



REGISTRO DE DECRETOS
EJERCICIO 2021

N° 1705

MUNICIPALIDAD DE
GENERAL RODRIGUEZ

VISTO:

Lo actuado en el Expediente N°:4050-225.908/21 y la comunicación efectuada por el Honorable Concejo Deliberante respecto a la sanción de la Ordenanza cuya copia luce a fjs. 49 con más el Anexo I que obra inserto a fjs. 2 a 45 del citado expediente; y

CONSIDERANDO:

Que dicha Ordenanza fue comunicada con fecha 23 de Julio de 2021;

Que de conformidad a lo establecido en el Artículo 108°- Inciso 2° del Decreto-Ley 6769/58 "Orgánica de las Municipalidades", es atribución del Departamento Ejecutivo promulgar las Ordenanzas;

Que este Departamento Ejecutivo ha decidido hacer uso de la enunciada facultad;

POR TANTO, el Intendente Municipal de General Rodríguez,

D E C R E T A

ARTICULO 1°: Promúlgase la Ordenanza N°:4.976/21, sancionada por el Honorable --
----- Concejo Deliberante de fecha 22 de Julio de 2021, cuyo texto a --
continación se transcribe:

ORDENANZA N° 4.976

**"EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DEL PARTIDO DE GENERAL
"RODRÍGUEZ, EN USO DE LAS ATRIBUCIONES CONFERIDAS POR LA
"LEY ORGÁNICA DE LAS MUNICIPALIDADES SANCIONA CON FUERZA DE**

O R D E N A N Z A

"ARTICULO 1°: Convalídase el "*Convenio Colectivo de Trabajo*", suscripto entre
"----- representantes gremiales, y este Departamento Ejecutivo,
"obrante a fojas 2 a 45, del Expediente N° 4050-225.908/21; que bajo la forma
"de Anexo I pasará a formar parte de la presente Ordenanza.-----

"ARTICULO 2°: Derógase a partir de la entrada en vigencia de la presente la -
"----- Ordenanza N° 4.654/19.-----

"ARTICULO 3°: Comuníquese al Departamento Ejecutivo.-----

**"SANCIONADA EN SESIÓN ORDINARIA DEL HONORABLE CONCEJO
"DELIBERANTE DE GENERAL RODRIGUEZ, A LOS VEINTIDOS DIAS DEL
"MES DE JULIO DEL AÑO DOS MIL VEINTIUNO.-----**

Fdo: CARLOS ALBERTO PAZ
Secretario

Fdo: MANUEL ANIGSTEIN
Presidente H.C.D."

Dec.n°:1.457/21

...///



REGISTRO DE DECRETOS
EJERCICIO 2021

[Firma manuscrita]
N° 1706

MUNICIPALIDAD DE
GENERAL RODRIGUEZ

///...2.-

ARTICULO 2°: El presente decreto administrativo del Departamento Ejecutivo -----
----- producirá los efectos y sus alcances una vez publicado en el Boletín --
Oficial Municipal.-----

ARTICULO 3°: Regístrese, comuníquese y archívese.-----

GENERAL RODRIGUEZ, Agosto 2 de 2021.-

[Firma manuscrita]

DIEGO M. GHIRARDI
Secretario de Gobierno
Municipalidad Gral. Rodríguez



MAURO S. GARCIA
Intendente Municipal
Municipalidad Gral. Rodríguez

DECRETO N°:1.457 (MIL CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SIETE)

- CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO -

ARTÍCULO 1º: AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores comprendidos dentro de la Ley Nº 14.656 que se desempeñan en el ámbito jurisdiccional y territorial del Partido de General Rodríguez, Provincia de Buenos Aires, e incluso fuera de dicho ámbito si sus funciones así lo determinan, en calidad de agente de la Municipalidad de General Rodríguez en sus diferentes grupos ocupacionales, clases y categorías y comprende al personal de planta permanente, a prueba o con estabilidad, planta temporaria, contratados y cualquier otra situación de revista actual o futura, creada o a crearse, en actividad o bajo licencia de cualquier tipo o naturaleza.-----

ARTÍCULO 2º: VIGENCIA DEL CONVENIO.

El presente Convenio tendrá una vigencia de DOS (2) AÑOS a partir de la promulgación de la ordenanza que valida el mismo. No puede este Convenio ser denunciado o rescindido de manera unilateral, ni parcial ni totalmente. Su modificación parcial, antes del vencimiento, procederá de común acuerdo de las partes, previa fundamentación de su necesidad y urgencia.

Los principios contenidos en este Convenio son de aplicación operativa. Su ejercicio, aplicación o

cumplimiento no pueden ser menoscabados por ausencia o insuficiencia de reglamentación.

Vencido el término de vigencia de esta convención, continuará en vigencia el mismo, hasta que se realice un nuevo Convenio Colectivo, en todo aquello que no resulte dispuesto o previsto en este convenio, regirá la ultraactividad que prevé el artículo 56° de la Ley 14.656.-

ARTÍCULO 3°: NORMATIVA APLICABLE.

Las relaciones de empleo de los trabajadores de la Municipalidad de General Rodríguez, Provincia de Buenos Aires se rigen por:

- a.-) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su artículo 75° inciso 22;
- b.-) La Constitución de la Provincia de Buenos Aires;
- c.-) La Ley Provincial 14.656;
- d.-) Por este Convenio Colectivo;
- e.-) Por voluntad de las partes;



LEY MÁS FAVORABLE.

Este Convenio Colectivo será válido y aplicable en tanto contenga normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes y ordenanzas vigentes. Cualquier cláusula del presente Convenio Colectivo que suprima o reduzca los derechos previstos en leyes y ordenanzas 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.

Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a través del presente Convenio Colectivo, no podrán ser modificados en detrimento o perjuicio de sus beneficiarios.

En caso de duda sobre la interpretación de alguna cláusula se optará por aquella que sea más favorable al trabajador.

sin perjuicio de que los trabajadores municipales conservan el carácter de empleado público con estabilidad garantizado por el artículo 14° bis de la C.N., las normas y principios contenidos en la ley de contrato de trabajo N° 20.744 y sus modificaciones, serán de aplicación supletoria únicamente para cuestiones no reguladas o para interpretar la normativa de este Convenio y de la Ley 14.656. - - -

ARTÍCULO 4°: 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

el trabajador ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado emanado por la Junta de Ascensos y Calificaciones, de acuerdo a lo normado en el artículo 101° del presente.

En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad, de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia, el cual será acreditado con certificado único de discapacidad (CUD).

En caso de igualdad de condiciones entre aspirantes otorgará prioridad a quien acredite residencia permanente en el Partido de General Rodríguez por no menos de 3 años inmediatos anteriores a su designación.

Son requisitos para la admisibilidad:

Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y ser idóneo para desempeñar el cargo. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente tres (3) años de residencia en el distrito, anteriores a la designación.

Aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, que deberá determinar la calificación laboral inicial. - - - - -

INHABILIDADES.



ARTÍCULO 5°: No podrá ingresar a la Administración Municipal el que hubiere:

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

b) Sido condenado y/o estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso. Por el término de la condena o mientras dure esa situación procesal. Es responsabilidad del ingresante, la certificación de que ha cumplido la condena o se extinguió tal situación procesal.

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

d) El fallido, mientras no obtenga su rehabilitación judicial.

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

f) Directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio.

g) Acogido el régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.

h) Sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o

AA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.

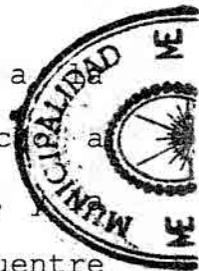
i) Ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente artículo son nulas, y hará pasible de sanción al funcionario que las autorice.-

ARTÍCULO 6°: PERÍODO DE PRUEBA - ESTABILIDAD.

El personal de planta permanente tiene derecho a estabilidad laboral, entendida ésta como el derecho a conservar su empleo, el nivel escalafonario alcanzado, y retribución correspondiente al mismo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Convenio para su reconocimiento y conservación. El beneficio de la estabilidad se adquiere automáticamente luego de transcurridos seis (6) meses de labor ininterrumpida desde el inicio de la prestación de servicios, cualquiera sea la forma, modalidad de trabajo, tipo de designación, o denominación que se le otorgue, por el solo transcurso de ese lapso, o antes de ese término, si el trabajador fuera aprobado por evaluación efectuada por la Junta de Ascensos y Calificaciones.

Se establece que todo nombramiento y la incorporación a cualquier agrupamiento de personal municipal conlleva la



Convenio Exp. N° 0225908



posibilidad de alcanzar la estabilidad a los seis meses, de no mediar oposición fundada y debidamente notificada por la autoridad competente dentro de ese periodo, ello con excepción del contratado en los términos del artículo 45° de la Ley N° 14.656.

