

POR ELLO:

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE EL CHALTÉN SANCIONA CON FUERZA DE: ORDENANZA**

**ARTÍCULO 1º: APRÚEBESE** el Convenio Colectivo de Trabajo para los Agentes de los Departamentos Ejecutivo, Deliberativo y Juzgado de Faltas del Municipio de El Chaltén, que como ANEXO I forma parte integrante de la presente Ordenanza.

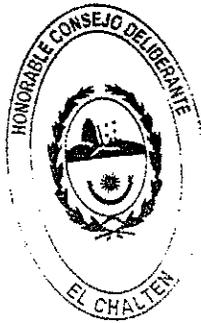
**ARTÍCULO 2º: REFRENDARÁ** la presente Ordenanza la Secretaria Legislativa

**ARTÍCULO 3º: COMUNÍQUESE** a las distintas áreas del Departamento Ejecutivo Municipal, a las distintas áreas del Honorable Concejo Deliberante, a agentes y Cargos Jerárquicos del Juzgado de Faltas de El Chaltén, a los gremios ATE y UPCN, PUBLÍQUESE en el Boletín Oficial y cumplido **ARCHÍVESE**.

Dada en sala de Sesiones del Honorable Concejo Deliberante en la I Sesión Ordinaria del día 13 de Marzo de 2024 con el siguiente voto de los Concejales:

Romanelli, María Elizabeth - Bloque UP: Afirmativo  
Zella Schulz, Heber Exequiel - Bloque UP: Afirmativo  
Ticó, Carlos Alberto - Bloque UP: Afirmativo  
Leyes, Estefanía Elizabeth - Bloque EV: Afirmativo  
Moreno Hueyo, Ignacio Miguel - Bloque EV: Afirmativo

  
Constanza FANTIN  
Secretaria Legislativa  
HCD-El Chaltén



  
Elizabeth ROMANELLI  
PRESIDENTA  
Honorable Concejo Deliberante  
El Chaltén

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

**GENERAL**

**DE LOS AGENTES DE LOS DEPARTAMENTOS**

**EJECUTIVOS Y DELIBERATIVO**

**Y JUZGADO DE FALTAS**

**DEL MUNICIPIO DE**

**EL CHALTEN**

## **TITULO I: AMBITO DE APLICACIÓN**

### **CAPITULO 1: DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 1°:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo General será de aplicación para todos los trabajadores de la Administración Pública Municipal, del Concejo Deliberante y del Juzgado de Faltas, que integren el escalafón de la planta permanente y quienes sean designados en cargos de jefatura de Departamento o de División.

**ARTICULO 2°:** Se encuentran excluidos del presente régimen convencional, los funcionarios indicados en el artículo 2 de la Ordenanza 201/HCDCh/2021 y, en particular, quienes ocupen los siguientes cargos y funciones: los funcionarios políticos con cargos electivos, los Secretarios, Contador y Tesorero del Departamento Ejecutivo, Secretario General y Asesores del Honorable Concejo Deliberante, Juez de Faltas y Secretario, los funcionarios que ocupen cargo orgánico y/o planta política similar o superior a Director y designados en cargos fuera del escalafón de la planta permanente de la Administración Pública Municipal, Concejo Deliberante y Juzgado de Faltas.

**ARTICULO 3°:** Queda convenido que las referencias de cargos, efectuadas en género femenino o masculino, tienen carácter y alcances indistintos. Todas las menciones en un género son realizadas con el único fin de evitar la sobrecarga gráfica y representan tanto a hombres y mujeres que los ocupen.

**ARTICULO 4°:** El ingreso de los agentes municipales, dependientes del Departamento Ejecutivo y del Honorable Concejo Deliberante, se instrumentará mediante Decreto del Sr. Intendente Municipal o por Resolución de la Presidencia del Cuerpo Deliberativo, respectivamente, y se realizará de acuerdo con las normas que se determinan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **CAPITULO 2: VIGENCIA**

**ARTICULO 5°:** El presente Convenio Colectivo regirá por el término de DOS (2) años contados desde la fecha de su vigencia, que se producirá desde la publicación de la Ordenanza que lo sanciona, dentro de los quince (15) días de ser ratificado por Decreto del Departamento Ejecutivo Municipal, y sin modificaciones respecto a lo convenido por las partes signatarias del presente Convenio.

Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos, anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación.

## **TITULO II: REQUISITOS Y CONDICIONES DE INGRESO**

### **CAPITULO 1: INGRESO COMO ASPIRANTES.**

**ARTICULO 6°:** El ingreso al empleo público municipal se formalizará, previo procedimiento especial de selección, que asegure los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato, organizado por el Ejecutivo Municipal o el Honorable Concejo Deliberante, dependiendo del Departamento al que deba ingresar, como aspirante al grado inferior del tramo inicial del agrupamiento al que pertenecerá el agente. Los ingresos al Juzgado de Faltas serán formalizados por Decreto del Departamento Ejecutivo, mediante el mismo procedimiento de selección de ingresos a éste.

Excepcionalmente, se podrá ingresar por otro grado y/o tramo cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de éstos, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

Se deberá garantizar la Equidad de Género.

Las Asociaciones sindicales ejercerán las correspondientes veedurías, participación y controles del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación, que deberán estar previstos en el procedimiento especial de selección.

Se deberá garantizar un cupo del cuatro por ciento (4%) para personal con discapacidad y un cupo del uno por ciento (1%) para personal LGBTQ+.

**ARTICULO 7°:** Son requisitos indispensables para el ingreso, en condición de aspirante a la planta permanente del Departamento Ejecutivo, Deliberativo o Juzgado de Faltas, las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino y tener dieciocho (18) años;
- b) Acreditar condiciones de conducta e idoneidad para la función en la que se proponga su ingreso como aspirante, mediante el procedimiento especial de selección;
- c) Aprobar el examen de salud psicofísico pre-ocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determinen los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo;

- d) Certificado de antecedentes penales nacionales;
- e) Tener residencia en la localidad de El Chaltén.

**ARTICULO 8°:** Todo nombramiento de ingreso será con carácter de aspirante a la planta permanente, sin excepción alguna, hasta tanto el agente adquiera estabilidad, lo que ocurrirá al producirse las siguientes condiciones:

- a) Cumplir seis (6) meses de servicio efectivo y continuo desde el ingreso, de no mediar previamente oposición fundada en una calificación negativa del agente respecto de su desempeño laboral y debidamente notificada por autoridad competente.
- b) Durante los primeros seis (6) meses de servicio como aspirante, el ingresante deberá realizar las capacitaciones que se le requieran y se otorguen por el Municipio, cuyo resultado podrá condicionar su pase a la planta permanente.

**ARTICULO 9°:** Durante el período de los seis (6) primeros meses, podrá ser rescindida en cualquier momento la designación del aspirante, por Decreto o Resolución de los Departamentos Ejecutivo o Deliberativo, respectivamente, por razones de oportunidad, mérito o conveniencia, con excepción de los ingresos que se produzcan en las condiciones que prevé el Capítulo 4° del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La rescisión de la designación dará derecho a una indemnización por antigüedad equivalente al 50 % (cincuenta por ciento) de la mejor remuneración mensual percibida en el caso de haber prestado servicios en un lapso inferior a 3 (tres) meses, y equivalente a la mejor remuneración mensual percibida para el caso de haber prestado servicios en un lapso igual o mayor a 3 (tres) meses.

En ambos casos el agente tendrá derecho a percibir asimismo el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

## **CAPITULO 2: REINGRESO**

**ARTICULO 10°:** El ex agente que reingrese podrá revistar en el agrupamiento, tramo, nivel y grado que ostentaba con anterioridad a su desvinculación con el Municipio, en tanto que esta última no se produjese por causas de cesantía. De no existir esta posibilidad, se le asignará la que resulte conveniente a la función que se le asigne a su reingreso.

Para el reingreso se exigirán idénticos requisitos que los exigidos para el ingreso de los aspirantes.

### **CAPITULO 3: INHABILIDADES.**

**ARTICULO 11:** No podrán ingresar ni reingresar en la Administración Municipal, según corresponda:

- a) El que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o haya sido sancionado, con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no haya sido rehabilitado;
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien tuviere procesamiento firme en una causa penal por hechos dolosos hasta tanto se revierta su situación procesal favorablemente;
- c) El que hubiese sido condenado por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal; ni el condenado por crímenes de guerra, de lesa humanidad, contra la paz, o beneficiado con las leyes N° 23.521 de obediencia debida y N° 23.492 de punto final;
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial;
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad, en jurisdicción nacional, provincial o municipal;
- f) Quien tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras o servicios de su competencia;
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causa, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito municipal;
- h) Los jubilados que no tengan suspendido el beneficio;
- i) Los contratistas o proveedores del Municipio.

