en cada caso por los superiores jerárquicos.

Al trabajador que por razones de servicio se le reconozca uso de vehículo propio (automóvil) se le abonará una compensación de los gastos que por mantenimiento, reparaciones, reposiciones, etc. que deba efectuar en el mismo, como así los ocasionados por desgaste y seguro, etc.,

equivalente al quince por ciento (15%) del básico de la categoría inferior del régimen de 35 horas semanales de labor.-

ARTICULO 50.- ASUNTOS JUDICIALES: La municipalidad reintegrará los gastos causídicos de juicio criminal en los casos de accidente en acto de servicio, siempre que no exista dolo o culpa grave por parte del trabajador.

ARTICULO 51.- VESTUARIOS Y UTILES DE TRABAJO: La municipalidad proveerá a sus trabajadores de las ropas, útiles y herramientas de Trabajo que la técnica moderna aconseja para la seguridad del trabajador y el eficiente desempeño de las tareas. Si estos no se hallaren en condiciones y ello representara peligro para la integridad física y psíquica del trabajador, éste podrá negarse a realizar las laborares que obliguen a su uso. Las prendas como anteojos, mascarillas y otros elementos que usen indistintamente varios trabajadores deben ser objeto de limpieza y desinfección.

La ropa será entregada de acuerdo a la temporada y funciones de cada trabajador:

Ropa de Otoño – Invierno: en el mes de Marzo

Ropa de Primavera – Verano: en el mes de Setiembre.

Personal administrativo: Primavera - Verano: Un pantalón y una camisa.

Otoño – Invierno : Un pantalón, una camisa y un cárdigan ó un traje de estación para el personal femenino.

Personal Obrero: Un equipo de ropa de grafa, en Marzo y uno en Setiembre. A éste se le adicionarán una campera de abrigo cada 2 años y un par de borcegos con punta de acero, de acuerdo a la función de cada trabajador.

Personal de Tránsito : Un pantalón y camisa en Marzo y Setiembre, a éste se le adicionará una campera de abrigo cada 2 años y zapatos o zapatillas, de acuerdo a la época.

Personal de Servicio : Un delantal o casaca y un pantalón en Marzo y Setiembre, al que se le podrá adicionar un chaleco de abrigo para la temporada otoño – Invierno.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Personal Técnico – Enfermería y de Servicio (camilleros): 1 juego de ambos de los colores respectivos a cada función o área de Trabajo, en los meses de Marzo y Setiembre de cada año, al que podrá adicionarse un par de zapatillas o calzado blanco con goma anti-deslizante.

Choferes: Un pantalón y una camisa en el mes Setiembre y un pantalón, una camisa y una campera o chaleco de abrigo en el mes de Marzo.

Personal docente : 2 casacas en el mes de Febrero de cada año.

ARTICULO 52.- REFRIGERIO: Los trabajadores tienen derecho al refrigerio diario el que será prestado en las siguientes condiciones y modalidades:

Personal administrativo, de salud, docente, etc.: lo hará en su lugar habitual de Trabajo, por un período no superior a 30 minutos diarios.

Personal Obrero, de tránsito, etc.: lo hará en las instalaciones donde habitualmente reciben órdenes de sus superiores inmediatos.

PASE EN COMISIÓN: El trabajador podrá solicitar o ser enviado, si presta conformidad, a prestar tareas en Comisión a cualquier organismo Nacional, Provincial o Municipal que lo solicite o acepte, siempre que resulte conveniente a los intereses del Municipio. En todos los casos deberá existir el pedido previo del Organismo en el cual cumplirá la Comisión, el que deberá informar mensualmente la asistencia del trabajador a su lugar de trabajo.

Las tareas en Comisión tendrán la duración que se establezca entre las partes y podrá ser renovada con el pedido del Organismo donde cumpla las mismas. En ningún caso el Municipio podrá cortar en forma unilateral la Comisión acordada, excepto que sea de común acuerdo con el trabajador municipal o que el Organismo donde cumple el servicio dé por concluido el mismo.

En caso que el Municipio otorgar Pase en Comisión por razones de servicio a un trabajador, el mismo podrá percibir una bonificación de hasta el 70% del básico de su categoría en concepto de desarraigo.

CAPITULO VII.

DEBERES

ARTICULO 53.- Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la administración municipal.

b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.

c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, no en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CUERPO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

f) Dar cuanta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.

h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posee y toda alteración de su patrimonio.

i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.

j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.

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

k) Es obligación el uso de la ropa, medios y útiles protectores del trabajo que sea provista por el Municipio, caso contrario será pasible de recibir las sanciones disciplinarias que correspondan.

PROHIBICIONES

ARTICULO 54.- Está prohibido a los trabajadores municipales:

a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.

c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la administración municipal o dependiente o asociado de ellos.

d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la administración municipal salvo que las mismas cumplan un

fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el municipio.

e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.

h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.

i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.

j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.

k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración municipal.

l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la administración municipal.

CAPITULO VIII.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 55.-Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales son las siguientes:

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

I.- Correctivas:

Llamado de atención.

Apercibimiento.

Suspensión de hasta treinta (30) días corridos en un año, contados a partir de la primera suspensión.

II.- Expulsivas: Cesantía.

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

1.- Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriere en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.

2.- Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.

3.- Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones debidamente acreditado.

Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1.- Abandono del servicio sin causa justificada.

2.- Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.

3.- Inconducta notoria.

4.- Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.

5.- Quebrantamiento de las prohibiciones establecidas por la Ley 14.656 y el presente Convenio.

6.- Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.

7.- Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.

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

9.- La sentencia condenatoria dictada en perjuicio como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX (Delitos contra la seguridad Nacional), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).

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

CAPITULO IX.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS Y SUMARIALES.

(DEBIDO PROCESO).

ARTICULO 56.-La instrucción del sumario administrativo será ordenada por el Intendente municipal o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante según corresponda. El trabajador no podrá ser privado de su empleo ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en la ley 14.656 y concordantes.

Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, que deberá crearse por ordenanza en forma conjunta con el presente Convenio. En su caso, la junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

CAPITULO X.

REGIMEN DE CALIFICACIONES

ARTÍCULO 57.-Una vez al año todo trabajador de la administración municipal será calificado en su desempeño por sus respectivos jefes, calificación que será elevada a la dirección correspondiente para su aprobación.