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

Todo otro caso será considerado contratación simple, sujeta al período de prueba precedentemente regulado y con posibilidad de alcanzar el beneficio de la estabilidad. - -

ARTÍCULO 7°: SITUACION DE REVISTA.

El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. El trabajador en ejercicio de actividades gremiales también será considerado en situación de actividad.

Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación supletoria en todo aquello no regulado en el presente convenio en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo

público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal. - - - - -

ARTÍCULO 8°: PLANTA DE PERSONAL.

El personal se clasificará en:

1. Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta Convención.
2. Planta temporaria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

La contratación se efectuará por escrito, donde establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de contratación y la remuneración a percibir por el trabajador. El contrato se formalizará en tres (3) copias. Una se entregará al trabajador, otra será remitida a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

En ningún caso el total de personal contratado podrá superar el diez por ciento (10%) de la Planta Permanente:

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la presente, cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 4° y no estén comprendidos en las inhabilidades establecidas en el artículo 5° del presente Convenio Colectivo, pasarán automáticamente a la planta permanente,





comprenderá funciones de asesoramiento o asistencia administrativa. Tal cual está estipulado en la Ordenanza Anexa de Presupuesto.-

ARTÍCULO 9°: PLANTA TEMPORARIA.

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

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

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

ARTÍCULO 10°: PERSONAL REEMPLAZANTE.

Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes.

Para la procedencia de la designación de personal reemplazante, y por ello perteneciente a la Planta Temporaria, deberá certificarse la imposibilidad de cubrir

Handwritten signatures and scribbles on the left margin.

adquiriendo la estabilidad consagrada en la Ley 14.656 y el artículo 14° bis de la Constitución Nacional. Entiéndase que los trabajadores a los que hace referencia el presente artículo serán aquellos que formen parte de la planta temporaria a la fecha de firma del presente convenio suscripto entre el Departamento Ejecutivo y los representantes gremiales y que cumplan con los requisitos establecidos en la presente ordenanza. El Municipio instrumentará administrativamente, lo que resulte necesario para el cumplimiento efectivo de ésta cláusula. Los trabajadores comprendidos en esta cláusula continuarán en los cargos, clase y agrupación en la que prestan servicio, sin perjuicio de futuras reasignaciones conforme a normativa aplicable, reconociéndoles su antigüedad desde la fecha de ingreso al Municipio, no obstante las sucesivas designaciones temporarias que pudiesen existir, que accederán unas a otras a los efectos del cómputo. Este reconocimiento no dará derecho a reclamo alguno en materia de diferencias salariales fundadas en la antigüedad que aquí se reconoce, la que operará en todos sus demás efectos hacia el futuro.

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

El régimen de prestación por servicios de los trabajadores contratados por personas con cargos electivos, debe ser reglamentado por el Departamento Ejecutivo, y sólo



el cargo o función con otro trabajador de planta, o con redistribución de tareas, sin llegar a la sobrecarga laboral. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación.

De la certificación aludida será directamente responsable el director de personal o quien estuviera a cargo de la oficina de recursos humanos, así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma. - - - - -

ARTÍCULO 11°: El personal comprendido en la **planta temporaria**, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES:

- a) Sueldo o jornal;
- b) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c) Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente;
- d) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se instituyan por este Convenio Colectivo de Trabajo;
- e) Trabajo nocturno.

2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las contempladas en este convenio.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

4. INDEMNIZACIONES:

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

5. LICENCIAS:

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

- a) Por razones de enfermedad;
- b) Para atención de familiar enfermo;
- c) Por duelo familiar;
- d) Por matrimonio;
- e) Por nacimiento;
- f) Por adopción.



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

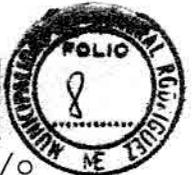
6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN: El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

7. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL: El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

8. RENUNCIA: Será de aplicación las previsiones contempladas en este Convenio. - - - - -

ARTÍCULO 12°: Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en este apartado serán las establecidas en este

Corresp. Exp. N° 0225908



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

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

ARTÍCULO 13°: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción. La misma será comunicada a todos los gremios que representen a los trabajadores fehacientemente.-----

ARTÍCULO 14°: El trabajador de Planta Permanente, tiene los siguientes derechos:

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

41

h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;

i) a Compensaciones;

j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.

k) a indemnizaciones;

l) a la carrera y capacitación;

ll) a licencias, franquicias y permisos;

m) a la asistencia sanitaria y social;

n) a renunciar;

ñ) a la jubilación y a ser reincorporado;

o) al acceso y control de su información personal;

p) a la agremiación y asociación;

q) a ropas y útiles de trabajo;

r) a menciones;

s) a la negociación colectiva y a la participación en procedimientos disciplinarios y de calificaciones, a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen, conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;

t) al Salario Mínimo Vital y Móvil, adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio, a cuyos efectos se podrá requerir del Fondo Compensador Específico provincial instaurado por la Ley 14.656, para financiar diferencias salariales que pudieran resultar de la nómina de personal existente al momento de entrar en vigencia este Convenio.

u) a la garantía del debido proceso adjetivo en el régimen disciplinario, y a interponer recursos y propuestas.



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

ARTÍCULO 15°: Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. - - - - -

ARTÍCULO 16°: Producida la incorporación definitiva al cargo el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo. Las asociaciones gremiales municipales de General Rodríguez, estarán facultadas y legitimadas para denunciar e impugnar por vía administrativa y/o judicial, las prácticas que por vía de pases, o cambios de horarios de prestación de servicios, afecten o perjudiquen a cualquier trabajador del modo que expresa el párrafo anterior o sean consideradas medidas de represalia, persecutorias o sanciones encubiertas. - - - - -

ARTÍCULO 17°: RESERVA DE CARGO.

Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos políticos o gremiales, y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de

[Handwritten mark]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signatures]

revista durante todo el periodo que dure su mandato o función.

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

ARTÍCULO 18°: INDEMNIZACIONES.

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



ARTÍCULO 19°: HORAS SUPLEMENTARIAS.

El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, 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, será determinada conforme la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría,

la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación, incluyendo las normales y habituales que se designen como no remunerativas.

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

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del Agrupamiento Jerárquico y cargos políticos. - - - - -

ARTICULO 20°: COMPENSACIONES.

Se asignarán por los siguientes conceptos:

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

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

b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que

Handwritten signatures and initials on the left margin.

supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

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

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

ARTÍCULO 21°: RETRIBUCIONES.

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 esta ley y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) Sueldo Básico: correspondiente a su categoría, según la grilla escalafonaria anexa.

b) Incentivos:

I.- Por mérito: será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que oportunamente se reglamenten en acuerdos paritarios;

II.- Por productividad anual, al alcanzar metas preestablecidas por el Municipio que oportunamente se reglamenten en acuerdos paritarios;





III.- Por innovación y Mejora del Servicio Público en las condiciones que oportunamente se reglamenten en acuerdos paritarios.

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

d) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo (en reemplazo de su sueldo) el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual hasta que cobre sus haberes correspondientes a través del I.P.S., como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

e) Adicionales Generales: serán remunerativos tal cual se expresan en el artículo siguiente;

f) Adicionales particulares y suplementos: serán remunerativos tal cual se expresan en los artículos subsiguientes;

g) Gratificación por Cese: Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta años de servicio, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese;

AM

[Large handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]



h) Establécese el horario nocturno, estipulado desde las 22:00 horas hasta las 06:00 horas, período en el cual incrementará el básico en un 20 % proporcionalmente a las horas nocturnas trabajadas. - -

ARTÍCULO 22°: DE LOS ADICIONALES GENERALES.

Se establecen los siguientes Adicionales Generales.

1. Responsabilidad de Supervisión: será percibida por el personal de Supervisión de cada Agrupamiento y será equivalente al 10% del sueldo de su categoría. Exceptúese al personal jerárquico. Estos adicionales constituyen el reintegro de los mayores gastos que origina el desempeño de la función.

2.- Bonificación por Servicios a Terceros: Tal cual figurará en convenios o acuerdos preexistentes o futuros de distintos planes y/o programas. - - - - -



ARTÍCULO 23°: ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

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

ARTÍCULO 24°: ROPAS Y UTILES.