**ARTICULO 12:** Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el artículo anterior son nulas, de manera absoluta e insanable y deberán ser declaradas nulas cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

#### **CAPITULO 4: INGRESO POR FALLECIMIENTO O JUBILACION DEL AGENTE**

**ARTICULO 13:** En caso de fallecimiento o jubilación ordinaria de un agente municipal de planta permanente, su cónyuge, conviviente o uno de sus hijos será incorporado como empleado municipal, en tanto reúna los requisitos del artículo 7° y no se encuentre comprendido dentro de las inhabilidades del artículo 11°.

A los fines de determinar el beneficiario del ingreso, el agente presentará una declaración jurada indicando la persona que podrá acogerse al beneficio. En caso de no presentar la declaración jurada, la elección del familiar será realizada por la Administración a solicitud de los posibles interesados.

**ARTICULO 14:** El beneficiario deberá aceptar el ingreso de manera formal en un plazo de treinta (30) días hábiles contados desde aceptada la renuncia o acreditado el fallecimiento. En caso de no hacerlo, el cónyuge, conviviente o los hijos tendrán un plazo treinta (30) días hábiles para solicitar el beneficio de ingreso, siendo en este caso la Administración quien determine quién será el beneficiario, priorizando a quien se encuentre en un estado de mayor vulnerabilidad de los solicitantes, la que será determinada mediante un informe socioeconómico, en un plazo de quince (15) días hábiles.

**ARTICULO 15:** El solicitante ingresará como aspirante el primer día hábil del mes siguiente a la aceptación del beneficio o de la determinación por la Administración, dentro del agrupamiento, nivel y tramo que le corresponda según sus condiciones personales, y pasará a la planta permanente en las condiciones del artículo 8°.

#### **CAPITULO 5: EGRESO**

**ARTICULO 16:** La condición de agente de planta permanente concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Jubilación.
- d) Razones de salud que lo imposibiliten para su función, una vez agotados los beneficios que correspondan según el presente convenio.
- e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- f) Incompatibilidad o inhabilidad sobreviniente.

g) Retiro voluntario.

### **TITULO III.**

#### **PLANTA PERMANENTE. CONDICIONES Y ELEMENTOS ESENCIALES**

##### **CAPITULO 1: ESTABILIDAD**

**ARTICULO 17:** Producida la incorporación a la planta permanente, el agente adquiere la estabilidad en el empleo y será inamovible y sólo será cesanteado o exonerado por justa causa, por Decreto del Departamento Ejecutivo o Resolución del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, previo sumario administrativo.

La estabilidad comprende:

- a) El empleo.
- b) El nivel y el grado escalafonario alcanzado.
- c) La remuneración normal, habitual y permanente de dicho nivel y grado escalafonario.

##### **CAPITULO 2: INVARIABILIDAD DEL LUGAR DE TRABAJO**

**ARTICULO 18:** Sólo cuando necesidades propias del servicio, debidamente justificadas, así 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 afecte moral o materialmente al agente.

**ARTICULO 19:** En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida adoptada y reparar los daños ocasionados, salvo en los casos que haya sido consensuado por las partes.

##### **CAPITULO 3: JORNADA DE TRABAJO. TIEMPO DE SERVICIO. FRANCOS**

**ARTICULO 20:** Tipos de Jornada de Trabajo:

- a) Jornada de Trabajo General: El personal con estabilidad revistarà conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en el presente convenio, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole

de las actividades lo requiera, se podrá instituir otros regímenes horarios y de días laborales, en los que la extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las ciento setenta y seis (176) horas mensuales ni inferior a las ciento veinte (120), con excepción de las que puedan establecerse en menos para las tareas que sean consideradas riesgosas o insalubres, o que por la índole de la actividad requieran un tratamiento diferenciado. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

b) Jornada Nocturna: Se entenderá por tal, la jornada de trabajo desarrollada en forma habitual y permanente entre las 21:00 hs. y las 07:00 hs. del día siguiente, que tendrá una duración máxima de seis (6) horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de ciento veinte (120) horas mensuales.

c) Jornada mixta: Por razones específicas de servicios se podrán establecer jornadas de trabajo en las que se alternen horas diurnas con nocturnas y en las que se incluyan dentro de la jornada de trabajo, de forma habitual o recurrente, los sábados, domingos y feriados.

**ARTICULO 21:** Se considera servicio activo, a los fines de computar antigüedad o tiempo de servicio, al efectivamente realizado o cuando el agente se encuentre en uso de licencia justificada, con goce total o parcial de haberes.

El tiempo transcurrido en situación de suspensión preventiva del cargo sin goce de haberes, sólo se considerará tiempo de servicio en el caso que la resolución del sumario en el que se dispuso declare la inocencia del agente.

**ARTICULO 22:** Los agentes tienen derecho a dos (2) días de descanso semanal. Además de los francos correspondientes al descanso semanal, los trabajos cumplidos los sábados, domingos, feriados o asuetos, con independencia del pago con recargo previsto en este Capítulo, devengarán un descanso compensatorio a favor del agente, de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de no usufructuar este beneficio de forma inmediata, el agente podrá hacer uso de ese derecho en un plazo no mayor a treinta (30) días corridos posteriores al día inhábil trabajado, con consentimiento del mismo, siendo en este caso los días acumulativos.

Los agentes que trabajan bajo el régimen de trabajo en Semana No Calendario están excluidos de la compensación dispuesta en el primer párrafo del presente artículo, por

trabajar en sábados, domingos, feriados o asuetos, y sólo tendrán franco compensatorio cuando realicen tareas en sus francos semanales.

#### **CAPITULO 4: DE LAS COMPENSACIONES.**

**ARTICULO 23:** Se entiende por compensación, dentro del presente régimen, a toda retribución por trabajos en horas que excedan la jornada de trabajo general y/o por gastos que, en ocasión o por razones del desempeño de sus tareas, deba realizar el agente. Las sumas que se paguen por este concepto no integran las remuneraciones y solo están sujetas a aportes y contribuciones jubilatorios las horas pagadas en exceso de la jornada de trabajo. Las compensaciones que se reconocerán serán las siguientes:

**1)** Horas extraordinarias de trabajo: El trabajador tendrá derecho al régimen de horas extraordinarias de trabajo, sujetas a las siguientes condiciones:

a) Sólo podrán ser realizadas los días laborables hasta las 17:00 horas y serán remuneradas como horas simples y hasta un máximo de tres (3) horas diarias.

b) En caso de ser realizadas los días laborables después de las 17:00 horas y los sábados hasta las 13:00 horas, serán remuneradas con un recargo del cincuenta por ciento (50 %) sobre el valor hora.

c) Los sábados después de las 13:00 horas, domingo, feriados y días no laborables, serán remuneradas con un recargo del cien por ciento (100 %) sobre el valor hora.

d) Los trabajos cumplidos en sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados. En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho según la modalidad que se determine en cada convenio sectorial y en un plazo no mayor a treinta (30) días posteriores al trabajo. El régimen de servicios extraordinarios podrá ser adecuado sectorialmente respetando las características específicas de las prestaciones.

e) Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo se considerará la Asignación Básica de la Carrera Escalonaria y los adicionales previstos en los artículos 214 y 215 del presente Convenio, que perciba mensualmente el trabajador. 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.

**2) Movilidad:** Es la compensación que le corresponde al agente por gastos de traslados que se efectúan en cumplimiento de órdenes de servicio.

**3) Viáticos:** Es la compensación que corresponde al agente para atender los gastos personales que le ocasionan el desempeño de una comisión de servicios a más de cincuenta (50) km de su lugar habitual de trabajo, los cuales deberán ser abonados previamente.

## **TITULO IV**

### **DERECHOS, OBLIGACIONES, PROHICIONES Y FACULTADES DE LAS PARTES DEL EMPLEO PÚBLICO MUNICIPAL**

#### **CAPITULO 1: DEL AGENTE**

**ARTICULO 24:** Derechos del agente: Sin perjuicio de los derechos que surjan de otras disposiciones del Convenio, el agente tendrá además los siguientes:

- a)** A la estabilidad en el empleo;
- b)** A condiciones dignas y equitativas de trabajo;
- c)** A la jornada limitada de trabajo y al descanso semanal;
- d)** A las vacaciones pagas;
- e)** A la remuneración justa, según la escala salarial vigente;
- f)** A igual remuneración por igual tarea;
- g)** Al Sueldo Anual Complementario;
- h)** Al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i)** A la compensación económica familiar mediante asignaciones familiares por cónyuge, hijos, nacimiento y escolaridad;
- j)** Al reconocimiento de viáticos;
- k)** A subsidios y asignaciones familiares;
- l)** Al ascenso en la carrera administrativa y a su capacitación para ello;
- m)** A interponer reclamos fundados y documentados por cuestiones relativas a calificaciones, ascensos, sanciones disciplinarias, etc. A tales efectos, deberá ajustarse al procedimiento que establezca el presente convenio;
- n)** A licencias y permisos previstos legalmente;

- ñ) A la agremiación y asociación sindical;
- o) A la asistencia sanitaria y social;
- p) A renunciar;
- q) A la reincorporación, bajo las condiciones para el reingreso;
- r) A la jubilación en las condiciones del régimen jubilatorio a los que aporta, comprensiva como mínimo del ochenta y dos por ciento (82%) móvil, del salario de actividad;
- s) A la ropa y útiles de trabajo;
- t) A la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen;
- u) Al derecho de huelga;
- v) A indemnizaciones especiales en los casos de gastos o daños originados en o por causa del trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades adquiridas por las características del trabajo, y en otros supuestos que reglamentariamente puedan disponerse con fines de protección social y familiar.
- w) Al personal adscrito se le aplicarán en materia de licencias, justificaciones y franquicias, las disposiciones vigentes en el organismo de origen. Las Licencias Anual Ordinaria, Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento, Enfermedad en Horas de Labor, Asistencia de Grupo Familiar, Para Rendir Exámenes y por Matrimonio del Agente o de sus Hijos, como así también la Justificación de Inasistencias y las Franquicias Horarias, serán acordadas por las autoridades competentes del Municipio y comunicadas oportunamente a la jurisdicción de procedencia. La licencia por otros conceptos le será concedida por el organismo del cual depende presupuestariamente.-

## **CAPITULO 2: DEBERES DEL AGENTE:**

**ARTICULO 25:** Sin perjuicio de los deberes que surjan de otras disposiciones del convenio, el agente tendrá además los siguientes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto por los derechos humanos, compañerismo, solidaridad y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.

- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Municipio, configurar delito o resultar una utilización ineficiente de los recursos públicos. Si el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la Fiscalía Provincial.
- f) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- g) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- h) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de quince (15) días, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
- i) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- j) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- k) Mantener actualizado su domicilio de residencia.
- l) Obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador.

### **CAPITULO 3: PROHIBICIONES DEL AGENTE**

**ARTICULO 26:** El agente tendrá prohibido:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios, remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal o que fueran proveedores o contratistas de ésta.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración Municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el organismo en el que se encuentre prestando servicios.

- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales y extrajudiciales contra la Administración Municipal.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, política, nacionalidad, opinión, sexo, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta con connotación sexual u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero, bajo posibles formas de violencia laboral, maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio municipal.

#### **CAPITULO 4: FACULTADES DEL EMPLEADOR**

**ARTICULO 27:** Sin perjuicio de las facultades que surjan de otras disposiciones del Convenio, el empleador tendrá las siguientes:

- a) Adoptar medidas de reestructuración que comporten la creación o supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a cada una, con la incorporación o eliminación de los respectivos cargos. Los agentes alcanzados por el régimen de estabilidad que resulten afectados por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos, serán reubicados según la necesidad del empleador, respetando las características de sus funciones anteriores y jornada de trabajo, conservando su situación de revista dentro del escalafón profesional al que pertenece. De ser necesaria su reubicación, el trabajador deberá asistir a cursos de capacitación a cargo del Municipio, por un período no mayor a seis (6) meses, en forma previa a su reubicación o aún después de ésta. Cuando la capacitación no pueda hacerse estando en servicio, será realizada dentro

del horario de su jornada de trabajo y considerara como tiempo de servicio a todos los efectos.

**b)** Organizar y dirigir las tareas y funciones a cargo de cada agente, atendiendo a los fines del funcionamiento de las actividades del Municipio.

**c)** Introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio arbitrario e irracional de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador.

**d)** Aplicar medidas disciplinarias ante las faltas o incumplimientos del agente, quien, dentro de los diez (10) días hábiles de notificada la medida, podrá recurrir la misma, para que se la suprima, se reduzca o se sustituya por otra. Vencido dicho término, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

## **CAPITULO 5: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**ARTICULO 28:** Sin perjuicio de las obligaciones que surjan de otras disposiciones del Convenio, el empleador tendrá además las siguientes:

**a)** Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.

**b)** Garantizar al agente ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.

**c)** Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al agente el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.

**d)** Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.

**e)** Entregar al agente, al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.

- f)** Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g)** Garantizar la dignidad del agente, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes municipales.
- h)** Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i)** Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j)** Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k)** Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l)** Llevar un registro de personal con sus respectivos legajos, los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y debidamente foliados.
- m)** Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias, en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo, retiro, cesantía, exoneración o toda otra alteración en la situación de revista del agente.
- n)** Obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador.

## **TITULO V**

### **LA CARRERA ADMINISTRATIVA**

#### **CAPITULO 1: PROMOCION DEL AGENTE**

**ARTICULO 29:** La carrera del personal municipal consistirá en el acceso a distintos agrupamientos, niveles, tramos y grados, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y a las normas vigentes en la materia:

- 1)** Vertical: La promoción vertical puede ser de agrupamiento, de nivel o de tramo y se efectuará conforme a los mecanismos de selección, mérito y calificación, de acuerdo a los requisitos aplicables a cada uno de ellos.

**2) Horizontal:** Es la posibilidad de crecimiento al grado siguiente dentro del agrupamiento, nivel y tramo en los que revista el agente, mediante la evaluación de su desempeño.

## **CAPITULO 2: MODO DE PROMOCION**

**ARTICULO 30:** A los efectos de la aplicación de lo estipulado en el artículo 29.2, se utilizará el método de examen cada dos (2) años. Quien obtenga la calificación requerida, promocionará al grado siguiente del escalafón previsto en el presente Convenio.

**ARTICULO 31:** Los empleados que opten por el ascenso con examen bienal serán evaluados durante el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de julio o el 15 de noviembre y el 15 de diciembre, dependiendo de la fecha efectiva del cumplimiento de los dos (2) años de antigüedad en el grado por parte del interesado.

**ARTICULO 32:** El ingreso y progreso a un tramo, nivel o agrupamiento superior se efectuará en conformidad con lo establecido en el presente y como resultante del mayor nivel de formación académica e idoneidad y rendimiento laboral que ostente el trabajador en ese momento.

**ARTICULO 33:** Todos los empleados municipales tienen derecho a avanzar dentro de la carrera administrativa de acuerdo a lo establecido en el TITULO VIII.

En caso que a un trabajador en particular no se le haya otorgada la promoción dentro de la carrera administrativa que por derecho le corresponde, por omisión del empleador, deberá otorgársele el agrupamiento, nivel, tramo o grado que le correspondiere en sentido acumulativo al momento del reconocimiento, a valores actualizados.

## **TITULO VI**

### **DE LAS LICENCIAS**

#### **CAPITULO 1: CONSIDERACIONES GENERALES.**

**ARTICULO 34:** Se considera Licencia al tiempo en que el agente está relevado de la obligación de prestación de servicios por las causas que este Convenio Colectivo de Trabajo establezca.

**ARTICULO 35:** Los agentes tienen derecho a las licencias, justificaciones y franquicias que a continuación se detallan, de conformidad a las normas que para cada caso se indican:

**a) El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:**

- 1.** Licencia Anual Ordinaria;
- 2.** Por razones de enfermedad o accidentes inculpables y enfermedades crónicas;
- 3.** Por adicciones;
- 4.** Por accidente de trabajo o enfermedades profesionales;
- 5.** Por maternidad;
- 6.** Por nacimiento sin vida;
- 7.** Madres multíparas;
- 8.** Por estado de excedencia;
- 9.** Del cónyuge no gestante;
- 10.** Por guarda con fines de adopción;
- 11.** Por atención de hijos menores de edad;
- 12.** Por atención de un miembro del grupo familiar;
- 13.** Por atención de hijos con discapacidad;
- 14.** Por familia solidaria;
- 15.** Licencia por tratamientos hormonales;
- 16.** Para prácticas profesionales;
- 17.** Para rendir exámenes;
- 18.** Para realizar estudios o investigaciones;
- 19.** Por matrimonio del agente o de sus hijos;
- 20.** Para actividades deportivas no rentadas;
- 21.** Por candidato a cargos electivos;
- 22.** Licencia gremial;
- 23.** Licencia por Receso Administrativo Invernal.

**b) El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias sin goce de haberes:**

- 1.** Por ejercicio transitorio de otro cargo;
- 2.** Por razones particulares;
- 3.** Por razones de estudio;
- 4.** Para acompañar al cónyuge;
- 5.** Por cargo de mayor jerarquía o remuneración.

c) El trabajador tendrá derecho a las siguientes franquicias:

1. Horarios para estudiantes;
2. Tratamiento de fertilización asistida;
3. Por casos de violencia;
4. Reducción horaria para lactancia o alimentación del menor;
5. Asistencia a congresos;
6. Agente madre, padre o guardador de hijo discapacitado;
7. Salidas por motivos particulares;
8. Cuando acreditan que cursan estudios superiores;
9. Por examen clínico para la mujer;
10. Visitas con fines de adopción;
11. Por adaptación escolar de niños a cargo;
12. Por acto o trámite escolar de niños a cargo.

d) El trabajador tendrá derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurra por las siguientes causas:

1. Por fallecimiento;
2. Por donación de sangre.

## **CAPITULO 2. LICENCIA ANUAL ORDINARIA.**

**ARTICULO 36: Derechos.** Los trabajadores tendrán a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas por este Convenio Colectivo General conforme se detalla:

**a) Licencia simultánea:** Cuando los trabajadores estén casados o convivan en estado de aparente matrimonio, y ambos revisten en la Administración Pública Municipal, las respectivas licencias les podrán ser otorgadas en forma simultánea a opción de los interesados.