Una vez aprobadas por la dirección las calificaciones serán remitidas a la Junta de Ascensos y Calificaciones, la que, una vez coordinada la aplicación de criterios intervinientes para su uniformidad, remitirá la nómina total al departamento ejecutivo para que tome conocimiento, dé el visto bueno y proceda posteriormente a la notificación de los trabajadores por vía de la Oficina de Personal.

CAPITULO XI.

COMISIONES y JUNTAS.

ARTICULO 58.-JUNTA DE CALIFICACIONES, ASCENSOS y PROMOCIONES

Créase la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones de conformidad con lo dispuesto por el artículo 77º de la Ley 14.656, siendo sus funciones:

Coordinar la aplicación de los criterios de calificación de los trabajadores, a fin de garantizar su uniformidad.

Confeccionar la nómina de los trabajadores que reúnan las condiciones requeridas para los ascensos.

Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los trabajadores para efectuar la promoción de conformidad con las normas establecidas en el Escalafón y elevar a tal efecto la nómina al Departamento Ejecutivo y Deliberativo en su caso.

Atender los reclamos de los trabajadores municipales motivados por las calificaciones, reconsiderándolo o no, según corresponda.

Atender los reclamos de los trabajadores municipales en todo lo inherente a ascensos y promociones.

ASCENSOS

ARTICULO 59º.- Cuando el trabajador reuniere los requisitos establecidos en el presente Convenio, tendrá derecho al ascenso de categoría en los siguientes casos:

1.- Ascenso por Calificación: Tendrá derecho al ascenso, cuando haya obtenido en el periodo de TRES (3) años consecutivos calificación que supere el 70% de la máxima establecida. En caso de obtener una o dos calificaciones desfavorables, el ascenso se dará cuando acumule 3 calificaciones con el 70%.

PROMOCIONES:

ARTICULO 59º.- Toda vacante que se produzca o cargo que se cree para llenar necesidades del servicio, deberá ser cubierta por el trabajador que reúna las mejores condiciones. A tal fin la dependencia donde exista la vacante deberá solicitar al Departamento Ejecutivo o al Honorable Concejo Deliberante, el llamado a concurso de antecedentes y oposición entre los trabajadores del mismo grupo ocupacional, dentro de los sesenta (60) días inmediatos a su creación. Podrá participar del concurso el reemplazante natural o segundo que realice temporariamente las funciones o tareas inherentes al cargo que se declarase vacante, independientemente de la clase en que revista.

El funcionamiento y reglamentación de la Junta será el dispuesto en el ANEXO I del presente CCT.

ARTICULO 60º.- Los trabajadores que se encuentren en condiciones de alcanzar los requisitos para gozar del beneficio jubilatorio podrán solicitar la promoción a la mayor categoría Treinta y seis (36) meses antes de reunir los años de servicio y/o edad exigidos para su jubilación ordinaria o por edad avanzada.

ARTÍCULO 61.- JUNTA DE DISCIPLINA: Créase la Junta de Disciplina de conformidad con lo dispuesto por el art. 77º de la Ley 14.656, siendo sus funciones:

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Expedirse en los sumarios administrativos, previo al dictado de la resolución.

En los traslados y las sanciones impuestas a los trabajadores municipales cuando sea suspensión mayor de diez (10) días hasta exoneración. En estos casos la solicitud del trabajador en que se estime perjudicado y cuando el antecedente o del examen del sumario administrativo surjan vicios de subestimación, o elementos de juicio que hagan admisible la reconsideración, la junta fundará la solicitud y la elevará al Departamento Ejecutivo o al Honorable Concejo Deliberante, en su caso, para que considere el pedido o resuelva en definitiva.

Cuando requiera su intervención autoridad competente.

El funcionamiento y reglamentación de la Junta será el dispuesto en el ANEXO II del presente CCT.

ARTICULO 62.- JUNTA MÉDICA: Créase la Junta Médica de conformidad con lo dispuesto por el artículo 77º de la Ley 14.656.

Se entiende por Junta Médica al órgano colegiado de profesionales de la medicina encargados del otorgamiento de licencias por enfermedad de largo tratamiento, o cuando la justificación de la licencia excede las funciones del médico de control domiciliario. Esta última situación se presenta en los siguientes casos:

Cuando el trabajador presente un certificado de psiquiatría y el Médico de control domiciliario no sea especialista en la materia,

Cuando el médico de control domiciliario entienda que el certificado presentado es dudoso o que la patología especificada lo es.

Cuando la carpeta médica exceda los 15 días de reposo.

Cuando el trabajador presente reiteradas carpetas médicas de corto tratamiento, con igual o diferente diagnóstico, en forma continua o discontinua, en un período corto de tiempo. Entiéndase por médico de control domiciliario a los médicos de domicilio y a los demás médicos que integren el Sistema de Salud.

ARTICULO 63.-COMISION DE POLITICA SALARIAL.

La Comisión de Política Salarial estará compuesta de la siguiente manera:

Cinco (5) representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales.

Cinco (5) representantes del Departamento Ejecutivo.

La Comisión de Política Salarial, se reunirá en el primer trimestre y en el mes de Junio del año de que se trate.

SEGUIMIENTO MENSUAL DE LA EVOLUCIÓN DE LAS PARTIDAS PRESUPUESTARIAS DE GASTOS DE PERSONAL:

ARTICULO 64º.- FUNCIÓN DE LA COMISIÓN DE POLÍTICA SALARIAL.

Seguimiento de:

Recaudación bruta mensual del Municipio.

Costo laboral unitario.

Causales e indicadores de ausencia de personal.

Innovación tecnológica y organizacional prevista

Planes y acciones en materia de acción profesional

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, la Comisión de Política Salarial podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión.

La citada comisión tendrá vigencia durante el periodo que esté vigente el Convenio Colectivo de Trabajo pudiendo ser reemplazados los integrantes del Departamento Ejecutivo y/o los representantes gremiales si fuese necesario.

ARTICULO 65.-COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. (RIESGOS DEL TRABAJO, SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL):

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

La municipalidad tomará las medidas técnicas y sanitarias preventivas, de tutela o cualquier otra índole que tengan por objeto:

1.- Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, obligándose a contratar una ART.