El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad, adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia, debiéndose proveer al

mismo de no menos de dos (2) equipos completos por año, en los meses de mayo/junio y noviembre/diciembre. - - - - -
- - - - -

ARTÍCULO 25°: Establézcanse los siguientes adicionales particulares y suplementos:

1. Adicionales particulares:

- 1.1 Antigüedad.
- 1.2 Título.
- 1.3 Ex Combatientes

2. Suplementos:

- 2.1. Tareas riesgosas, penosas, peligrosas o insalubres.
- 2.2. Subrogancia.
- 2.3. Bloqueo de Título o Incompatibilidad Profesional.
- 2.4. Fallo de Caja - Pagadores o Cajeros.
- 2.5. Choferes y Operadores de Equipos Pesados y Operadores de Vehículos de Seguridad y Salud.
- 2.6. Choferes y Operadores de Máquinas Livianas.
- 2.7. Presentismo.
- 2.8. Complemento Refrigerio.
- 2.9. Bonificación Complementaria.
- 2.10. Bonificación fortalecimiento de atención primaria de la salud.
- 2.11. Bonificación Guardias Médicas de SAME.
- 2.12. Premio Especial Anual. - - - - -

DE LOS ADICIONALES PARTICULARES.

ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 26°: CONCEPTO.

Se reconoce como antigüedad en la Administración Pública todo tipo de servicio probado, que se haya prestado, en el Estado nacional, provincial o municipal, bajo cualquier modalidad de empleo. Considéranse por ello, la revista en planta permanente, transitoria, temporaria, o como becario o pasante, u otro nombre similar, siempre que la prestación se halla efectuado diariamente, en un mismo servicio o repartición y efectuando una tarea regular y con dependencia jerárquica de un funcionario municipal. - - - -

ARTÍCULO 27°: PORCENTAJE.

Se abonará como antigüedad, mensualmente un 3% del sueldo de su categoría de revista, por cada año de antigüedad reconocida, a partir de la puesta en vigencia del presente convenio. Dejando constancia que los porcentajes anteriormente estipulados se mantendrán iguales y el porcentaje aquí fijado corresponde a partir del año calendario 2.016. - - - -

ARTÍCULO 28°: TITULO.

El personal percibirá en concepto de Adicional por Título, los porcentajes que a continuación se consignan:

1. Títulos de Estudios Universitarios y terciarios
 - a) El 30 % del básico de su categoría, para carreras con planes de estudio de cuatro años o más años.
 - b) El 25 % del básico de su categoría, para carreras con planes de estudio de tres años.

2. Títulos de nivel secundario o escuelas técnicas secundarias:

a) El 15% del básico de su categoría

3. Títulos cursos Menores:

a) el 8% del básico de su categoría

No podrá bonificarse más de un (1) título por agente reconociéndose en todos los casos aquél al que le corresponda un adicional mayor y que sea expedido por establecimientos oficiales o tengan reconocimiento oficial.

ARTÍCULO 29°: EX COMBATIENTES.

Establécese una bonificación adicional mensual equivalente al ciento por ciento (100%) de la categoría en que reviste el agente para todo el personal que revista en Planta Permanente y que acredite la calidad de Ex Combatientes que haya actuado en las acciones bélicas en teatro de Operaciones del Atlántico Sur, por la recuperación de las Islas Malvinas.

ARTÍCULO 30°: TAREAS RIESGOSAS, PENOSAS, PELIGROSAS O INSALUBRES.

Corresponderá percibir este suplemento a los agentes 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 del Trabajador. La determinación de la tarea como riesgosa, penosa, peligrosa o insalubre se regirá por las Ordenanzas Vigentes a tal efecto y en virtud de las evaluaciones

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

técnicas, y médicas que se realicen; en cada Paritaria programa por el presente Convenio se evaluarán en conjunto con la Junta de Ascensos y Calificaciones, las propuestas que tenga el Municipio y las representaciones Gremiales a fines de evaluar las tareas que se consideren insalubres, riesgosas, penosas y peligrosas en el ámbito laboral del Municipio. - - - - -

ARTÍCULO 31°: SUBROGANCIA.

Consistirá en el pago de la diferencia entre las remuneraciones correspondientes a la categoría de revista del agente y a la del cargo que subroga.

Tendrá derecho a percibir este suplemento quien se desempeñe, transitoriamente por un período continuo no inferior a treinta (30) días, en cargo de mayor categoría previsto en la estructura orgánica funcional aprobada por la Autoridad Municipal.

Son requisitos para el pago de la diferencia salarial:

Que medie resolución de la Autoridad Municipal, acordando el reemplazo e indicándose en la misma el cargo y función que se subroga.

Que el cargo se encuentre vacante o que su titular se encuentre ausente por un lapso de treinta (30) o más días, cualquiera fuere el motivo, salvo el caso de licencia anual ordinaria del superior en ocasión de cierre del servicio por ese lapso, en que no procede el suplemento.

Que la designación recaiga en el reemplazante natural del titular del cargo o en un agente del nivel inmediato inferior dentro del área del cual corresponda, o en



personal con méritos fundados, que acrediten su idoneidad para el desempeño de las funciones.

El subrogante tendrá derecho a percibir el suplemento desde la toma de posesión en el nuevo cargo. Cuando la subrogancia se efectúe sobre cargos vacantes, la misma caducará automáticamente, si no se hubiere llamado a concurso dentro del plazo de noventa (90) días, computados desde la fecha de la resolución que la acuerda.-----

ARTÍCULO 32°: BLOQUEO DE TITULO, INCOMPATIBILIDAD PROFESIONAL Y TAREAS EXCLUSIVAS.

Establécese un suplemento por incompatibilidad de la función con el ejercicio profesional, equivalente al veinte por ciento (20 %) del sueldo de su categoría. Con excepción de la docencia en todas sus ramas.

Los agentes que se desempeñen en los agrupamientos técnicos profesional o Jerárquicos cubriendo cargos previstos en el respectivo plantel básico, podrá percibir un adicional en concepto de dedicación exclusiva cuyo monto será equivalente al treinta por ciento (30 %) del sueldo de su categoría.-----

ARTÍCULO 33°: FALLO DE CAJA, PAGADORES Y CAJEROS.

El personal comprendido es el que maneje o custodie, en su tarea habitual y cotidiana, dinero en efectivo o valores, abonando o recaudando. No comprenderá a ayudantes, auxiliares y subhabilitados, donde exista habilitado responsable.

Handwritten signatures and scribbles on the left margin.

Establécese la siguiente escala:

I. Manejo de caja chica 15% del sueldo básico de un agente equivalente a la Categoría 20 del escalafón municipal o de la categoría en que revistiera el agente si esta fuere mayor.

II. Personal que se desempeñe en tesorería municipal el 30% del sueldo básico de un agente equivalente a la Categoría 20 del escalafón municipal o de la categoría en que revistiera el agente si esta fuere mayor.

III. Cajeros y Pagadores el 45% del sueldo básico de un agente equivalente a la Categoría 20 del escalafón municipal o de la categoría en que revistiera el agente si esta fuere mayor.

El agente que eventualmente asuma, por razones de servicio y orden de su superior, las funciones sujetas al presente régimen, percibirá el adicional en forma proporcional al tiempo trabajado, siempre que el desempeño no sea inferior a treinta (30) días. - - - -

ARTÍCULO 34°: OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS Y OPERADORES DE VEHICULOS DE EMERGENCIA DE SALUD Y SEGURIDAD.

Establécese este suplemento para los operadores de máquinas viales, topadoras, grúas, excavadoras, motopalas, motoniveladoras, cargadores frontales, palas de arrastre, conductores y operadores de camiones de asfalto, de plantas asfálticas, distribuidores de piedras, aplanadoras autopropulsadas, equipos de compactación, tractoristas viales y agrícolas y choferes de movilidades pesadas, mecánicos de equipos pesados, mecánicos de equipos livianos



de maquinarias viales o agrícolas, bombas inyectoras, inyectores, tornerías, herreros especialistas de los Agrupamientos Servicio y Producción y Técnico. Y a los operadores de vehículos de emergencia del área de seguridad y salud.

El pago del suplemento equivaldrá al 20% del sueldo Básico de su categoría.-----

ARTÍCULO 35°: CHOFERES Y OPERADORES DE MAQUINAS LIVIANAS.

Establécese este suplemento para los choferes de vehículos livianos, máquinas herramientas o máquinas livianas, y motos, no incluidos en el artículo anterior como compensación por la responsabilidad por su función.

El pago del suplemento equivaldrá al 15% del sueldo Básico de su categoría.-----

ARTÍCULO 36°: PRESENTISMO.

Establécese para todo el personal una bonificación de \$ 300.- (trescientos pesos) mensuales en concepto de presentismo y puntualidad.

Para su liquidación se tomará como base el cumplimiento de las obligaciones laborales del mes anterior. Es condición indispensable la asistencia y puntualidad perfecta en el período tomado como base. Se exceptúan de este requisito las inasistencias motivadas por licencias ordinarias anuales, por maternidad, por accidentes y enfermedades ocurridos con motivo y en ocasión del trabajo, las inasistencias justificadas por fallecimiento familiar,

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

franquicia por amamantamiento previstas en los respectivos ordenamientos, así como también los descansos compensatorios.-----

ARTÍCULO 37°: COMPLEMENTO BONIFICACION ESPECIAL.