**b) Término:** El término de la Licencia Anual Ordinaria será fijado en relación con la antigüedad que registre el trabajador al 31 de diciembre del año al cual corresponde el beneficio.

**c) Prestación de Servicios Mínima:** El trabajador deberá hacer uso del derecho a la licencia siempre que con anterioridad a la iniciación de dicho período haya prestado servicio por un lapso no inferior a tres (3) meses ni mayor a seis (6) meses, en cuyo supuesto le corresponderá una licencia proporcional al tiempo trabajado. De registrar una prestación menor, el derecho a la licencia recién le alcanzará en el período subsiguiente, oportunidad en que se le otorgará juntamente con los días de Licencia Anual Ordinaria que le correspondan, la parte proporcional al tiempo trabajado en el año de su ingreso o reingreso. A ese efecto se computará una doceava (1/12) parte de la Licencia Anual que corresponda, por cada mes o fracción mayor a quince (15) días trabajados. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras en días, desechándose las fracciones inferiores a cincuenta (50) centésimos y computándose como un (1) día las que excedan esa proporción.

**d) Jubilados o Retirados:** Al trabajador jubilado o retirado que ocupe cargos en la Administración Pública Municipal, se le computará a los efectos del inciso b), la antigüedad que le fuera considerada para obtener el beneficio de pasividad. A este fin se tendrán en cuenta únicamente los años de servicios efectivos.

**ARTICULO 37:** La Licencia Anual Ordinaria se acordará por año calendario. El período de la misma se otorgará con goce íntegro de haberes, siendo obligatoria su concesión y utilización, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Quince (15) días hábiles:** desde seis (6) meses y hasta cinco (5) años de antigüedad.
- b) Veinte (20) días hábiles:** cuando la antigüedad del empleo sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) Veinticinco (25) días hábiles:** cuando la antigüedad sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
- d) Treinta (30) días hábiles:** cuando la antigüedad sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años.
- e) Treinta y cinco (35) días hábiles:** cuando la antigüedad sea mayor de veinte (20) años y no exceda de veinticinco (25) años.
- f) Cuarenta (40) días hábiles:** cuando la antigüedad sea mayor de veinticinco (25) años.

Cuando el agente en uso de su Licencia Anual Ordinaria se traslade fuera del asiento habitual de sus funciones por vía terrestre, tendrá derecho a la justificación con goce de haberes de inasistencias conforme al siguiente detalle:

1. Más de 500 y hasta 1000 km .....1 día;
2. Más de 1000 km. ....2 días.-

Cuando el viaje se realice por vía aérea, los plazos serán siempre de un (1) día.

El agente deberá justificar la distancia del viaje con la presentación del certificado extendido por la autoridad policial del lugar donde haga uso de la licencia.

**ARTICULO 38:** El otorgamiento de la licencia será dentro del período de tiempo comprendido entre el 01 de diciembre del año al que corresponde y el 31 de agosto del año siguiente al año de la Licencia Anual otorgada.

Esta licencia deberá usufructuarse dentro del lapso antes dicho y se concederá en todos los casos conforme a las necesidades del servicio. Las solicitudes de licencia deberán ser resueltas dentro de los quince (15) días de interpuestas. Dicho período se considerará como receso funcional, disponiéndose que todos o la mayor parte del personal use la licencia que le corresponda en dicha época. Las excepciones a la presente serán resueltas por la autoridad facultada a conceder la licencia.

**ARTICULO 39:** Podrá ser transferida íntegra o parcialmente dentro del año siguiente al de la Licencia Anual transferida, por la autoridad facultada a acordarla, cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio, que hagan imprescindible adoptar esa medida, pudiendo aplazarse por un (1) año.

A pedido del interesado podrá fraccionarse en dos (2) períodos, facilidad aplicable inclusive, en forma independiente de las licencias acumuladas.

**ARTICULO 40:** Cuando el agente sea titular de más de un cargo en organismos de la Administración Pública, ya sea Provincial o Municipal, y siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederán las licencias en forma simultánea.

Igual criterio se aplicará para los supuestos en que el cónyuge del agente municipal preste servicios en algún organismo del Estado.

**ARTICULO 41:** Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicios prestados en organismos del gobierno nacional, provincial, municipal y organismos o entidades interestatales, en entidades privadas y por cuenta propia.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad cumplida en organismos públicos y entidades privadas, los agentes deberán presentar una declaración jurada acompañada con una constancia extendida por el empleador en la que se certifiquen los servicios prestados y de aportes a partir de los dieciocho (18) años de edad. El reconocimiento de la antigüedad de servicios por cuenta propia (trabajadores independientes, profesionales, empresarios, etc.), deberá ser acreditado con la presentación de los aportes efectuados en ANSES, acompañando una certificación de ese organismo.

**ARTICULO 42:** No se otorgará Licencia Anual Ordinaria por los períodos en que el trabajador no preste servicios por hallarse en uso de licencia sin goce de haberes o por ejercicio transitorio de otros cargos.

**ARTICULO 43:** Postergaciones de Licencias Pendientes. EL trabajador que no hubiere podido gozar de la Licencia Anual Ordinaria dentro del período correspondiente, por iniciar licencia por razones de enfermedad o accidentes inculpables, enfermedades crónicas, accidente de trabajo o enfermedad profesional, maternidad, estudios o investigaciones mantendrá el derecho a usar la licencia que le hubiere quedado pendiente y deberá usufruirla dentro de los doce (12) meses en que se produzca su reintegro al trabajo.

**ARTICULO 44:** Interrupciones. La Licencia Anual Ordinaria podrá interrumpirse por razones de enfermedad o accidentes inculpables y enfermedades crónicas para cuya atención se hubieren acordado más de cinco (5) días, accidente de trabajo o enfermedad profesional. En estos supuestos, el trabajador deberá continuar en uso de la licencia interrumpida en forma inmediata al alta médica respectiva, cualquiera sea el año calendario en que se produzca su reingreso al trabajo.

La Licencia Anual Ordinaria también podrá interrumpirse por maternidad o razones de servicio debidamente fundadas, en cuyo caso el trabajador deberá reanudar la licencia interrumpida una vez finalizado el plazo o dictado el acto administrativo que así lo autorice, respectivamente.

En ninguno de los casos se considerará que existe fraccionamiento.

**ARTICULO 45:** Del Pago de las Licencias. Al trabajador que presente renuncia a su cargo o sea separado del Municipio por cualquier causa, se le liquidará el importe correspondiente a la Licencia Anual Ordinaria que tuviese pendiente de utilización, incluida la parte de licencia proporcional al tiempo de trabajo en el año calendario en que se produzca la baja,

la que se estimará en los términos de lo establecido en el artículo 36 inciso c). El pago de la Licencia Anual Ordinaria deberá producirse dentro de los treinta (30) días de efectivizado el egreso del trabajador.

**ARTICULO 46:** En caso de fallecimiento del agente, sus derechos-habientes recibirán las sumas que pudieran corresponder por las Licencias Anuales Ordinarias no utilizadas.

### **CAPITULO 3: LICENCIAS ESPECIALES.**

#### **Sección 1°: Licencia por razones de enfermedad o accidentes inculpables y enfermedades crónicas.**

##### **ARTICULO 47:**

**Apartado a) Licencia por razones de enfermedad o accidentes inculpables:** Para la atención de enfermedades o accidentes inculpables, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, se concederá hasta DOS (2) años con goce de haberes al cien por ciento (100%) y, luego de ello, un (1) año con el cincuenta por ciento (50%). Vencido este último plazo, la relación laboral continuará sin goce de haberes hasta tanto se dé alguna de las hipótesis previstas en el artículo 51. Los períodos pagos se computarán de ese modo sea la licencia continua o no.

**Apartado b) Enfermedades crónicas:** Los trabajadores que padezcan enfermedades crónicas debidamente certificadas, gozarán de los beneficios que otorga la Ley Provincial 2774 y su Decreto Reglamentario 1367/06 o aquella norma que en el futuro la modifique.

**ARTICULO 48:** Si por enfermedad el agente debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por razones de enfermedad si hubiere transcurrido menos de medio día de jornada de labor. Caso contrario, se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria.

#### **Sección 2°: Adicciones.**

**ARTICULO 49:** Las adicciones por el consumo problemático de drogas legales e ilegales se encuadrarán dentro del marco legal establecido en este convenio para las enfermedades inculpables, contando con una prescripción médica que así lo establezca.

Se procurará la reinserción laboral del trabajador fuera de los períodos agudos, readecuando su régimen laboral y lugar de trabajo en caso que esto sea necesario a los

finés del tratamiento, evitándose todo tipo de discriminación en relación al trabajador afectado y guardando total reserva de los motivos de su licencia o readecuación laboral.