2.- Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de Trabajo, mediante acciones de prevención de riesgos de Trabajo de acuerdo a la normativa vigente.

3. Estimular y capacitar al personal respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral, mediante cursos de capacitación dictados en el ámbito sindical por profesionales idóneos en Seguridad e Higiene.

4.- Promover el estudio de los factores determinantes de los accidentes y enfermedades de Trabajo, ya sean éstas físicas, psíquicas o fisiológicas.

CAPITULO XII.

ARTICULO 66.-CARRERA ADMINISTRATIVA: La carrera es el progreso del trabajador en el grupo ocupacional en que revista o en los que pueda revistar como consecuencia de cambios de agrupamiento.

CAPITULO XIII.

ARTICULO 67º: El personal de Planta Permanente revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en la Ley 14.656.

CAPITULO XV

RIESGOS DEL TRABAJO.

ARTICULO 68º.- Plan de mejoramiento en Riesgos del Trabajo.

El D.E. municipal previo Convenio con el Sindicato, procederá a confeccionar los planes de mejoramiento de los dispositivos operativos de máquinas y equipos, como así también de los métodos de Trabajo y organización del servicio, que impliquen riesgo laboral, mejoramiento de la infraestructura laboral (sanitarios y vestuarios del personal, etc.), programas de prevención en seguridad, higiene y salud laboral, seguimiento de la siniestralidad, etc., reconocimiento de ambientes insalubres y/o peligrosos; incorporación del plan de mejoramiento que el Municipio debió pactar con la ART en el marco de la ley de riesgos del Trabajo; etc., teniendo en cuenta la Resolución 905/2015 y el Decreto 351/79 y ccdtes.

CAPITULO XVI

ENFERMEDADES PROFESIONALES

ARTICULO 69º.- El Departamento Ejecutivo municipal previo Convenio con el Sindicato, procederá a elaborar un plan de detección, abordaje y tratamiento de las enfermedades laborales (profesionales). Creando un sistema de detección y estadísticas de las enfermedades profesionales, así como de sus causales, definiendo un plan de los abordajes y tratamientos de las mismas a cargo del municipio.

También incorporará un programa de mejoramiento de los dispositivos operativos de máquinas y equipos, como así también de los métodos de Trabajo y organización del servicio que impliquen causales de enfermedad laboral, teniendo en cuenta lo previsto por los arts. 8º, 9º y 10º de la Ley 19.587.-

CAPITULO XVII

INFORMACION LABORAL

ARTICULO 70º.- El municipio en forma conjunta con el Sindicato procederá a la creación de un sistema regulado de acceso (procedimientos y medios de acceso a la información) de las materias establecidas en la Ley 14.656, art. 57º inc. a), b), c), d), e), f) y g).- Sin perjuicio de las sanciones que

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

correspondan por la legislación vigente ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, la autoridad de aplicación podrá dar a conocimiento público de la situación planteada a través de los medios de difusión.

CAPITULO XVIII

MEDIACION DE CONFLICTIVIDAD

ARTICULO 71º.- El municipio en forma conjunta con el Sindicato procederá a la creación de un programa que comprenda:

1) La capacitación del personal jerárquico municipal con personal a cargo y representantes sindicales de los trabajadores, en cuanto a la mediación de conflictos individuales, pluri-individuales de índole laboral.
2) Que regule los plazos, métodos y procedimientos para intervenir en los conflictos individuales y pluri-individuales del Trabajo y que no estén contemplados en leyes, decretos o resoluciones.
3) La capacitación del personal jerárquico en la mediación y resolución de conflictos interpersonales que no tengan índole laboral pero que procuran el mejoramiento del ambiente de Trabajo.

El presente capítulo se regirá de conformidad con lo previsto por el art. 59º de la Ley 14.656.

CAPITULO XIX

FORMACION PROFESIONAL Y CAPACITACION LABORAL

ARTICULO 72º.- El municipio en forma conjunta con el Sindicato procederá a la creación de un programa centralizado de capacitación laboral y formación profesional, con planes específicos y diferenciados para cada grupo ocupacional y funcional en cada una de las dos áreas.

CAPITULO XX

INCORPORACION DEL PERSONAL TEMPORARIO A PLANTA PERMANENTE

ARTICULO 73º.- El municipio procederá a la elaboración de un plan de incorporación del personal temporario a planta permanente de acuerdo a lo establecido por el art. 70º de la Ley 14.656.

Para su incorporación a Planta Permanente, tendrán prioridad los trabajadores que al 31 de diciembre del 2015, tengan una antigüedad superior a DOS (2) AÑOS.

CAPITULO XXI

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

ARTICULO 74º.- El Departamento Ejecutivo deberá prever la creación de un sistema de seguridad y protección para los casos de Violencia Laboral, Acoso Sexual, Identidad de Genero e Igualdad de Oportunidades. Considerando importante remarcar que la Ley 13168, establece que violencia laboral es el accionar de funcionarios y/o empleados públicos que valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función incurran en conductas que atenten contra la dignidad, integridad física, psicológica y/o social del trabajador, manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrata físico, psicológica y/o social. Reivindicar el derecho del trabajador de la salud a ser respetado como persona y no legitimar la violencia. Se debe desarrollar una cultura del Trabajo basado en el aspecto humano, con centro en la seguridad y en la dignidad, en la no discriminación, en la tolerancia, en la igualdad de oportunidades, en la equidad y en la cooperación.

CAPITULO XXII

DISCAPACIDAD LABORAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

ARTICULO 75º.- El Departamento Ejecutivo deberá realizar una adecuación de las plantas de personal municipal al porcentaje de fuerza laboral con discapacidad establecida en la ley provincial: cronograma de adecuación, plazos, sistema de admisión especial, etc.

Confeccionará un Nomenclador especial de funciones para la planta de personal con discapacidad laboral, teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ordenanza Municipal 2475/05.

Adecuación física de los ambientes laborales a la planta de personal municipal con discapacidad: plan de adecuación y reforma, plazos del mismo, etc.

Plan de adiestramiento especial de adecuación al primer Trabajo.