Establécese una bonificación adicional mensual en concepto Complemento Bonificación Especial consistente en el 22% del sueldo básico de la Categoría de revista, incluida la planta temporaria mensualizada.-

ARTÍCULO 38°: BONIFICACION COMPLEMENTARIA.

Establécese una bonificación adicional mensual en concepto de Bonificación Complementaria de ochocientos pesos (800.-), se incluirá también a la planta temporaria mensualizada.-----



ARTICULO 38° BIS: BONIFICACION FORTALECIMIENTO DE ATENCION PRIMARIA DE LA SALUD.

Establécese una bonificación de fortalecimiento de atención primaria de la salud, que podrá ser percibida por los agentes municipales que presten servicios en los centros de atención primaria (CAPS) y será destinada a compensar las diferencias salariales con la Red de sistema de salud metropolitana.-----

ARTICULO 38° TER: BONIFICACION POR GUARDIAS MEDICAS DEL SERVICIO SAME.

El personal médico que realice guardia en el Sistema de Atención Médico de Emergencia en forma permanente percibirá

una bonificación equivalente al 40% de su sueldo básico.-

ARTÍCULO 39°: PREMIO ESPECIAL ANUAL.

En el segundo semestre de cada año calendario, se pactará entre los Sindicatos y el Departamento Ejecutivo un premio anual no remunerativo a pagar en el Mes de Diciembre, el mismo no podrá ser jamás inferior al del año inmediato anterior, desde la vigencia de la presente ordenanza.- - -

ARTÍCULO 40°: CARRERA y CAPACITACIÓN.

Creación de la Comisión Permanente de Capacitación (CPC) estará determinada dentro de la Junta de Ascensos y Calificaciones.

El Municipio conjuntamente con el/los sindicato/s conformará fehacientemente la comisión permanente de carrera, que estará conformada por los representantes que dispongan cada uno de los involucrados, esta comisión será la responsable de clasificar los cursos y carreras que propongan sus integrantes y su calificación.

Será La encargada de calificar a los participantes.

Propondrá un cronograma y programa de materias y horarios de los cursos de capacitación que propusiera y decidiera dictar.

Todos los trabajadores estarán en igualdad de condiciones para inscribirse en todos los cursos de capacitación que se dicten anualmente.

Handwritten mark

Large handwritten signature

Handwritten mark

Handwritten signature

La CPC revisará los cursos propuestos dos (2) veces al año para confirmar o modificar los programas. - - - - -

ARTÍCULO 41°: CARRERA ADMINISTRATIVA.

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

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

El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específico, internos o externos a la administración municipal. La Comisión Permanente de Capacitación (CPC) presentará e informará al Ejecutivo, cursos y propuestas a evaluar dentro de la Junta de Ascensos y Calificaciones.

Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa y cuando tuvieren responsabilidades hacia sus hijos/as, o respecto de otro miembro de la familia, y la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen



nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.-----

ARTÍCULO 42°: El municipio organizará o contratará, planes de formación y capacitación, profesional y cultural permanentes, con el objeto de invertir a todos los agentes en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal. Las organizaciones gremiales podrán colaborar en dichos planes. Siempre bajo la supervisión de la Comisión Permanente de Capacitación.

Todos los cursos, talleres, seminarios, que se establezcan como capacitación profesional deben ser ejecutados tanto dentro como fuera del ámbito municipal y se le garantizará la movilidad al agente que, para ello, deba concurrir a otros lugares fuera de su sector. Los mismos podrán ser dentro o fuera del horario laboral del agente municipal.-----

ARTÍCULO 43°: MENCIONES

[Handwritten signature and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature and scribbles at the bottom left]

[Handwritten scribble at the bottom center]

El trabajador tiene derecho a menciones por actos, conductas o iniciativas que a juicio de la autoridad municipal, y/o por propuesta de sus compañeros y/o de la entidad sindical, representen o hayan cumplido un aporte o beneficio relevante para los intereses y/o el prestigio del municipio de General Rodríguez, debiéndose llevar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente. La decisión del titular de una repartición municipal de otorgar una mención a un agente municipal, debe:

- a.- Ser fundamentada,
- b.- No responder a filiación o apoyos políticos partidarios,
- c.- Correrse vista a la representación gremial,
- d.- Firmarla un funcionario con rango de Director o mayor,
- e.- Ser refrendada por su superior inmediato. En el caso del Intendente o del Presidente del Concejo Deliberante, el refrendo estará a cargo del Secretario del área. - - - - -



ARTÍCULO 44°: INFORMACIÓN PERSONAL.

El Legajo Personal de cada agente incluirá toda la información referida a su desempeño laboral y el desarrollo de su carrera, con libre acceso de dicho agente a la misma a fin de supervisar su corrección. Y gozará de la confidencialidad correspondiente, es una obligación del agente actualizar la misma, para mantener en su legajo toda la información que considere necesaria para la



formalización de su trabajo. - - - - -

ARTÍCULO 45°: El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudios y actividades culturales.
4. Por actividades gremiales.
5. Por atención de familiar enfermo.
6. Por competencia deportiva
7. Por duelo familiar.
8. Por matrimonio.
9. Por nacimiento o adopción.
10. Por pre-examen y examen.
11. Por asuntos particulares.
12. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre).
13. Por tratamiento de fertilización asistida.
14. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
15. Licencia especial mensual por día menstrual.
16. Licencias día del empleado municipal (8 de noviembre) y del día del estatal (27 de junio). - - - - -

ARTÍCULO 46°: LICENCIA POR DESCANSO ANUAL.

La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom left]

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 catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de veinte (20) años, no exceda de veinticinco (25).

e) De cuarenta y dos (42) días corridos cuando antigüedad sea mayor de veinticinco (25) años y no exceda los treinta (30).

f) De cuarenta y nueve (49) días corridos cuando la antigüedad exceda los treinta (30) años.

Los plazos establecidos en la presente se aplicarán a las vacaciones correspondientes al año en curso. La licencia por descanso anual podrá ser fraccionada, en dos períodos no inferiores a siete (7) días corridos; o en su defecto en proporciones similares. Ninguna podrá ser inferior a siete (7) días de corridos.

La licencia por descanso anual para los incisos d), e) y f) podrá ser fraccionada en tres (3) períodos y en las mismas condiciones del párrafo anterior.



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

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

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

Si por razones de servicio, el agente no hubiere gozado en su totalidad de la licencia por descanso anual y ésta tampoco hubiere sido abonada oportunamente, se reconocerá en forma automática el derecho para períodos posteriores, cuyo período de prescripción operará a los dos (2) años. - -

ARTÍCULO 47°: LICENCIA POR RAZONES DE ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE TRABAJO.

Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas se le concederá licencia en la forma y

condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.

En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años o se trate de una enfermedad oncológica y/o discapacitante. No obstante ello, la Junta Médica tendrá la facultad de determinar el alcance de cualquier otra situación que se presentase y no estuviese contemplada en



la presente. La remuneración que en estos casos corresponde abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

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

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

ARTÍCULO 48°: 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.-----

Handwritten signatures and initials on the left margin.

ARTÍCULO 49°: Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por la Junta Médica la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 103° del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen. - - - - -

ARTÍCULO 50°: LICENCIA PARA ESTUDIOS Y ACTIVIDADES CULTURALES.



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

Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. En este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar al servicio de la Municipalidad, en trabajos afines con los estudios

realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozare. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.-----

ARTÍCULO 51°: LICENCIA POR ACTIVIDADES GREMIALES.

El trabajador municipal, que goce de fuero sindical conforme la legislación vigente, y que conforme comunicación escrita de cualesquiera de los sindicatos que tengan representatividad en el ámbito municipal este afectado a tareas específicas de índole gremial, gozará de licencia paga por actividad gremial, sin afectación de su salario normal y habitual y por el tiempo en que se mantenga en dicha afectación.-----

ARTÍCULO 52°: LICENCIA DEPORTIVA.

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

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]



ARTÍCULO 53°: LICENCIA POR ATENCION DE FAMILIAR ENFERMO.

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

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

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

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





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

ARTÍCULO 54°: LICENCIA POR DUELO FAMILIAR.

Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

AM

Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo, hijastro, madre, padre, padrastro, madrastra, hermano, hermanastro o nieto consanguíneo, cualquiera sea el caso de conviviente será de cinco (5) días laborables.

Por fallecimiento de abuelos, suegros, cuñados o hijos políticos, tres (3) días laborables. - - - - -

ARTÍCULO 55°: LICENCIA 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. - - - - -

ARTÍCULO 56°: LICENCIA POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN.