El Municipio estará obligado a realizar todas las gestiones que estén a su alcance para incorporar al trabajador dentro de los programas nacionales y/o provinciales que aborden el tratamiento de adicciones, sin perjuicio de las prestaciones que brinde la obra social en relación a estos padecimientos.

Quedan incorporadas en el presente artículo todas aquellas patologías psiquiátricas comprendidas en la Ley de Salud Mental.

La presente licencia se aplicará también cuando el afectado sea un familiar a cargo del trabajador conforme a la declaración jurada presentada a tales efectos, a los fines de posibilitar la integración familiar en todos sus aspectos.

### **Sección 3°: Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales.**

**ARTICULO 50:** Por cada accidente de trabajo o enfermedad profesional se concederá hasta dos (2) años con goce íntegro de haberes y, luego de ello, un (1) año con el cincuenta por ciento (50%). Vencido este término la relación laboral continuará sin goce de haberes hasta tanto el trabajador reciba el alta laboral para su reingreso o se le declare una incapacidad de carácter definitivo, total o parcial. Los haberes percibidos en virtud del presente artículo no son deducibles de los montos que por aplicación de otras disposiciones legales corresponda abonar en concepto de prestaciones médicas o indemnización por incapacidades laborales como consecuencia del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

**ARTICULO 51:** Cuando se compruebe que las enfermedades o accidentes, sean inculpables o por causa del trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los agentes afectados serán evaluados por una Junta Médica a cargo de la Municipalidad, la que determinará el grado de capacidad laboral de los mismos. En caso de ser parcial su incapacidad, se deberá aconsejar el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, el que no podrá ser inferior a cuatro (4) horas diarias.

Si el agente, sin tener una incapacidad absoluta, producto de un accidente o enfermedad inculpable no pudiera cumplir con una jornada de cuatro (4) horas diarias, que permita la continuidad de la relación laboral, el Municipio abonará al trabajador una indemnización

igual a un (1) mes de sueldo, normal y habitual, correspondiente a su situación de revista, por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.

Cuando de la enfermedad o accidente laboral se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, no se deberá abonar la indemnización prevista en el párrafo precedente, sin perjuicio de la obligación de pago del correspondiente resarcimiento de la incapacidad por accidente o enfermedad laboral.

#### **Sección 4: Licencia por Maternidad.**

**ARTICULO 52:** Queda prohibido el trabajo del personal en estado de gravidez durante los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto (FPP) y, en el caso de embarazo cronológicamente prolongado, entre la FPP y la fecha real de parto y hasta ciento ochenta (180) días corridos después del mismo. En el caso de nacimiento pretérmino (entiéndase por pretérmino a toda fecha anterior a la FPP) se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los doscientos diez (210) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto.

La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor al establecido a consecuencia de enfermedad que, según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite, se justificará con arreglo a lo previsto en el artículo 47 del presente Convenio. A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas.

En caso de parto múltiple, se ajustará el período de licencia, incrementándose en veinte (20) días corridos por cada nacido vivo posterior al último alumbramiento.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia a los ciento ochenta (180) días posteriores al alumbramiento.

En caso de fallecimiento de la madre en uso de esta licencia y si el padre está comprendido en el presente Convenio, el mismo tendrá derecho a usufructuar el resto de la licencia que le hubiese correspondido a la madre.

#### **Sección 5°: Nacimiento Sin Vida.**

**ARTICULO 53:** En el caso de nacimiento sin vida de la persona por nacer, que tenga veinte (20) semanas o más de gestación, la madre tendrá derecho a la licencia post parto por el término de noventa (90) días corridos. En el caso que tenga veintiocho (28) semanas o más de gestación, la madre tendrá derecho a la licencia post parto por el término de doscientos diez (210) días corridos.-

#### **Sección 6: Madres Multíparas.**

**ARTICULO 54:** A partir del nacimiento del tercer hijo, el período de licencia de la madre se incrementará en diez (10) días corridos por cada hijo sucesivo.

#### **Sección 7°: Estado de Excedencia.**

**ARTICULO 55:** La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá, una vez finalizada su licencia por maternidad, gozar de licencia sin goce de haberes por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses o rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal y habitual por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres (3) meses.

El reintegro de la mujer trabajadora que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la trabajadora.

### **Sección 8º: Licencia del cónyuge no gestante.**

**ARTICULO 56:** El progenitor no gestante y el progenitor afín gozarán del derecho a una licencia de cuarenta y cinco (45) días corridos por nacimiento del hijo.

Podrán, una vez finalizada su licencia, gozar de licencia sin goce de haberes por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses o rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25%) de su remuneración mensual, normal y habitual por cada año de antigüedad o fracción mayor de tres (3) meses.

El reintegro del trabajador que hubiere gozado de la licencia sin goce de haberes deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso del trabajador.

### **Sección 9: Guarda con Fines de Adopción.**

**ARTICULO 57:** Todo agente tendrá derecho a una licencia equivalente a la de post-parto, que equivale a ciento ochenta (180) días corridos, a partir de que posea la guarda de menores debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa pertinente, siempre que hubiere iniciado los trámites tendientes a la obtención de la adopción.

### **Sección 10: Atención de Hijos Menores de Edad.**

**ARTICULO 58:** El agente que tenga hijos menores de edad que atender por razones de salud, con prescripción médica que así lo disponga, tendrá derecho a noventa (90) días corridos de licencia pagas. Vencido el plazo, la licencia continuará sin goce de haberes hasta el alta médica del menor, debiendo el Municipio continuar con los aportes a los organismos de la seguridad social.

### **Sección 11: Atención de un Miembro del Grupo Familiar.**

**ARTICULO 59:** Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del agente, se acordarán hasta treinta (30) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos, con goce de haberes.

En el certificado de enfermedad respectivo, la autoridad que lo extienda deberá consignar la identidad del paciente y del agente a cargo de su atención.

El plazo de licencia podrá ser extendido de manera excepcional en caso de que el servicio de medicina laboral contratado por el Municipio indique la necesidad de la atención del familiar por parte del agente por un plazo determinado.

Los agentes quedan obligados a presentar ante el servicio de personal una declaración jurada anual, en la que consignarán los datos de las personas que integran el grupo familiar, entendiéndose por tales aquellas que dependan de su atención y cuidado. Quedan obligados además a informar aquellas modificaciones que surgieran durante el año calendario. Si no hicieran su declaración anual o informaran las modificaciones, sólo podrán pedir licencia por atención, únicamente, de los familiares informados, si los hubiese.

### **Sección 12: Hijos con Discapacidad**

**ARTICULO 60:** El nacimiento de un hijo con discapacidad otorgará a la madre el derecho a extender la licencia por maternidad por el término de ciento ochenta (180) días corridos, previa comunicación fehaciente del diagnóstico del recién nacido al Municipio, con una antelación mínima de quince (15) días al vencimiento del período de doscientos diez (210) días. Esta condición deberá ser avalada previamente por el Servicio de Medicina Laboral del Municipio.

Este beneficio se hará extensivo a los casos en que la discapacidad sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los seis (6) años de edad. El grado de la discapacidad deberá ser acreditado mediante certificado expedido en los términos del artículo 3° de la Ley 22.431.

El nacimiento de un hijo con Síndrome de Down otorgará a la madre trabajadora el derecho a seis (6) meses de licencia sin goce de sueldo desde la fecha del vencimiento del período establecido en el primer párrafo del presente artículo.

### **Sección 13: Familia Solidaria.**

**ARTICULO 61:** Corresponderá por una vez la licencia en los supuestos de designación como familia solidaria, dictada por autoridad competente, en los términos de la Ley Nacional 26.061 y Ley Provincial 3.062.

El término de la licencia será en virtud de la edad del menor, según el siguiente detalle:

- a) **Treinta (30) días corridos:** hasta cinco (5) años de edad;
- b) **Veinte (20) días corridos:** de cinco (5) y hasta diez (10) años de edad;
- c) **Diez (10) días corridos:** más de diez (10) años de edad.

Sera aplicable además lo establecido en la Sección 10° "Atención de hijos menores de edad".

#### **Sección 14°: Licencia por Tratamientos Hormonales.**

**ARTICULO 62:** Se concederá al trabajador que cumpla funciones en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo Municipal una licencia con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos para la atención y el tratamiento médico (hormonal y/o quirúrgico) en el marco del artículo 11° de la Ley 26.743 de Identidad de Género y Ley Provincial N° 3.724 Integral de Reconocimientos y Reparación Histórica de Derechos de las Personas Trans.

En el caso de intervenciones quirúrgicas, la licencia podrá prorrogarse hasta sesenta (60) días corridos como máximo.

Cualquier afección en la salud del trabajador como consecuencia del tratamiento y/o intervención regulada en este artículo se contemplará bajo la licencia establecida en el artículo 47 del presente Convenio.

#### **Sección 15°: Incompatibilidad.**

**ARTICULO 63:** Las licencias comprendidas en los artículos 47, 49 y 50 de este Capítulo son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o actividad laboral o comercial privada. Las incompatibilidades de este orden darán lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencia usufructuado, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que pudieran corresponder.