PERSONAS TRAVESTIS, TRANSEXUALES Y TRANSGÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ARTICULO 76º.- El Departamento Ejecutivo deberá realizar una adecuación de las plantas de personal municipal al porcentaje de fuerza laboral a los efectos de dar cumplimiento a lo establecida en la ley provincial nº 14.783 a personas travestis, transexuales y transgénero que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo con el fin de promover la igualdad real de oportunidades en empleo público.

CAPITULO XXIII

REGIMEN SINDICAL

ARTICULO 77º.- Regulación complementaria o supletoria de las leyes vigentes.

El Departamento Ejecutivo deberá reconocer la actividad sindical de los delegados gremiales y/o integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato Municipal, por dependencia o establecimiento (permisos gremiales)

La creación de la Comisión Paritaria local y reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Municipales como contraparte negociadora.

La retención y códigos de descuento sindicales, mutuales etc. (Extender la obligatoriedad de los códigos y el giro de sus retenciones, a todos los rubros, no sólo cuota sindical, u obra social, consumo, créditos, otros).

La colocación de vitrinas y/o pizarrones para el uso del Sindicato (establecer lugares, tipo de vitrinas, a cargo del Departamento Ejecutivo para estandarizar los modelos, plazos para su colocación, etc).

Oficinas de delegados (establecer lugares, reglas de funcionamiento, etc)

Régimen de auto composición de conflictos del Trabajo: reglamentación de plazos, recursos y procedimientos. Facultades de la Comisión Paritaria para ello.

Tutela Sindical, amparo legal, prácticas desleales, comisión y procedimientos de reclamaciones laborales, remisión de planillas oficiales de altas y bajas mensuales del personal, etc.

CAPITULO XXIV

CONTRIBUCIONES PATRONALES Y APORTES DEL PERSONAL

APORTE SOLIDARIO

ARTICULO 78º.- La Municipalidad retendrá de todos los trabajadores municipales beneficiados por este Convenio o como resultado de su aplicación el importe correspondiente al uno por ciento (1%) de todos sus haberes remunerativos.

Que se entienda que a los afiliados del Sindicato de Trabajadores No les es aplicable el Aporte Solidario por cuanto dicho porcentaje se encuentra incluido en la cuota sindical.

ARTICULO 79º.- La Municipalidad aportará mensualmente al Sindicato de Trabajadores Municipales el uno por ciento (1%) del total de los haberes remunerativos y no remunerativos mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores municipales beneficiados por este Convenio y durante la vigencia del mismo, en concepto de Contribución Solidaria del empleador a

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

...O H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por el Sindicato de Trabajadores Municipales para contribuir a gastos de prestaciones de carácter social.

Los importes retenidos se depositarán acompañados de planillas con el detalle del importe retenido a cada trabajador dentro de los 5 (cinco) días subsiguientes establecidos para pago de haberes.

ANEXO I

CONCURSOS

ARTICULO 1º.-Reglaméntese el concurso previsto en el artículo 15º del presente Convenio de la siguiente manera:

ARTICULO 2º .-Cuando se deba cubrir un cargo que se crea o vacante por Concurso de Ingreso y/o Cobertura de Vacantes se hará el llamado respectivo por decreto, publicándose el aviso en el diario de mayor circulación dentro del Distrito y en otros medio idóneos para lograr la difusión del aviso.-

ARTICULO 3º.-La publicación para el llamado a Concurso General o Abierto deberá hacerse con una anticipación no menor de DIEZ (10) días hábiles a la fecha de apertura de la inscripción y en el caso de los diarios se mantendrá como mínimo durante TRES (3) días corridos; el aviso contendrá: detalles del cargo , dependencia, régimen horario y fecha de apertura y cierre de la inscripción.-

ARTICULO 4º.- Dentro de los DIEZ (10) días hábiles fijados para la inscripción, cada aspirante deberá presentar en sobre cerrado la nómina y constancias de los antecedentes que a su juicio resulten de utilidad para el respectivo concurso conjuntamente con las condiciones generales para la admisibilidad establecidas en el artículo 68º de la Ley 14.656.-

A los fines de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Inc. b) del artículo 68º de la citada Ley, el Departamento Ejecutivo solicitará al Director de Salud, la designación de los integrantes de la Junta Médica y esta deberá comunicar dicha designación con una antelación no menor de QUINCE (15) días hábiles a la fecha de apertura de inscripción en el concurso.- La Junta Médica, verificará la buena salud y aptitud física o psíquica adecuada al cargo y en caso de minusvalías determinará las tareas específicas en las que pueden desempeñarse los aspirantes, de conformidad con lo previsto en la legislación para personas discapacitadas.-

ARTICULO 5º -Toda manifestación u omisión dolosa por parte del concursante y constatada por el jurado se considerará falta grave y producirá su eliminación automática del respectivo concurso, asimismo se inhabilitará

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

al concursante para su anotación en concursos posteriores por un lapso de CINCO (5) años debiendo comunicar el jurado dicha falta por escrito en la Oficina de Personal.-

En el caso de tratarse de un trabajador municipal estos hechos pueden ser motivo para la iniciación de las actuaciones sumariales correspondientes.-

El concursante que ganare un concurso y no ocupe el cargo, o que habiéndolo ocupado renuncia al mismo antes de los CIENTO OCHENTA (180) días sin razón debidamente justificada de tales actos, no acumulará puntaje por ese antecedente y no podrá presentarse durante CINCO (5) años consecutivos a nuevos concursos.-

ARTICULO 6º.- El jurado estará integrado por: Dos (2) representantes designados por el Departamento Ejecutivo, uno de los cuales será designado Presidente, mediante Decreto, por el Intendente Municipal; y Dos (2) representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales.-

ARTICULO 7º.- El jurado estará integrado por un número igual de suplentes que los miembros titulares elegidos en la misma forma que estos, cuya función será reemplazar a aquellos en caso de ausencia justificada, excusación o recusación aceptada.-

ARTICULO 8º.- La publicación del nombre de los jurados deberá hacerse por Decreto del Departamento Ejecutivo DIEZ (10) días corridos antes del concurso.-

Los miembros de los jurados podrán excusarse y ser recusados, cuando mediaren causales de impedimento establecidas en la leyes vigentes.-