Licencia de nacimiento - Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



alternadamente con la licencia prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento cincuenta (150) días corridos que se desdoblará en cuarenta (40) días anteriores al parto y ciento diez (110) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

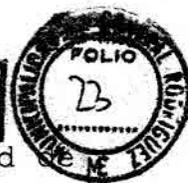
En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar los ciento treinta (130) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

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

Si los/las recién nacidos/as debiera/n permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto



Corresp. Exp. N° 6225908



para el periodo post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación, para ambos progenitores. Tal circunstancia debidamente acreditada suspenderá los ciento treinta (130) días referidos ut-supra.

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

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

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a siete (7) días y no superior a veinte (20) días.

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

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

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

 
el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

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

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

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

- 1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.
- 2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se inicie la tenencia o guarda con vistas a la futura adopción, la cual será otorgada con goce íntegro de



haber. En todos los casos, se deberá acreditar el inicio de los trámites correspondientes a la futura adopción.

Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/a de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento treinta (130) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean agentes, los primeros treinta (30) días se le otorgarán a los/as dos en forma simultánea, el restante de los días serán gozados por uno en forma completa o por ambos/as en forma sucesiva. En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a.

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

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

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

hábiles ni superior a veinte (20) días con goce íntegro de haberes. - - - - -

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

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

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

ARTÍCULO 58°: LICENCIA POR PRE-EXAMEN Y EXAMEN.

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

a) Carreras universitarias: correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de veinte (20) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por el

día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

b) Enseñanza media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

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

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

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

ARTÍCULO 59°: LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES.

El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes y sin descontarse del período de descanso anual correspondiente, por las siguientes causales y términos:

a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.

b) Donación de sangre, el día de la extracción;

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

d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo,

AM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;

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

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

g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes, acreditando debidamente la actividad desarrollada.

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

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

i) En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba



ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

j) Las trabajadoras podrán gozar de una licencia de 1 día por mes en como día Mestrual. - - - - -

ARTÍCULO 60°: LICENCIAS ESPECIALES.

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

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

ARTÍCULO 61°: CESE.

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

AM

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

f) Pasividad anticipada.

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

h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Convenio Colectivo de Trabajo.

i) Por no alcanzar, durante dos (2) años consecutivos, las calificaciones mínimas, previstas en el régimen de calificaciones que se establezca por Convenio Colectivo de Trabajo.

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran



incorporarse en las reglamentaciones o en la negociación colectiva.-----

ARTÍCULO 62°: RENUNCIA.

El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.

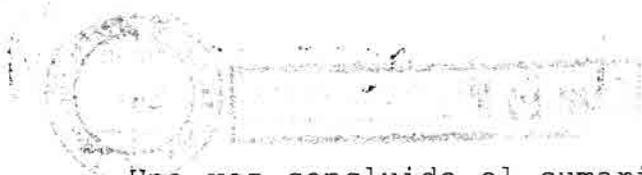
El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.-----

ARTÍCULO 63°: REINCORPORACION.

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

ARTÍCULO 64°: PROCEDIMIENTO SUMARIAL.

El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.



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. En su caso, la Junta se expedirá dictaminando dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado si el trabajador estuviera afectado por suspensión preventiva. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido. - - - - -

ARTÍCULO 65°: DEBIDO PROCESO.

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



ARTÍCULO 66°: No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en esta ley. No obstante, aún cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso.

Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición

de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones correctivas.-----

ARTÍCULO 67°: La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.-----

ARTÍCULO 68°: EXTINCION DEL PODER DISCIPLINARIO.

El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

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

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

- 3. Cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la acción disciplinaria será el establecido



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

ARTÍCULO 69°: INSTRUCCION DEL SUMARIO.

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



ARTÍCULO 70°: PROCEDIMIENTO INSTRUCTORIO.

Cuando ocurriese un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente Convenio, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Para sanciones que requieren sumario previo:

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

Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento que se establezca en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y supletoriamente en la ley 14.656. - - - - -

ARTÍCULO 71°: OBJETO DEL SUMARIO.

El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba

tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad de aplicación y el mismo no podrá durar más de doce (12) meses del hecho o conducta imputada.

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

ARTÍCULO 72°: El sumario será secreto, hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculcado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada. El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial, y se le brindará detalladamente de la acusación entregándole copia del acto administrativo que dispone el sumario.-

[Handwritten signatures and stamps on the left margin]



ARTÍCULO 73°: DICTAMEN PREVIO.

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

ARTÍCULO 74°: RESOLUCION.

Una vez pronunciada la Junta de Disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas al titular del Departamento Ejecutivo Municipal para que dicte la resolución definitiva. No podrá dictarse resolución en ningún caso sin encontrarse agregada copia íntegra de los antecedentes del legajo del trabajador. - - - - -



ARTÍCULO 75°: MEDIDAS PREVENTIVAS.

Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso podrá, con carácter preventivo y según el caso:

- a) disponer el pase del trabajador sumariado a otra dependencia de servicio manteniendo su cargo, categoría y remuneración;
- b) en casos cuya gravedad lo justifique, suspender al trabajador presuntamente incurso en falta, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en cualquier

lugar de servicio del Municipio pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso el plazo de las medidas señaladas podrá ser superior a 6 meses y en caso de suspensión preventiva, el plazo no podrá exceder de sesenta (60) días corridos, los que no podrán prorrogarse. Asimismo, podrá disponerse por acto administrativo debidamente motivado la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial o judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictivos.

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

ARTÍCULO 76°: Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

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

ARTÍCULO 77°: PLAZO DE RESOLUCION.

Handwritten signatures and stamps on the left margin. A circular stamp is partially visible with the text "GENERAL" and "VICARIO".



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

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

ARTÍCULO 78°: ACUMULACION DE ACTUACIONES.

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



ARTÍCULO 79°: REINCIDENCIA.

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

ARTÍCULO 80°: HABERES CAIDOS POR SUSPENSION PREVENTIVA.

Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, o resulte revocada por

autoridad judicial, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva sin goce de haberes, a los valores que correspondan al cargo y categoría, vigentes a la fecha de efectivización del pago, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

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

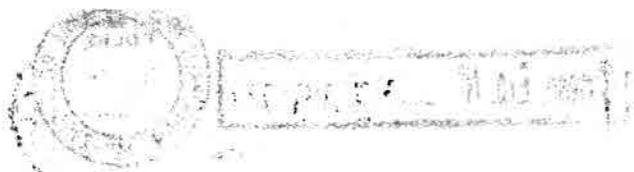
[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]

ARTÍCULO 81°: COMISION DE DELITO.

Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286° y 287° de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.- - - -

ARTÍCULO 82°: La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo,

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.- - - -

ARTÍCULO 83°: RECURSOS.

Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente. Estos recursos no obstarán los derechos que confiere al trabajador municipal el Código Contencioso Administrativo de la Provincia de Buenos Aires para impugnar las sanciones que le fueran aplicadas.

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la D.L. N° 7.647/70 y sus modificatorias, únicamente en aquello cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.- -

ARTÍCULO 84°: DE LA REVISION.

En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del



sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, conviviente, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

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

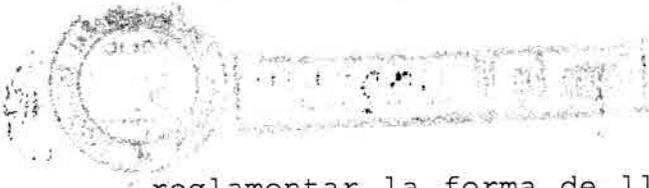
ARTÍCULO 85°: PLAZOS.

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

ARTÍCULO 86°: DE LA INVESTIGACION PRESUMARIAL.

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

Handwritten signatures and stamps on the left margin, including a circular stamp with the word "COMPROBADO" and other illegible text.



reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.-

ARTÍCULO 87°: OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

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 a la eficiencia de la Administración Municipal.
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.
- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o



variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

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

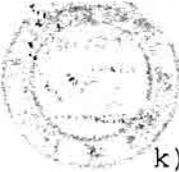
f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

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

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

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

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



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

ARTÍCULO 88°: PROHIBICIONES.

Está prohibido a los trabajadores:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
 - b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
 - c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
 - d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, 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. - - - -

ARTÍCULO 89°: REGIMEN DE SANCIONES.

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

I. CORRECTIVAS:

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

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



II. EXPULSIVAS: CESANTÍA. - - - - -

ARTÍCULO 90°: Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c), 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. - - - - -



ARTÍCULO 91°: Podrán sancionarse hasta con cesantía:

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

- 7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
- 8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
- 9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
- 10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma. - - - - -

Handwritten notes and signatures on the left margin, including the number '25' and a signature.

ARTÍCULO 92°: ABANDONO DE CARGO.

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

ARTÍCULO 93°: INASISTENCIAS.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.



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

- a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera: cinco (5) días de suspensión.
- b) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registradas en un lapso de hasta dos (2) años, a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: quince (15) días de suspensión
- c) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.
- d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.
- e) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: cesantía.