#### **Sección 16°: Servicio Médico.**

**ARTICULO 64:** El otorgamiento de las licencias especiales para tratamientos de la salud, se ajustará a las siguientes disposiciones:

- a) **Organismo Competente:** Sera de competencia del Servicio de Reconocimientos Médicos contratado por la Municipalidad, la comisión y fiscalización de las licencias especiales.

**b) Certificado de Aptitud Psicofísica:** El personal ingresante deberá realizar los exámenes a los fines de obtener el certificado de aptitud requerido para ingresar a la Administración Municipal.

Si del correspondiente examen surgieran reparos para otorgarle el certificado definitivo de aptitud, podrá extenderse uno de carácter provisional, renovable periódicamente por un lapso que en total no exceda los ciento ochenta (180) días corridos, a cuyo vencimiento corresponderá expedirse en forma definitiva sobre la aptitud del agente.

En el caso que cumplidos los ciento ochenta (180) días se obtenga el dictamen médico que determine que el agente no reúne las condiciones psicofísicas requeridas para el cargo deberá dejarse sin efecto la designación.

#### **Sección 17°: Acumulación de períodos de licencia.**

**ARTICULO 65:** Cuando el agente se reintegre al servicio, agotado el término máximo de las licencias por enfermedad o accidente inculpables, no podrá utilizar una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos tres (3) años de servicio, computados desde la finalización de la licencia anterior.

Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de tres (3) años sin haber hecho uso de las licencias de este tipo. De darse este supuesto, aquéllos no serán considerados y el agente tendrá derecho a la licencia total por enfermedad o accidente inculpables.-

#### **Sección 18°: Denuncia de Accidentes.**

**ARTICULO 66:** La denuncia de accidentes de trabajo deberá efectuarse inmediatamente de producido ante la Dirección de Personal o ante la autoridad policial, salvo que por razones de fuerza mayor, debidamente justificadas, no pudieran cumplimentarse en término dichas comunicaciones, en cuyo caso deberán realizarse inmediatamente de desaparecidas aquellas causas.

Cualquier accidente sufrido por el agente en el trayecto de ida o de regreso entre su domicilio y el lugar de trabajo, siempre que no hubiere sido interrumpido en beneficio del agente, será causal para encuadrar la licencia como accidente de trabajo.

**ARTICULO 67:** Los gastos de atención del agente accidentado estarán a cargo del Municipio, en todos los aspectos que no sean solventados por los respectivos servicios sociales.

**Sección 19°: Prohibición de Ausentarse.**

**ARTICULO 68:** Los agentes en uso de las licencias previstas en la Sección 1°: Licencia por enfermedad o accidente inculpables y enfermedades crónicas y Sección 3°: Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, con prescripción médica de reposo absoluto, como así también las licencias previstas en la Sección 10°: Atención de Hijos Menores de Edad y Sección 11°: Atención de un Miembro del Grupo Familiar, no podrán ausentarse del lugar de su residencia o, en su caso, de la del familiar enfermo, sin autorización de la oficina de personal, previo informe al respecto del Servicio de Reconocimiento Médicos.

De no cumplir con esa obligación, la licencia será considerada sin goce de sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones disciplinarias que correspondan.

**Sección 20°: Finalización de Licencia por Alta Médica.**

**ARTICULO 69:** Las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidente, inculpable o por causa del trabajo, podrán ser finalizadas si el Servicio de Reconocimientos Médicos estimare que el agente está en condición de recibir el Alta Médica Laboral.

El agente que antes de vencido el término de la licencia se considere en condiciones de prestar servicios, deberá solicitar su reincorporación, previa prescripción médica de Alta Laboral.-

**Sección 21°: Divergencias Profesionales.**

**ARTICULO 70:** En caso de divergencia del médico tratante particular del agente y el Servicio de Reconocimientos Médicos del Municipio, respecto de la finalización o continuidad de las licencias previstas en la Sección 1°: Licencia por enfermedad o accidente inculpables y enfermedades crónicas, Sección 3°: Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, Sección 10°: Atención de Hijos Menores de Edad y Sección 11°: Atención de un Miembro del Grupo Familiar, será necesario el informe de una Junta Médica, la que deberá constituirse

con dos (2) facultativos del Servicio de Reconocimientos Médicos de la Municipalidad y un (1) médico en representación del paciente, quienes por dictamen de la mayoría resolverán según corresponda.

La referida Junta Médica deberá constituirse a requerimiento de la Municipalidad o del agente en un plazo no menor de diez (10) días ni mayor de veinte (20) días y se constituirá con al menos dos (2) de los miembros previstos.

#### **Sección 22°: Sanciones.**

**ARTICULO 71:** Se considerará falta grave toda simulación o falsedad con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencia.

#### **CAPITULO 4: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.**

**ARTICULO 72:** Las licencias extraordinarias que se establecen en el presente Convenio serán acordadas con o sin goce de haberes, conforme lo detallado a continuación.

#### **Sección 1°: Con Goce de Haberes.**

**ARTICULO 73°:** El agente percibirá los haberes normales y habituales por el tiempo que duren las siguientes licencias:

**Apartado 1: Para Prácticas Profesionales.** Se entiende por prácticas profesionales aquellas estrategias y actividades formativas que, como parte de la propuesta curricular de una carrera universitaria reconocida oficialmente, tienen como propósito que los estudiantes consoliden, integren y/o amplíen las capacidades y saberes que se corresponden con el perfil profesional en el que se están formando.

Para el usufructo de esta licencia el trabajador deberá presentar ante el área de recursos humanos la documentación que acredite la realización de la práctica profesional fuera de la localidad o dentro del horario de su jornada de trabajo. La práctica profesional deberá estar avalada por la autoridad académica que corresponda a la carrera universitaria.

**Apartado 2: Para Rendir Exámenes.** La licencia por exámenes se concederá por un lapso de treinta (30) días laborales a los agentes que cursen estudios de nivel Terciario, Universitario o de Posgrado, por año calendario, siempre que los mismos se rindan ante establecimientos de enseñanza oficial o reconocida debidamente por las autoridades

competentes en la materia.

Este beneficio será acordado en plazos de hasta seis (6) días por cada examen de nivel terciario, universitario o de posgrado.

Al solicitar la licencia, el agente deberá presentar la constancia de inscripción a la mesa de examen, extendida por el respectivo establecimiento educacional.

Al agente que curse estudios primarios, secundarios o planes de estudios destinados a tal fin debidamente reconocidos, se le otorgará hasta veinte (20) días de licencia por año calendario, por un plazo de hasta tres (3) días por examen.

**Apartado 3°: Para Realizar Estudios o Investigaciones.** Podrá otorgarse licencia para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales en el país o en el extranjero, cuando por su naturaleza resulten de interés para el Municipio.

La duración de esta licencia no podrá extenderse por más de un (1) año, debiendo transcurrir un lapso no menor a tres (3) años entre la finalización de este beneficio y el inicio de otra licencia de igual naturaleza.

El agente a quien se conceda este beneficio quedará obligado a permanecer en su cargo por un período igual al doble del lapso acordado cuando éste supere los tres (3) meses.

Al término de la licencia acordada, deberá presentar ante la autoridad superior, un trabajo relativo a los estudios o investigaciones realizados.

El agente que no cumpliera el término de permanencia obligatoria deberá reintegrar el importe de los sueldos correspondientes al período de licencia usufructuada. En caso de que el período de permanencia obligatoria se cumpliera en forma parcial, los reintegros se efectuarán en forma proporcional. En ambos supuestos los reintegros deberán ser actualizados.

Para tener derecho a esta licencia, el agente deberá contar con una antigüedad inmediata anterior de un (1) año a la fecha en que formule el pedido respectivo y la misma será otorgada por Decreto del Departamento Ejecutivo o Resolución del Honorable Concejo Deliberante.

**Apartado 4°: Matrimonio del Agente o de sus Hijos.** Corresponderá licencia por el término de quince (15) días hábiles al agente que contraiga matrimonio.

Esta licencia podrá ser acumulada a la Licencia Anual Ordinaria, de no mediar razones de servicio que lo impidan, en caso de que el hecho generador se produzca durante el período

de otorgamiento de licencias.

Se concederá cinco (5) días hábiles a los agentes con motivo del matrimonio de un hijo. En caso de que el matrimonio sea celebrado en otra localidad, se extenderá la licencia a siete (7) días hábiles.

En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la oficina de personal.

**Apartado 5°: Para Actividades Deportivas No Rentadas.** La licencia por actividades deportivas no rentadas se acordará conforme a las disposiciones de la Ley Nacional N° 20.596 o la que en el futuro la reemplace.

**Apartado 6°: Candidato a Cargos Electivos.** Cuando un empleado municipal fuera oficializado como candidato a cargo electivo titular, tanto fuere en el orden nacional, provincial o municipal, gozará de licencia con haberes desde un (1) mes antes de la fecha de los comicios y hasta el día siguiente del mismo. Cuando sea electo en el cargo, dejará de prestar servicios y tendrá derecho a la reserva de su empleo mientras dure su mandato, debiendo reincorporarse dentro de los treinta (30) días de concluido el ejercicio de sus funciones.