Asimismo dichos miembros podrán ser recusados por el referido motivo, dentro de los CINCO (5) días hábiles de haber sido hecha pública su designación, por escrito fundado ante el Departamento Ejecutivo, excepto que se fundamente en hechos nuevos y posteriores a la misma.-

ARTICULO 9º.- Ningún trabajador de la administración municipal que haya resultado ganador de un concurso podrá ser retenido en su función de origen por más de Treinta (30) días corridos.-

ARTICULO 10º.- Las posibles impugnaciones a los concursos deberán ser debidamente fundadas y no obstarán a su tramitación.- En los casos en que se haga lugar a los reclamos, el Departamento Ejecutivo dispondrá simultáneamente la suspensión de los concursos que se reanudarán una vez salvada la irregularidad denunciada, no pudiendo dicha suspensión superar los Treinta (30) días .-

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

ARTICULO 11º.- Los postulantes a un cargo, tendrán derecho a recibir información de carácter general sobre los posibles temas a desarrollar en la prueba.-

ARTICULO 12º.- Para cada cargo de los respectivos grupos ocupacionales, la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, preparará Tres (3) temas de exámenes diferentes, cada uno de los cuales en sobre cerrado y lacrado serán remitidos al jurado indefectiblemente el día fijado para la realización del examen y con una antelación de Dos (2) horas como mínimo a la establecida para el inicio de la prueba.-

ARTICULO 13º.- La preparación de los temas y la correspondiente tramitación, tendrá carácter de estricta reserva y toda infidencia al respecto, dará lugar a la instrucción de un sumario administrativo tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.-

ARTICULO 14º.- Las pruebas escritas se ajustarán al siguiente procedimiento:

a) El jurado presidirá en pleno el desarrollo del examen-

b) Una vez comprobada la identidad de los aspirantes se le entregarán las hojas necesarias de papel oficio selladas y firmadas por todos los miembros del jurado.-

c) En presencia de los aspirantes el Jurado extraerá uno de los tres sobres con los temas remitidos al efecto por la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, reservando los restantes no utilizados para su posterior devolución al citado organismo.-

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

d) El jurado pondrá en conocimiento de los concursantes el tema contenido en el sobre extraído y previo al comienzo de la prueba, se dispondrá de un tiempo prudencial para que los aspirantes soliciten la aclaración que estimen oportuna, las que serán evacuadas en forma conjunta por los examinadores y dirigidas a los aspirantes en general para que todos tomen conocimiento.- Una vez iniciado el examen, que tendrá una duración máxima de dos (2) horas, los participantes no podrán formular consultas en relación con el tema a desarrollar.-

e) Al finalizar la prueba el examinado firmará cada una de las hojas que haya utilizado y las devolverá conjuntamente con las no utilizadas.-.

ARTICULO 15º.- La calificación de los concursos, será numérica de Cero (0) a Diez (10) puntos.-

ARTICULO 16º.- El jurado, acto seguido de cerrado los concursos, tendrá un plazo máximo e improrrogable de Veinte (20) días hábiles para expedirse, a cuyos fines continuará reunido en sesión permanente.- Cumplido su cometido labrarán un acta en la que consignarán:

a) Orden de prioridades establecidas y puntaje obtenido por los concursantes.-

b) La metodología aplicada para la calificación.-

ARTICULO 17º.- El jurado una vez cumplido su cometido dentro del plazo fijado en el artículo anterior, remitirá los antecedentes a la Oficina de Personal la que procederá de inmediato a notificar a los participantes del orden de prioridad adjudicado y el puntaje obtenido, pudiendo en ese acto solicitar cada interesado se le dé vista de las fojas correspondientes a su prueba.-

ARTICULO 18º.-Dentro de los Cinco (5) días hábiles a contar de la notificación, los concursantes que estuvieren disconformes con el orden de prioridad y/o el puntaje obtenido, podrán recurrir ante el jurado en primera instancia y en segunda directamente al Intendente Municipal o Presidente del Concejo Deliberante, quien dispondrá la intervención de la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones para que resuelva en definitiva.-

ARTICULO 19º.- Si vencido el plazo de Cinco (5) días hábiles, a contar de la notificación a los interesados, no se hubiera producido reclamo, se dará por aceptado el dictamen del jurado y la Oficina de Personal proyectará el acto administrativo pertinente proponiendo la designación que corresponda.-

En ningún caso la resolución final del concurso deberá exceder de los Veinte (20) días hábiles siguientes.-

ARTICULO 20º.- Para determinar al ganador de un concurso se tendrán en cuenta sus aptitudes en el siguiente orden:

a) La calificación obtenida de acuerdo con las bases del concurso.-

b) La calificación del trabajador para su nueva función.-

c) La calificación del trabajador en los últimos tres periodos.-

d) La antigüedad en la Municipalidad.-

ARTICULO 21º.- En el caso de que en opinión del jurado los candidatos no reunieran las condiciones requeridas para el desempeño de los cargos concursados o no se hubieren presentado aspirantes, propondrá a la superioridad se declare desierto el concurso.-

ARTICULO 22º.- Por cualquiera de los dos motivos expresados en el artículo anterior, el Intendente Municipal o Presidente del Concejo Deliberante, declarará desierto el concurso y en el acto que se dicte con tal hecho, se efectuará el llamado a un nuevo concurso.-

ARTICULO 23º.- Déjanse establecidos los puntajes para los postulantes a los cargos a cubrir por Concursos de Ingreso y/o Cobertura de Vacantes en la función pública municipal, siendo los siguientes:

PUNTO A:

ANTIGÜEDAD:

Desempeño en la función a concursar..... 7 puntos.-

Desempeño en la Categoría que ocupa:..... 7 puntos.-

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Desempeño en la Municipalidad:

-Personal de Planta Permanente con una antigüedad de hasta Cinco (5) años ..... 7 puntos.-

-Personal de Planta Permanente con una antigüedad mayor de Cinco (5) años y hasta Diez (10) años .... 8 puntos.-

-Personal de Planta Permanente con una antigüedad mayor de Diez (10) años y hasta Veinte (20) años .... 9 puntos.-.