Al trabajador que se halle incurso en la situación que prevé el inciso a) se le otorgará la garantía del debido proceso que consagra el artículo 65° y subsiguientes de este Convenio Colectivo, a cuyo fin gozará de 2 días

hábiles para su descargo, bajo pena de nulidad. Para los incursos en las situaciones que prevén los incisos b), c), d), y e) corresponderá la formación de sumario disciplinario previo a la sanción, bajo pena de nulidad. - -

ARTÍCULO 94°: APLICACIÓN DE SANCIONES.

Las sanciones previstas serán aplicadas por la respectiva autoridad de aplicación del presente régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, la facultad disciplinaria sin perjuicio de mantener la atribución de ejercerla por cuando lo considere conveniente. Las sanciones aplicables por los distintos funcionarios sin requerimiento de sumario previo son las siguientes:

- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.
- c) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta tres (3) días.
- d) Jefe de División: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

En todas las sanciones deberá asegurarse la garantía de defensa prevista en el artículo 65° y subsiguientes de este Convenio Colectivo, bajo pena de nulidad. - - -

ARTÍCULO 95°: APOORTE OBLIGACIONAL.



De conformidad con lo normado en el artículo 9° de la Ley N° 23.551 y 4° del Decreto N° 467/88 el Municipio, en su carácter de empleador, aportará mensualmente a los Sindicatos que cumplan con los requisitos establecidos por las leyes vigentes y que tuvieren representatividad municipal, el CERO COMA OCHO POR CIENTO (0,8%) del total de la remuneración bruta mensual, normal, habitual y permanente de los agentes involucrados en el ámbito de la presente y durante la vigencia de la misma, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de prestaciones, ayudas, subsidios e infraestructura de carácter social, así como para tareas, proyectos y programas educativos que las organizaciones gremiales determinen. El importe resultante será depositado a la orden de la organización gremial signataria, en proporción a su representación entre los diferentes sindicatos, en la cuenta bancaria que los mismos indiquen, dentro de los DIEZ (10) días subsiguientes al pago de las remuneraciones. Este aporte obligatorio comenzara a regir a partir de la liquidación de los haberes del año 2.016.- - - - -



ARTÍCULO 96°: CONTRIBUCION SOLIDARIA.

El Municipio empleador procederá a retener el equivalente al uno por ciento (1%) sobre las remuneraciones que se abonen a todos los trabajadores, sea cual fuere su designación, comprendidos en el presente Convenio Colectivo que no se encuentren afiliados al Sindicato, en carácter de

contribución solidaria por usufructo del convenio durante todo el periodo de vigencia del mismo. El importe resultante será depositado proporcionalmente según la representación gremial vigente al Municipio de General Rodríguez, el importe resultante será depositado a la orden de la organización gremial signataria, en proporción a su representación entre los diferentes sindicatos, en la cuenta bancaria que los mismos indiquen, dentro de los DIEZ (10) días subsiguientes al pago de las remuneraciones. Este aporte obligatorio comenzara a regir a partir de la liquidación de los haberes del año 2.016.- - - - -

ARTÍCULO 97°: DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL y DIA DEL TRABAJADOR ESTATAL.

Se instituye como día del trabajador municipal de General Rodríguez, el 8 de noviembre y como día del trabajador estatal el día 27 de junio. Esos días resultarán no laborables y en caso de recaer en día no hábil, se celebrarán y guardarán en el día inmediato hábil posterior. Quienes por razones de servicio deban trabajar esos días percibirán un plus del 100% sobre el equivalente salarial al día trabajado.- - - - -

ARTÍCULO 98°: LOCACION DE SERVICIOS.

Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes. Siendo condición esencial de este tipo de contratación que

M

[Handwritten signature and scribbles on the left margin]

[Handwritten signature and scribbles at the bottom left]



se requiera título o matriculación habilitante para la prestación de servicios.

El contrato deberá especificar:

- a) Los servicios a prestar;
- b) El plazo de duración;
- c) La retribución y su forma de pago;
- d) Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato antes del plazo establecido;
- e) El título profesional habilitante requerido para el servicio.- - - - -

ARTÍCULO 99°: JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MEDICA.

Las juntas de Ascensos y Calificaciones, de Disciplina, de Género y Médica se constituirán de acuerdo a lo que se disponga en el Convenio Colectivo de Trabajo, al igual que lo relativo a su conformación y funcionamiento.- - - - -



ARTÍCULO 100°: REGIMEN DE CALIFICACIONES.

Los Agentes de la Municipalidad de General Rodríguez tendrán derecho a ser calificados una vez al año siendo este un derecho inalienable que hace a su carrera, lo cual se efectivizará durante el mes de Diciembre del año trabajado. Las calificaciones serán realizadas por los respectivos jefes, quienes a su vez la remitirán a la Dirección de Personal quien dejará constancia en el legajo personal de cada agente.

El trabajador será notificado por escrito y con entrega de copia, de la calificación y podrá pedir la reconsideración ante su superior inmediato, dentro de los tres (3) días hábiles a contar de la fecha de notificación. El pedido de reconsideración será evacuado dentro de idéntico plazo a contar desde la fecha de presentación del pedido. Rechazado el pedido el trabajador tendrá dentro de los tres (3) días hábiles de notificado el derecho a solicitar la reconsideración ante la Junta de Ascensos y Calificaciones, la cual tendrá un plazo de veinte (20) días hábiles para resolver.

Sin perjuicio de otros elementos a considerar, la calificación del agente contemplará los siguientes ítems o conceptos:

- a) Competencia y aptitud para desempeñar la tarea;
- b) Cooperación;
- c) Conducta;
- d) Asistencia y puntualidad.

Las calificaciones podrán ser, de mayor a menor: Sobresaliente, Bueno, Regular, e Insuficiente. El personal jerárquico de planta permanente podrá ser calificado en orden a los siguientes ítems o conceptos:

- a) autoridad y prestigio ante el personal a su cargo que otorgan su idoneidad, conocimientos y ejercicio del mando;
- b) capacidad de gestión reflejada en el rendimiento del área a su cargo;
- c) manejo de los recursos humanos (modales, educación y trato con el personal);

Handwritten signatures and stamps on the left margin, including a circular stamp with illegible text.

Handwritten signatures at the bottom of the page.



d) responsabilidad reflejada en el cumplimiento de los deberes a su cargo.

Las calificaciones podrán ser, de mayor a menor: Sobresaliente, Bueno, Regular, e Insuficiente. El personal jerárquico también gozará de las mismas vías recursivas previstas para los restantes agentes. - - -

ARTÍCULO 101°: JUNTA DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES.

Se integrará con ocho (8) miembros, de los cuales tres (3) titulares y un (1) suplente serán designados por el Departamento Ejecutivo Municipal mediante decreto; otros dos (2) titulares y dos (2) suplentes designará de igual manera el Departamento Deliberativo; y tres (3) titulares y tres (3) suplentes en representación de los Gremios por resolución de Comisión Directiva.

De los nombrados por cada departamento del municipio, por lo menos uno deberá pertenecer al agrupamiento jerárquico. La junta será presidida por el integrante que sus miembros elijan por simple mayoría, y éste permanecerá en tal función dos años.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de cinco (5) miembros, en caso de faltar cualquier titular lo reemplazará el suplente designado a tal efecto. Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que la Junta deberá aprobar en su primera sesión ordinaria y que será comunicado al Departamento Ejecutivo, Deliberativo y al Sindicato. El representante del Ejecutivo o Legislativo ante las circunstancias de renuncia, finalización de



mandato, muerte y/o fuerza mayor podrá ser reemplazado por otro agente del sector y línea que represente.

La Junta elegirá a un Secretario en cada una de sus sesiones. Los miembros de la Junta durarán 2 años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Los representantes del Sindicato podrán ser reemplazados en cualquier momento por su mandante, mediante resolución de la Comisión Directiva.

Serán funciones y atribuciones de la Junta de Ascensos y Calificaciones:

- a) Fijar y coordinar criterios de calificación de los agentes procurando uniformidad y razonabilidad;
- b) Confeccionar la nómina de los agentes que reúnan las condiciones para los ascensos, la que será sometida al Departamento Ejecutivo y Honorable Concejo Deliberante según el caso;
- c) Resolver las reclamaciones de los agentes en materia de calificaciones, ascensos, designaciones y promociones;
- d) Proponer jurados para los concursos;
- e) Organizar y tramitar los concursos;
- f) Preparar los cuestionarios y temas de exámenes en los concursos, pudiendo proponer modificaciones o cambios que juzgue pertinentes;
- g) Aconsejar, coordinar, proponer y dictaminar en toda cuestión que tenga que ver con la carrera del agente municipal, sus ascensos y promociones, cambio de agrupación, estabilidad, etc.,



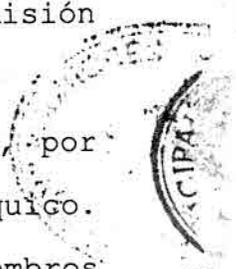
h) Intervenir con carácter obligatorio en toda iniciativa para cambios en materia de carrera y escalafón. - - - - -

ARTÍCULO 102°: JUNTA DE DISCIPLINA

Se integrará con ocho (8) miembros, de los cuales tres (3) titulares y un (1) suplente serán designados por el Departamento Ejecutivo municipal mediante decreto, otros dos (2) titulares y dos (2) suplentes designará el Departamento Deliberativo, y tres (3) titulares y tres (3) suplentes los Sindicatos por resolución de Comisión Directiva.