El período de tiempo durante el cual el agente hubiese desempeñado el cargo electivo será considerado período de trabajo a los efectos del cómputo del tiempo de servicio.

**Apartado 7°: Franco Compensatorio.** Al personal que cumpliera funciones en días inhábiles o de descanso semanal, le corresponderá un (1) día de compensación por descanso por cada día trabajado, incluyendo a los agentes que se encontraran en comisión de servicios.

El usufructo de los francos caducará a los treinta (30) días corridos desde la fecha de su generación.

**Apartado 8°: Licencia Gremial.** Los agentes que integren órganos directivos de las Asociaciones Sindicales y que, por razón del desempeño de esos cargos, dejaren de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo y a su reincorporación hasta treinta (30) días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El período de tiempo durante el cual los agentes hubieran desempeñado las funciones precedentemente aludidas será considerado tiempo de servicio.

Los delegados de personal tendrán permisos gremiales con goce de haberes, los cuales deberán ser notificados por el Secretario General de la organización sindical a la que

representen, debiendo indicar los motivos y el tiempo de duración que éstos determinen. Los integrantes de las comisiones paritarias en representación de las organizaciones sindicales tendrán licencia gremial durante el desarrollo de las negociaciones que hubiesen sido convocadas en los términos del artículo 7° de la Ordenanza 201/2021.

## **Sección 2°: Sin Goce de Haberes.**

**ARTICULO 74:** El agente no percibirá ningún tipo de haber por el tiempo que duren las siguientes licencias:

**Apartado 1°: Ejercicio Transitorio de Otro Cargo.** El agente que fuere designado para desempeñar funciones superiores en el ámbito del gobierno nacional, provincial o municipal, queda obligado a solicitar licencia sin percepción de haberes, la que se acordará por el término que ejerza esas funciones.

Al trabajador que usufructúe esta licencia se le reservará la situación de revista durante el período de sus funciones.

**Apartado 2°: Razones Particulares.** El agente podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses dentro de cada decenio, siempre que cuente con tres (3) años de antigüedad ininterrumpida en la Administración Municipal y/o Provincial en el período inmediato anterior a la fecha en que formule el pedido respectivo. Esta licencia se acordará siempre que no se opongan razones de servicio.

El término de licencia no utilizada no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes.

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

No podrá adicionarse a las licencias previstas "Para Realizar Estudios o Investigaciones" y "Por Razones de Estudio", debiendo mediar para gozar de esta licencia una prestación efectiva ininterrumpida de servicios de doce (12) meses entre ellas, en el período inmediato anterior a la fecha en que se formule el pedido respectivo.

**Apartado 3°: Por Razones de Estudio.** Se otorgará licencia por razones de estudio, de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos y culturales o para participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, sea por iniciativa particular, estatal o extranjera, o por el usufructo de becas.

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

Para usufructuar esta licencia deberá contarse con una antigüedad ininterrumpida de un (1) año en la Administración Municipal, en el período inmediato anterior a la fecha en que se formule el pedido respectivo.

**Apartado 4°: Para Acompañar al Cónyuge.** Esta licencia se acordará al agente cuyo cónyuge fuere designado para cumplir una misión oficial en el extranjero o en el país a más de trescientos (300) kilómetros del asiento habitual de sus tareas, y por el término que demande la misma, siempre que tal misión tenga una duración prevista o previsible de más de seis (6) meses.

**Apartado 5°: Cargo de Mayor Jerarquía o Remuneración.** Al agente que fuera designado para desempeñarse en un cargo de mayor jerarquía, sin estabilidad, incluidos los de carácter docente, en el orden provincial o nacional y que por tal circunstancia quedare en situación de incompatibilidad, se le acordará licencia por tal motivo, por el término que dure esta situación.

Cuando el orden jerárquico no pueda determinarse, deberá tratarse de un puesto de mayor remuneración.

## **CAPITULO 5: FRANQUICIAS HORARIAS**

**ARTICULO 75:** Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada laboral en los casos y condiciones que seguidamente se establecen.

### **Sección 1°: Horarios para Estudiantes.**

**ARTICULO 76:** Cuando el agente acredite su condición de estudiante en establecimientos de enseñanza oficial o en universidades reconocidos por el gobierno nacional, provincial o municipal y documente la necesidad de asistir a los mismos en hora de trabajo, podrá solicitar un horario especial o permiso sujetos a la correspondiente reposición horaria, los que serán otorgados siempre que no se afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

### **Sección 2°: Por Tratamiento de Fertilización Asistida.**

**ARTICULO 77:** Al personal que realice tratamiento de fertilización asistida se le concederán los días para efectuar este tratamiento, siempre que lo acredite mediante certificado del médico tratante.

### **Sección 3°: Por Casos de Violencia.**

**ARTICULO 78:** Se autorizará esta franquicia cuando los trabajadores deban ausentarse de su puesto de trabajo a fin de dar cumplimiento a las prescripciones profesionales, tanto médicas como administrativas, y las emanadas de una decisión judicial.

### **Sección 4°: Reducción Horaria para Lactancia o Alimentación del Menor.**

**ARTICULO 79:** El agente a cargo de la lactancia y/o de la alimentación del menor tendrá derecho a una reducción horaria con arreglo a las siguientes opciones:

1. Disponer de dos (2) descansos de una (1) hora cada uno para la atención de su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo.
2. Disminuir en dos (2) horas diarias su jornada de trabajo, iniciando su labor una hora después del horario de entrada y finalizándola una (1) hora antes.
3. Disponer de dos (2) horas en el transcurso de la jornada.

Esta franquicia se acordará por espacio de trescientos sesenta y cinco (365) días corridos a partir de la finalización de la licencia por maternidad o por guarda con fines de adopción. Este plazo podrá ampliarse por el término de noventa (90) días corridos en casos especiales y previa acreditación de exámenes médicos del menor que justifiquen la excepción.

En caso de nacimiento múltiple, se incrementará en una (1) hora la reducción horaria de las opciones previstas anteriormente.

La franquicia establecida en el presente sólo alcanza al personal cuya jornada de trabajo sea superior a cuatro (4) horas.

### **Sección 5°: Asistencia a Congresos.**

**ARTICULO 80:** Las inasistencias en que incurra el personal con motivo de haber sido autorizado a concurrir a conferencias, congresos o simposios que se celebren en el país con auspicio oficial o declarado de interés municipal, serán justificadas con goce de haberes.

### **Sección 6°: Agente Madre, Padre o Guardador de Hijo Discapacitado.**

**ARTICULO 81:** Una vez finalizado el período de licencia por maternidad, a la agente le será reducida su jornada laboral en caso de que exista una prescripción médica que lo indique, sujeta a control del Servicio de Medicina del Municipio.

Igual beneficio gozará la agente adoptante de un menor con discapacidad, a partir de la fecha que posea la guarda judicial.

Se otorgará este beneficio al agente padre o guardador previa evaluación y certificación por los servicios especializados de salud, sobre la necesidad de que sea éste quien deba cuidar y atender al menor, en función del grado y tipo de afección, edad, contextura física y cualquier otra condición que no permita la atención y el cuidado de la madre.

### **Sección 7°: Salidas por Motivos Particulares.**

**ARTICULO 82:** Se otorgarán en forma limitada cuatro (4) salidas por mes, por el término total de cinco (5) horas como máximo.

### **Sección 8°: Cuando Acreditan que Cursan Estudios Superiores.**

**ARTICULO 83:** Los trabajadores que cursen estudios de nivel superior, acordados entre el Municipio y el Consejo Provincial de Educación, destinados a empleados municipales, tendrán derecho a un horario especial o permiso de reducción horaria no mayor a dos (2) horas diarias de labor, no acumulables.

### **Sección 9°: Franquicia por Examen Clínico para la Mujer.**

**ARTICULO 84:** En cumplimiento de la Ley Provincial N° 3.546, la mujer trabajadora tendrá derecho a una franquicia de dos (2) días laborables en cada año calendario para someterse a exámenes clínicos de colposcopia, papanicolaou y mamografía, debiendo a tal fin la agente acreditar que los estudios fueron debidamente realizados mediante un certificado expedido por los centros de salud o clínicas.

### **Sección 10°: Visitas con Fines Adopción.**

**ARTICULO 85:** El agente que se encuentre realizando un régimen de visitas en forma previa al otorgamiento de la guarda con miras a la adopción de un menor, tendrá derecho a una franquicia de quince (15) días anuales discontinuos, los cuales se podrán acumular hasta un

máximo de dos (2) días corridos por mes.

En caso de que ambos adoptantes sean agentes de la Municipalidad, esta franquicia le será otorgada a cada uno de ellos en forma individual, pudiendo éstos solicitarla en forma conjunta o alternada.