-Personal de plata Permanente con una antigüedad mayor de Veinte (20) años..... 10 puntos.-

-Personal Jornalizado, Mensualizado, Contratado, etc... 8 puntos.-

TRABAJOS:

En empresas privadas (con una antigüedad mínima de Un (1) año) .... 6 puntos.-

En funciones públicas municipales, provinciales o Nacionales (con una antigüedad mínima de Un (1) año..... 8 puntos.-

CURSOS:

-De una duración menor de Un (1) año, especializados o relativos al cargo a concursar (Enfermería-Computación-electricista-mecánico-herrero-maquinistas-etc., dictado en ENTES OFICIALES..... 3 puntos.-

-De una duración de un (1) año, especializados o relativos al cargo a concursar (Enfermería – computación – electricista – mecánico – herrero - maquinarias, etc.) dictado por entes NO OFICIALES . ... 1,5 puntos.-

-De una duración de un (1) año especializados o relativos al cargo a concursar (Enfermería, Computación, Mecánico, etc.) dictados por entes OFICIALES ..... 7 puntos.-

-De Dos (2) o más años especializados y/o relativos al cargo a concursar, dictados por entes NO OFICIALES..... 5 puntos.-

-De Dos (2) o más años especializados y/o relativos al cargo a concursar, dictados por entes OFICIALES..... 9 puntos.-

TITULOS:

Estudios primarios completos E.G.B..... 5 puntos.-

Ciclo Básico (3er. Año de secundario)..... 6 puntos.-

Tenedor de Libros (egresados de 4º año Comercial)..... 7 puntos.-

Auxiliar técnico de escuelas industriales..... 7 puntos.-

Bachiller..... 8 puntos.-

Polimodal..... 8 puntos.-

Perito Mercantil..... 8 puntos.-

Egresados de Escuelas Industriales y de Escuelas agropecuarias..... 8 puntos.-

Nivel terciario (maestros, asistentes sociales, egresados de Institutos Públicos y privados y egresados de Universidades Nacionales, Provinciales públicas y privadas..... 9 puntos.-

Nivel post-terciario..... 10 puntos.-

DOMICILIO:

Residencia en el Partido..... 10 puntos.-

Residencia en Partidos limítrofes..... 8 puntos.-

Residencia en otro Partido..... 6 puntos.-

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

OTROS:

Capacitación del trabajador para su nueva clase o función:

Por servicios prestados AD-HONOREM..... 9 puntos.-

Por reemplazos realizados..... 9 puntos.-

Por presentación de constancias de Cursos realizados en ENTES

OFICIALES ..... 7 puntos.-

Por presentación de Cursos realizados en ENTES NO OFICIALES

..... 5 puntos.-

Por presentación en concurso en los que hubiere resultado ganador relacionados al cargo a concursar ..... 6 puntos.-

Calificación del trabajador en los tres (3) últimos periodos... ----------

Calificación obtenida de acuerdo a las bases del concurso... ----------

PUNTO B

DISMINUCION DE PUNTAJES

CESANTIA:

Por razones disciplinarias..... 8 puntos.-

Por otras causales..... 6 puntos.-

ARTICULO 24º.- A los efectos de determinar los puntajes obtenidos por el concursante, el jurado confeccionará una **"Hoja de Calificaciones"** conforme el modelo que se designa como "ANEXO A" y que es parte integrante del presente Convenio:

ANEXO A

PUNTO A

ANTIGÜEDAD:

PUNTOS.-

Desempeño en la función a concursar ..... ----------

Desempeño en la Categoría que ocupa ..... ----------

Desempeño en la Municipalidad:

-Personal de Planta Permanente con una antigüedad de hasta Cinco (5) años..... ----------

-Personal de Planta Permanente con una antigüedad mayor de Cinco (5) años y hasta Diez (10) años ..... ----------

-Personal de Planta Permanente con una antigüedad mayor de Diez (10) años y hasta Veinte (20) años ..... ----------

-Personal de planta Permanente con una antigüedad mayor de Veinte (20) años. ..... ----------

-Personal Jornalizado, Mensualizado, Contratado, etc ..... ----------

TRABAJOS:

En empresas privadas (con una antigüedad mínima de Un (1) año). ----------

En funciones públicas municipales, provinciales o Nacionales (con una antigüedad mínima de Un (1) año) ..... ----------

CURSOS:

-De una duración menor de Un (1) año, especializados o relativos al cargo a concursar (Enfermería-Computación-electricista-mecánico-herrero-maquinistas-etc. Dictado en ENTES OFICIALES..... ----------

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G CHAVES

-De una duración de un (1) año, especializados o relativos al cargo a concursar (Enfermería – computación – electricista – mecánico – herrero - maquinarias, etc) dictado por entes NO OFICIALES ..... ----------

-De una duración de un (1) año especializados o relativos al cargo a concursar (Enfermeria-computación-Mecánico, etc) dictados por entes OFICIALES ..... ----------

-De Dos (2) o mas años especializados y/o relativos al cargo a concursar,

dictados por entes NO OFICIALES ..... ----------

-De Dos (2) o mas años especializados y/o relativos al cargo a concursar,

dictados por entes OFICIALES ..... ----------

TITULOS:

Estudios primarios completos E.G.B ..... ----------

Ciclo Básico (3er. Años de secundario) ..... ----------

Tenedor de Libros (egresados de 4º año Comercial) ..... ----------

Auxiliar técnico de escuelas industriales ..... ----------

Bachiller ..... ----------

Polimodal ..... ----------

Perito Mercantil ..... ----------

Egresados de Escuelas Industriales y de Escuelas agropecuarias .. ----------

Nivel terciario (maestros, asistentes sociales, egresados de Institutos Públicos y privados y egresados de Universidades Nacionales, Provinciales públicas y privadas) ..... ----------

Nivel post-terciarios ..... ----------

DOMICILIO:

Residencia en el Partido ..... ----------

Residencia en Partidos limítrofes ..... ----------

Residencia en otro Partido ..... ----------

OTROS:

Capacitación del trabajador para su nueva clase o función:

Por servicios prestados AD-HONOREM ..... ----------

Por reemplazos realizados ..... ----------

Por presentación de constancias de Cursos realizados en ENTES OFICIALES ..... ----------

Por presentación de Cursos realizados en ENTES NO OFICIALES ..... ----------

Por presentación en concurso en los que hubiere resultado ganador relacionados al cargo a concursar ..... ----------

Calificación del trabajador en los tres (3) últimos periodos ..... ----------

Calificación obtenida de acuerdo a las bases del concurso ..... ----------

PUNTO B

DISMINUCION DE PUNTAJES

CESANTIA:

Por razones disciplinarias ..... ----------

Por otras causales ..... ----------

PUNTO A	.....	PUNTOS
PUNTO B	.....	PUNTOS
CALIFICACION FINAL	.....	PUNTOS

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

OBSERVACIONES:.....