De los nombrados por cada departamento del municipio, por lo menos uno deberá pertenecer al agrupamiento jerárquico. La junta será presidida por el integrante que sus miembros elijan por simple mayoría, y éste permanecerá en tal función dos años.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de cinco (5) miembros. Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que la Junta deberá aprobar en su primera sesión. Tendrá por funciones dictaminar fundadamente y con carácter previo y obligatorio a la decisión final, en los sumarios disciplinarios del modo y la oportunidad que establece éste convenio colectivo y legislación supletoria vigente. Si el dictamen no fuera unánime, aquellos miembros de la minoría que planteen disidencia podrán hacerlo en capítulo separado que deberá ser incorporado al dictamen bajo pena de nulidad; en caso de igualdad de votos, se procederá a definir por el presidente de dicha junta de



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

ARTÍCULO 102° BIS: JUNTA DE GENERO.

Se compondrá con 8 (ocho) integrantes, 3 (tres) titulares y 1 (un) suplente en representación del Departamento Ejecutivo, 2 (dos) titulares y 2 (dos) suplentes en representación del Departamento Deliberativo, designados mediante sendos decretos, y 3 (tres) titulares más 3 (tres) suplentes representando a los Sindicatos de actuación en el ámbito municipal designados por resolución de Comisión Directiva.

La Junta será conformada a través de la convocatoria del Departamento Ejecutivo, una vez constituida, definirá su presidencia por votación de mayoría simple de sus integrantes y dictará su reglamento interno.

Tendrá por funciones:

Intervenir en toda situación que incluya violencia sexual y discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género que tengan por objeto o por resultado, excluir, restringir, limitar, degradar, ofender o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos, llevadas a cabo por cualquier medio comisivo, incluyendo la omisión, pudiendo dirigirse a una persona en particular o referirse de manera general a un grupo fundada en razones de género, identidad de género u orientación sexual y que generen un



ambiente de intimidación, humillación u hostilidad. Las situaciones comprenden:

a.- Hechos de violencia sexual no detalladas en los términos del artículo 119° y sus agravantes del Código Penal Argentino y que configuren formas de acoso sexual. Se entiende por acoso sexual, todo comentario reiterando o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.

b.- Hechos con connotación sexista: toda conducta, acción, todo comentario cuyo contenido discrimine, excluya, subordine, subvalore o estereotipe a los de su género, identidad de género, orientación sexual que provoque daño, sufrimiento, miedo, afecte la vida, la libertad, la dignidad o la seguridad personal.

Las situaciones comprendidas en los ítems a y b, serán atendidas cuando tengan lugar en cualquiera de los espacios o medios descriptos a continuación:

a.- En el emplazamiento físico central de la Municipalidad y sus dependencias.

b.- Fuera del espacio físico de la Municipalidad o sus dependencias o a través de medios telefónicos, virtuales o de otro tipo y que estén contextualizados en el marco de las relaciones laborales de la Municipalidad.

Objetivos:

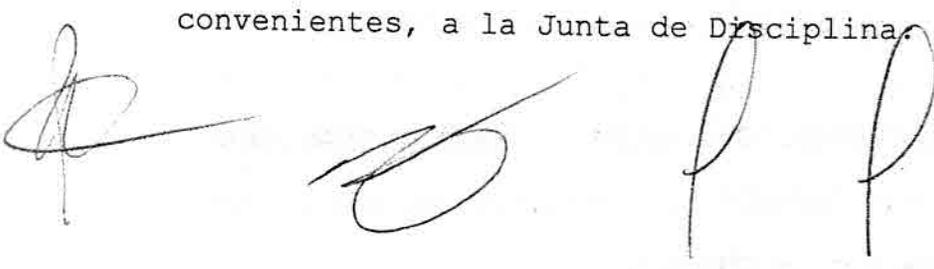
a.- Garantizar en la Municipalidad un ambiente libre de discriminación de cualquier tipo y de hostigamiento y violencia por razones de identidad sexual, de género,



otro ámbito de la Municipalidad de General Rodríguez y sus dependencias.

a. Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de violencia laboral por razón de género (Ley 24.685), o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de conductas vejatorias podrán presentar denuncia verbal o escrita ante su superior/a correspondiente, debiendo éste/a remitir la situación a la Junta de Géneros.

b. El procedimiento se desarrollará en los plazos establecidos en el presente Convenio, donde, en principio la Junta debe partir de la credibilidad de la persona denunciante y proteger la confidencialidad del procedimiento y la dignidad de las personas. Asimismo, procurará la protección suficiente de la víctima, en cuanto a su seguridad y salud, interviniendo para impedir la continuidad de las presuntas situaciones de violencia y proponiendo a este efecto las medidas previstas en el CCT, teniendo en cuenta el debido proceso y el procedimiento instructorio vigentes. Para acompañamiento y contención de la mujer o persona LGBT+, deberá articular con el área de Género municipal para que esta, despliegue las intervenciones habituales pertinentes como asesoramiento y acompañamiento en la hoja de ruta o ruta crítica. Es necesario que haya sido valorada la consistencia de la denuncia o relato de la persona en situación de violencia, y en su caso, se propondrán las actuaciones que se estimen convenientes, a la Junta de Disciplina.





clase, étnica, nacionalidad o religiosa, promoviendo condiciones de igualdad y equidad.

b.- Adoptar medidas de prevención como principal método de combatir este tipo de acciones.

c.- Generar un ambiente de contención y confianza para que las personas afectadas puedan denunciar su situación a fin de hacerlas cesar de inmediato.

d.- Poner a disposición de las personas afectadas al asesoramiento y la asistencia que puedan requerir.

e.- Promover acciones de sensibilización, difusión y formación sobre la problemática abordada, así como fomentar y favorecer acciones que eliminen la violencia de género, acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual en todo el ámbito laboral de la Municipalidad.



Para sesionar bastará con la solicitud por escrito de la empleada o del empleado municipal que desee realizar una consulta o una denuncia. Los casos tendrán tratamiento CONFIDENCIAL, lo que deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención de la Junta. - - - - -

- - -

ARTICULO 102° TER: PROTOCOLO DE ABORDAJE ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA LABORAL POR RAZONES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA MUNICIPALIDAD DE GENERAL RODRÍGUEZ.

La Junta de Géneros podrá accionar dicho protocolo en las situaciones comprendidas en el ART. 102° BIS, que ocurran en el ámbito laboral de la administración central y entes descentralizados, tanto en sus ámbitos físicos como todo

c. Del resultado del procedimiento, la Junta dará conocimiento inmediato a la superioridad del área donde trabaja el denunciado y al área de Personal, a efectos de que tome debida nota de la situación y si lo ameritara, se ponga en vigencia la licencia por violencia de género.

d. En ningún caso podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en las condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas. La Junta utilizará los procedimientos de investigación convenientes para la confirmación de la veracidad de la denuncia, respetando en todo caso los derechos fundamentales de las personas implicadas, sobre todo el derecho a la intimidad y a la dignidad de ambas.

e. En el caso de la persona denunciada formal o informalmente de desempeño en cargos electivos, o no formen parte del presente Convenio, pero la persona damnificada sí lo fuera, se pondrá en autos a la autoridad del denunciado, por medio de nota firmada por la Junta de Géneros, señalando la situación.

f. La Junta de Géneros, elaborará un escrito sobre el supuesto de violencia abordado, en el que indicará las conclusiones alcanzadas por la Junta y podrá realizar seguimiento de la situación.

g. En el tiempo que dure el procedimiento, la persona denunciante no podrá ser obligada a trabajar contra su voluntad con la persona denunciada. La dirección de personal del municipio o el área pertinente, deberá facilitar el cambio de puesto de trabajo, si esta lo solicitara.

[Handwritten signatures and scribbles on the left margin]



h. COMUNICACIÓN: Es absolutamente necesario garantizar el conocimiento de este Protocolo por parte de todo el personal. Los instrumentos de difusión serán los siguientes, entre otros que se consideren oportunos teniendo en cuenta los mecanismos de comunicación interna institucionales:

- El envío de circular a todo el personal de la institución Incorporación en la documentación al nuevo personal de ingreso;
- Publicación en la página web del municipio,
- Reuniones de sensibilización sobre violencia laboral, sus diferentes manifestaciones, así como presentación del Protocolo;
- Cualquier otro mecanismo y herramienta de comunicación disponible en la institución;
- El documento de divulgación contendrá los mecanismos de contacto. - - - - -



ARTÍCULO 103°: JUNTA MEDICA.

Se constituirá una Junta Médica integrada por tres (3) profesionales médicos, de los cuales dos (2) titulares y dos (2) suplentes serán designados por el Departamento Ejecutivo municipal mediante decreto, uno (1) titular y uno (1) suplentes designará el gremio por resolución de Comisión Directiva.

Los integrantes deberán ser médicos con matrícula vigente en la Provincia de Buenos Aires, con una antigüedad en el ejercicio de la profesión no inferior a siete (7) años, y no necesariamente deberán ser dependientes de la Comuna.

La junta médica sesionará una vez por semana con un quórum no menor a dos (2) miembros y tendrá por funciones básicas: Revisar las reclamaciones de los agentes municipales que se susciten ante decisiones del personal médico que revista en el ámbito de la Dirección de Personal, por causa de no justificación de licencias médicas previstas en el presente convenio colectivo, por enfermedad o accidente o denegatorias de justificación de inasistencias por causa de enfermedad propia o de familiares de los agentes municipales, o por no justificación de inasistencias motivadas por tratamientos y/o estudios médicos diagnósticos. También serán pasibles de reclamación las decisiones médicas relativas o condicionantes del tipo de tareas que la situación de salud del agente le permite cumplir.

La Junta Médica también dictaminará en casos de accidente o enfermedad profesional, según se estableció precedentemente en el régimen de licencias y en los casos de incapacidad permanente para el servicio en grado tal que amerite la jubilación del agente por invalidez.

Las reclamaciones serán presentadas por nota simple cursadas por vía de mesa de entradas general o directamente ante la Junta Médica la cual dispondrá de una dependencia y una secretaria a tal fin, comprometiéndose el Municipio de General Rodríguez, a facilitar un espacio físico acorde y digno para el desempeño de ésta junta y dotarlo de personal administrativo suficiente e idóneo para su funcionamiento.

Los honorarios profesionales que se devenguen a favor de los integrantes de la Junta, serán a cargo del Municipio,





de conformidad con la situación de revista de cada uno de los mismos. El municipio adecuará y/o creará las partidas presupuestarias correspondientes para solventar el funcionamiento de éste organismo.

Una vez recibida la reclamación la Junta deberá convocar al agente reclamante para que a la primera sesión inmediata exponga su situación de salud y acredite con los elementos que disponga los motivos de su queja. El agente deberá someterse al examen clínico y estudios diagnósticos e informes especializados que la Junta disponga, bajo apercibimiento de rechazar su reclamación sin más trámite. La Junta podrá requerir cualquier otra medida que sirva para establecer el estado de salud en estudio o para reconstruir los hechos de salud pretéritos que motivaron la cuestión que motiva su intervención.



Los dictámenes de la Junta serán debidamente motivados y firmados, y se pronunciarán una vez reunidos todos los elementos valorativos del caso. El dictamen no podrá demorarse más de 3 meses a contar de la fecha de ingreso de la reclamación. En caso de disidencia se resolverán por mayoría simple, pudiendo el o los disidentes volcar por separado, pero en el mismo instrumento, su dictamen en disidencia.-

El dictamen será notificado al interesado, por escrito y con copia, y elevado a la Dirección de Personal, a los efectos que correspondieren.

Mientras se encuentre tramitando un reclamo del agente ante la Junta Médica, el mismo no podrá ser obligado a cumplir las órdenes o dictámenes de los médicos de la Dirección de

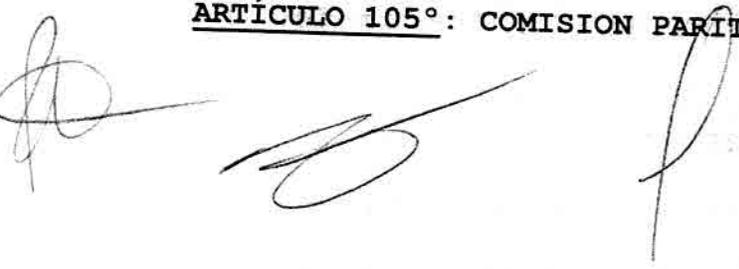
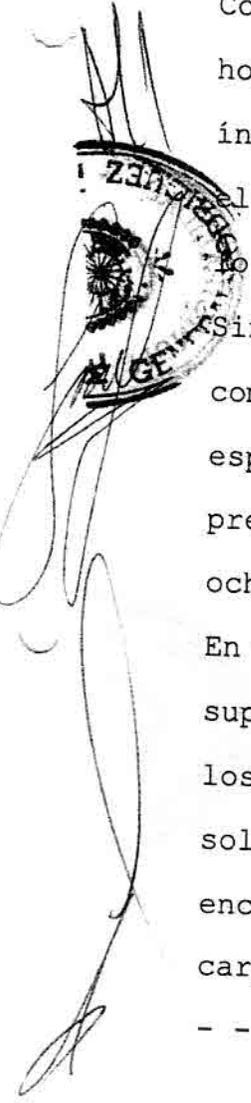
Personal ni podrá serle aplicada ningún tipo de sanción vinculada o relacionada con las licencias, ausencias o demás situaciones vinculadas a motivos de salud que resulten materia de la controversia y que se encuentren pendientes de resolución por la Junta Médica. - - - - -

ARTÍCULO 104°: REGIMEN HORARIO.

El personal municipal según lo preceptuado en el presente Convenio, estipula un régimen general horario de seis (6) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole o naturaleza propia de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios para lo cual se requerirá la participación y conformidad del Sindicato a cuyo fin se suscribirá el convenio colectivo complementario que corresponda y regule a la actividad específica. En cada reunión Paritaria se podrá analizar y prever un régimen horario mayor, que no podrá superar a las ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.

En caso de designarse cargos políticos con un régimen superior a las seis (6) horas diarias de lunes a viernes, los agentes municipales vinculados a esa repartición podrán solicitar ampliar su régimen horario al mismo que posea el encargado del área o sector. Exceptúense de esta medida los cargos, reglamentados en la Ley Orgánica Municipal. - - - - -

ARTÍCULO 105°: COMISION PARITARIA.





Las partes acuerdan que todo lo atinente a la materia remunerativa será objeto de discusión, revisión y ajuste cada seis (6) meses de acuerdo al procedimiento para negociación colectiva previsto en la sección segunda de la Ley N° 14.656. A tales efectos la integración de la comisión paritaria salarial será determinada por cada una de las partes.

Las partes se comprometen a negociar de buena fe cumpliendo con los principios establecidos en la Ley N° 14.656 garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo justo.



Para preveer fechas y organizar mejor el procedimiento, las fechas de celebración de las Paritarias, se llevarán a cabo todos los años a partir de la segunda quincena de Febrero y la segunda Paritaria Anual a los 6 meses de finalizada la Primera de acuerdo al procedimiento previsto en la Ley N° 14.656.- - - - -

ARTÍCULO 106°: REPRESENTACION GREMIAL.

En todos los artículos del presente convenio, cuando se indique a los Sindicatos o Gremios se entenderá, a aquellas entidades gremiales que representaran a los trabajadores en las convenciones colectivas presentes y futuras, que cumplan lo establecido en el artículo 52° de la Ley N° 14.656; que posean personería gremial e inscripción vigente

y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley N° 23.551 o la que la reemplace, que además estén integrados en su totalidad por trabajadores estatales municipales. A los fines de establecer los grados de representatividad las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados de planta permanente y/o temporaria cotizantes respecto del universo de trabajadores a representar. - - - - -

MM

ARTÍCULO 107°: En todos y cada uno de los artículo en donde se expresará el término "Convenio Colectivo de Trabajo" o "Convenio Colectivo" deberá entenderse que dice "Ordenanza". - - - - -



ARTÍCULO 108°: De forma.-

Sosa Policarpo M.
SECRETARIO GENERAL
A.T.E. - GRAL. RODRIGUEZ

Lic. Mauro Santiago García
Intendente Municipal
Municipalidad de Gral. Rodríguez

Alfonso Victor Ernesto
SECRETARIO ADJUNTO
S.T.M.

Luciano Larralde
SECRETARIO JEFE DE GABINETE
MUNICIPALIDAD DE GENERAL RODRIGUEZ

Bellio Miguel Angel
SECRETARIO GREMIAL
S.T.M.

Hernández Oscar Alfredo
SECRETARIO GENERAL
S.T.M.

[Signature]