.....

.....

.....

VOCAL PRESIDENTE

ANEXO II

REGIMEN DE CALIFICACIONES

Artículo 1º.- Reglaméntase el CAPITULO X del Convenio Colectivo de Trabajo del cual forma parte el presente Anexo, conforme lo establecido por el art. 77º de la Ley 14656, referente al régimen de calificaciones de los trabajadores que cumplen funciones en la administración pública municipal de Adolfo Gonzales Chaves.-

Artículo 2º.- Una vez al año, todo trabajador de la Administración Municipal, será calificado ensu desempeño por sus respetivos jefes, calificación que será elevada ala dirección correspondiente para su aprobación.

Artículo 3º.- Una vez aprobado por la Dirección, las calificaciones serán remitidas a la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, la que una vez coordinada la aplicación de criterios intervinientes, para su uniformidad, remitirá la nómina total al Departamento Ejecutivo o Consejo Deliberante, para que tome conocimiento, y dé el visto bueno y proceda posteriormente a la notificación de los trabajadores por vía de la Dirección u Oficina de Personal o de aquella que haga sus veces.

Artículo 4º.- El trabajador que una vez notificada su calificación no estuviere conforme con la misma, podrá solicitar la reconsideración al jefe interviniente dentro de los dos (2) días de la fecha de haberle sido notificada.

Ese jefe, tendrá cinco (5) días para expedirse, debiendo notificar directamente al trabajador peticionante la resolución, si fuera rechazado el reclamo, el trabajador tendrá dos (2) días para solicitar la elevación de los antecedentes a la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, para la reconsideración.

La Junta deberá expedirse a más tardar en la reunión inmediata siguiente ala recepción de los antecedentes, de manera que todo trámite no demore más de un (1) mes.

Articulo 5º.- la calificación del personal abarcara fundamentalmente las aptitudes para desempeñar el cargo.

Dicha denominación abarcará preferentemente los siguientes conceptos:

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

a) Competencia.

b) Cooperación.
c) Disciplina.
d) Conducta.
e) Condiciones de mando (cuando hubiere personal bajo sus órdenes).
f) Conocimiento de Reglamentaciones y Disposiciones.
g) Asistencia.
h) Puntualidad.

La calificación de estos conceptos, se hará en forma numérica de **Cero (0)** a **Diez (10)** y teniendo en cuenta los descuentos de puntos que corresponden por aquellos determinantes de orden negativo y que para cada caso sedetallan.-

a) **"Competencia"** se determinará el grado de aptitud para desempeñar las tareas encomendadas y son rubros intervinientes la cultura general, preparación administrativa, calidad de Trabajo, rendimiento, iniciativa, criterio, seguridad en el desempeño de su función y capacitación.

b) Por la Calificación del concepto de **"Cooperación",** se señalara preferentemente la dedicación al servicio, los aportes intelectuales y la actividad y colaboración para facilitar la misión de superiores y compañeros.

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

d) **"Conducta"**, se calificará teniendo en cuenta las sanciones a que hubiere dado lugar el causante durante el año o periodo considerado. Son sus aspectos:

Sanciones: apercibimiento, suspensiones, comportamiento en el servicio, integridad en el desempeño del cargo y actitud y modales con superiores, el público y compañeros de Trabajo.

Los componentes del sub-concepto SANCIONES reducen el puntaje del trabajador calificado en la siguiente forma:

Apercibimiento: 0,5 por cada uno.

Suspensiones: 0,5 punto por cada día.

e) "Condiciones de mando" se tendrá en cuenta la disposición natural para organizar y concretar el Trabajo de un grupo o sector, facultad de asignar racionalmente las tareas a cumplir por personal subordinado y personal para infundir respeto y disciplina, haciendo cumplir las disposiciones por el personal a su cargo,.

f) "Conocimiento de reglamentaciones y disposiciones" se considerara el dominio de las reglamentaciones que faculta al trabajador para aplicar con seguridad las normas que corresponden en cada caso.

g) "Asistencia", se calificará de acuerdo a los antecedentes que hacen al concepto, acumulados por el trabajador durante el periodo considerado, en cuenta las inasistencias injustificadas, las que reducirán el puntaje 0,5 puntos por cada una.

Las inasistencias por enfermedad, maternidad, duelo, estudio, nacimiento de hijo, adopción, matrimonio, gremiales y licencias contempladas reglamentariamente, no serán tenidas en cuenta.

h) "Puntualidad" a los efectos de su calificación, se tendrá en cuenta el horario de entrada.

La puntualidad perfecta, determina el puntaje máximo de diez (10) puntos, dentro del cual se encuentra la franquicia de no haber llegado tarde más de (3) veces en el año calificatorio. A partir de la Décimo tercera (13) llegada tarde se descontara medio punto por cada una.

A los efectos de determinar el puntaje para aquellos trabajadores que hubieren llegado tarde hasta **15 minutos** , durante el periodo de calificación, establécese la siguiente escala:

Tercera llegada tarde 9,90

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

69

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Cuarta llegada tarde 9,80

Quinta llegada tarde 9,70

Sexta llegada tarde 9,60

Séptima llegada tarde 9,50

Octava llegada tarde 9,40

Novena llegada tarde 9,30

Décima llegada tarde 9,20

Undécima llegada tarde 9,10

Duodécima llegada tarde 9,00

Igual criterio se usará para aquellos trabajadores que hubieren excedido el límite de quince (15) minutos durante el periodo de calificación estableciéndose en esos casos la siguiente escala:

Tercera llegada tarde 9,80

Cuarta llegada tarde 9,60

Quinta llegada tarde 9,40

Sexta llegada tarde 9,20

Septima llegada tarde 9,00

Octava llegada tarde 8,80

Novena llegada tarde 8,60

Decima llegada tarde 8,40

Undécima llegada tarde 8,20

Duodécima llegada tarde 8,00

Cuando hubiese llegadas tardes menores y superiores a 15 minutos, se sumaran los dos puntajes y se dividirá por dos (2) lo que determinara el puntaje de la puntualidad.

Para establecer el promedio de la calificación anual, se dividirá por el número de conceptos calificados.

Articulo 6°: En los casos de licencias gremiales, por desempeñar cargo electivos y/o que obedezcan a una función pública, por licencias sin goce de haberes, se tomara para la calificación, el puntaje que registrase en el último año trabajado.

Igual temperamento se adoptara, cuando en dicho periodo, el trabajador haya prestado menos del cincuenta por ciento (50%) del Trabajo efectivo.

Articulo 7°: La calificación numérica por rubros o conceptos se hará de acuerdo a la siguiente escala:

a) **SOBRESALIENTE;** de 9,51 A 10,00 de promedio.

b) **DISTINGUIDO:** de 8,00 a 9,50 de promedio.
c) **BUENO:** de 6,00 a 7,99 de promedio.
d) **REGULAR:** de 4,00 a 5,99 de promedio.
e) **INSUFICIENTE:** inferior a 4,00 de promedio.

Articulo 8°: La calificación en lo que respecta a Competencia y Cooperación del personal profesional, técnico, profesores y todo aquel cuyo tratamiento escape a los generales, lo hará anualmente un jurado designado por el Departamento Ejecutivo, integrado por sus pares en materia, representantes de la organización gremial profesional respectiva y el director de la dependencia, repartición u organismo.

Articulo 9°: La calificación anual individual de todos los trabajadores municipales, se efectuará del 2° al 31 de mayo de cada año.

Articulo 10°: el periodo calificado anualmente, corresponderá al comprendido entre el 1° de mayo de un año y el 30 de abril del año siguiente.

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin Gonzalez
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

Articulo 11º: Todo trabajador municipal que al 30 de septiembre del año de que se trate, haya prestado servicios, como mínimo por un periodo de Seis (6) meses corridos, deberá ser calificado, aun cuando este ya no perteneciere a la administración municipal.

Articulo 12º: la calificación individual y general del personal de la Administración Municipal, se realizará conforme a los **Anexos "A y B"** que forman parte integrante del presente Convenio.

ANEXO II

REGIMEN DE CALIFICACIONES

Articulo 1º.- De conformidad con lo dispuesto en el art. 77º de la Ley 14656, -Capitulo X del Convenio Colectivo de Trabajo Reglamentase las funciones de las junta de Calificaciones, Ascenso y Promociones y Junta de Disciplina.

1.- Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones.

a) La junta coordinará la aplicación de los criterios de calificación de los trabajadors a fin de garantizar su uniformidad.

b) Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los trabajadores.

c) Atender los reclamos de los trabajadores municipales motivados por las calificaciones, reconsiderándolas o no, según corresponda.

d) Atender los reclamos de los postulantes a cubrir cargos vacantes que se hubieren presentado a concurso.-

2.- Junta de disciplina esta Jjunta tendrá las siguientes funciones:

a) Expedirse en los sumarios administrativos previo dictado de la resolución.

b) En los traslados y las sanciones impuestas a los trabajadors de la administración municipal cuando sean suspensión mayor de diez (10) días hasta la exoneración.

En estos casos a solicitud del trabajador que se estime perjudicado y cuando del antecedente o del examen del sumario administrativo surjan vicios de subestimación, o elementos de juicio que hagan admisible la reconsideración, la junta fundara la solicitud y la elevara al Departamento Ejecutivo o al Honorable Concejo Deliberante, en su caso para que considere el pedido y resuelva en definitiva.

c) cuando requiera su intervención autoridad competente.

Ambas juntas funcionarán respetando las siguientes pautas:

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martin González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

a) La junta funcionará con un mínimo de tres (3) miembros y en ausencia del presidente titular, presidirá la reunión el funcionario de mayor jerarquía.

b) Una hora después de la señalada para la convocatoria, a falta de "quórum" y solo si el asunto que motiva la reunión revistiera "extrema urgencia" podrá sesionar en minoría y sus resoluciones tendrán validez.

c) La junta y sus miembros, individualmente podrán recabar informes y asesoramiento y esto le será suministrado de cualquier trabajador o dependencia municipal sobre asuntos que se encuentren a consideración.

d) La junta elegirá anualmente un (1) Secretario, entre sus miembros, el que podrá ser reemplazado en cualquier momento.

A los fines de dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 77º de la ley 14.656, los trabajadores a designar en ambas juntas, deberán reunir las siguientes condiciones;

a) Revistar en la nómina del personal permanente.

b) No tener antecedentes policiales desfavorables, condena en causa penal por delitos dolosos, o procesado con auto de prisión preventiva por delito doloso.

c) La designación de los funcionarios representantes del D.E. recaerá en funcionarios con jerarquía no inferior a Jefes de División y con una antigüedad no inferior a diez (10) años.

d) Para los funcionarios designados por el D.E. , la aceptación del cargo de miembro de la junta de Ascensos, -Calificaciones y Promociones y/o de Disciplina, forma parte de las obligaciones del trabajador de la administración municipal.

e) Los representantes del D.E. y el STM podrán ser removidos en cualquier momento por su mandante o por la comisión directiva.

f) Contar con una antigüedad en la municipalidad a la fecha de su designación no inferior a cinco (5) años.

ANEXO B

Ficha General de Calificaciones de Personal

Dependencia:.....
.....

LEGAJO	Competencia	Cooperación	Disciplina	Conducta	Condiciones de mando	Conoc. Reg.y Disposicione	Asistencia	Puntualidad	TOTAL	Conceptos Considerado	Calificación Final	Concepto

.....
Jefe inmediato

.....
Secretaria o Dirección

A los .....días del mes de.....del año ..... me NOTIFICO de la calificación correspondiente.-

.....
Oficina de Personal

.....
Firma del trabajador

Emilio Alberto Videla
SECRETARIO H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
MUNICIPALIDAD DE A. GONZALES CHAVES

Diego Martín González
PRESIDENTE H.C.D.
ADOLFO G. CHAVES