### **Sección 11: Por Adaptación Escolar de Niños a Cargo.**

**ARTICULO 86:** Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo podrán hacer uso de una franquicia horaria con goce íntegro de haberes de hasta tres (3) horas diarias durante diez (10) días hábiles escolares por adaptación escolar del niño a cargo, que se encuentre cursando tanto en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Sólo si se diera el caso de más de un niño a cargo en idéntica situación y siendo ambos trabajadores responsables de los mismos, en una misma jurisdicción, podrán usufructuar ambos de la presente licencia. Para el caso en que tuvieran más de un menor a cargo con inicio diferido de clases, podrán aumentar la franquicia horaria en cinco (5) días hábiles.

En caso de tratarse de menores a cargo con discapacidad y cuando las circunstancias así lo requieran, podrá ampliarse la franquicia por diez (10) días hábiles más, pudiendo incluir años lectivos posteriores al primer grado. En el caso que existiera normativa de la autoridad de aplicación en Educación que disponga un plazo de adaptación escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar, dicha franquicia podrá ser prorrogada.

### **Sección 12°: Por Acto o Tramite Escolar de Niños a Cargo.**

**ARTICULO 87:** Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes para la realización de trámites escolares y/o para la asistencia a actos escolares del menor a cargo en los niveles de jardín maternal, preescolar, primaria y secundaria. Si los responsables a cargo se desempeñaran en la misma jurisdicción podrán hacer uso de la franquicia en forma conjunta.

## **CAPITULO 6: LICENCIA POR RECESO ADMINISTRATIVO INVERNAL.**

**ARTICULO 88:** Anualmente la Municipalidad otorgará un receso administrativo invernal de veintiún (21) días hábiles, divididos en tres (3) períodos iguales, correspondiendo a cada agente uno de esos tres períodos de siete (7) días hábiles.

Para usufructuar dicho beneficio, las dependencias municipales tendrán en cuenta las siguientes normas:

- a) Cada uno de los períodos abarcará un tercio del personal, debiendo asegurarse la cobertura normal de los servicios municipales.
- b) El período de receso acordado no suspenderá ninguna licencia que estuviere concedida y/o en curso de cumplimiento, con excepción de las licencias por fallecimiento.
- c) No podrá usufructuarse este beneficio fuera de las fechas que se estipulen, para lo cual los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo tendrán en cuenta el receso escolar de invierno que fije anualmente el Concejo Provincial de Educación para los establecimientos educacionales.

#### **CAPITULO 7: JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS.**

**ARTICULO 89:** Los trabajadores tienen derecho a la justificación con goce de haberes de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen.

##### **Sección 1°: Por Fallecimiento.**

**ARTICULO 90:** Por fallecimiento de un familiar, ocurrido en el país o en el extranjero:

- a) Cónyuge o concubino, padre, madre, hijo, hermano, abuelo, nieto: cinco (5) días hábiles.
- b) Tío, sobrino, suegro, cuñado: tres (3) días hábiles.

##### **Sección 2°: Por Donación de Sangre.**

**ARTICULO 91:** El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

## **TITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO**

## **CAPITULO 1: TIPO DE SANCIONES.**

**ARTICULO 92:** El trabajador comprendido en este Convenio no podrá ser privado de su empleo o sancionado dos (2) veces por la misma falta administrativa. Asimismo, el trabajador sólo podrá ser sancionado por las causas específicamente establecidas en este Convenio, conforme a su graduación y mediante los procedimientos que este Convenio prevé a tales efectos.

Cuando la sanción supere los cinco (5) días de suspensión, indefectiblemente y previo a su aplicación, requerirá la tramitación del sumario administrativo que este Convenio prevé, según corresponda de acuerdo a la naturaleza del hecho o transgresión que se le enrostra al trabajador.

Las suspensiones correctivas serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en tanto que las suspensiones preventivas serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicios y con percepción de haberes. Se cumplimentarán en días corridos, a partir del día siguiente al de su notificación, sea laborable o no, o dentro del plazo de diez (10) días hábiles de establecida la sanción, en la fecha que determine el empleador para su cumplimiento.

**ARTICULO 93:** Sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que le pudiere ser atribuible, el trabajador que incurra en las faltas establecidas en el presente Convenio podrá ser sancionado con las siguientes medidas disciplinarias:

### **Tipos de sanciones:**

#### **a) Correctivas:**

1. Apercibimiento.
2. Suspensión.

#### **b) Expulsivas:**

1. Cesantía.
2. Exoneración.

## **CAPITULO 2: SANCIONES CORRECTIVAS.**

**ARTICULO 94:** Son causas para aplicar apercibimiento o suspensión hasta treinta (30) días, las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado del horario en los términos y condiciones establecidos en el presente Convenio.
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de diez (10) días continuos o veinte (20) discontinuos en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de servicio.
- c) Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 25 y 26 del presente Convenio, salvo que la gravedad y reiteración de los hechos justifiquen la aplicación de una sanción expulsiva.

### **CAPITULO 3: SANCIONES EXPULSIVAS.**

**ARTÍCULO 95:** Son causas para aplicar sancion de cesantía o exoneración, las siguientes:

**Apartado 1°: Cesantía.** Son causas para imponer cesantía:

- a) Incurrir en inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o veinte (20) discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores.
- b) Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión cuando el inculpado haya acumulado, en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.
- c) Incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en los artículos 25 incisos a), e), i) y j) y 26 incisos a), b), e), g) y j) del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa, por la gravedad y/o reiteración de la falta así correspondiere.
- d) Abandono de servicio, en el que se considerará incurso al trabajador que registre diez (10) inasistencias continuas, sin causa justificada y hubiere sido intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas, en el plazo de setenta y dos (72) horas y siguiendo los procedimientos que establece el presente Convenio, sin que el trabajador efectúe ningún tipo de manifestación en relación a la intimación cursada.
- e) Violación de las prohibiciones especificadas en este Convenio, no previstas en el artículo 26, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos amerite la aplicación de la causal de exoneración.
- f) Incumplimiento u ocultamiento intencional de los impedimentos establecidos en el presente Convenio.-

**Apartado 2°: Exoneración.** Son causas para imponer exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Empresas del Estado.
- b) Falta grave que perjudique material y/o moralmente a la Administración Pública.
- d) Incumplimiento de las prohibiciones fijadas en el artículo 26 incisos c), d), f), h) e i), cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.
- e) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
- f) Ser condenado en causa criminal por un hecho doloso o culposo que implique la inhabilitación para el ejercicio de cargo público o el ejercicio de la profesión, en este último caso, siempre y cuando los servicios que preste el trabajador se encuentren directamente vinculados a la misma.

La exoneración conllevará necesariamente la baja en todos los cargos públicos que ejerciere el trabajador sancionado en el ámbito del Departamento Ejecutivo Municipal, Concejo Deliberante y Juzgado de Faltas.

#### **CAPITULO 4: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.**

**ARTICULO 96:** Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por las autoridades que en cada caso se mencionan:

1. Los Directores o autoridades equivalentes estarán facultados para aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta por cinco (5) días, hasta acumular un máximo de treinta (30) días en un (1) año, contado a partir de la primera suspensión.
2. Las suspensiones de más de cinco (5) días y las sanciones expulsivas serán aplicadas por Decreto del Departamento Ejecutivo Municipal o Resolución de la Presidencia del Concejo Deliberante.

#### **CAPITULO 5: RECURSOS.**

**ARTICULO 97:** Contra los actos administrativos que dispongan la aplicación de sanciones a los trabajadores comprendidos en el presente Capítulo, podrán interponerse los recursos administrativos previstos en la Ley 1260 y su Decreto Reglamentario o la que en el futuro la remplace, en los términos y condiciones que allí se establecen.

## **CAPITULO 6: REGULACION DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTICULO 98: Faltas con Aviso.** A los trabajadores les serán justificadas con descuento de haberes hasta diez (10) días de faltas con aviso anuales y no más de dos (2) mensuales, considerándose el exceso como falta sin aviso o injustificada.

**ARTICULO 99: Faltas a la Puntualidad.** El trabajador, que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado del horario de ingreso a su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior, será sancionado en la forma que a continuación se determina:

- Primera a decimonovena llegada tarde: Sin sanción disciplinaria.
- Vigésima llegada tarde: Apercibimiento.
- Vigésimoprimera llegada tarde: Un (1) día de suspensión.
- Vigésimosegunda llegada tarde: Dos (2) días de suspensión.
- Vigésimotercera llegada tarde: Tres (3) días de suspensión.
- Vigésimocuarta llegada tarde: Cuatro (4) días de suspensión.
- Vigésimoquinta llegada tarde: Cinco (5) días de suspensión.

**ARTICULO 100:** Respecto de la primera a la decimonovena falta de puntualidad a su lugar de trabajo, deberá dejarse constancia de la fecha de las mismas y que no han sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante el instrumento legal respectivo emanado del sector de personal que corresponda.

**ARTICULO 101:** En la notificación de la sanción por la vigésima (20) llegada tarde a su lugar de trabajo, se deberá comunicar al trabajador que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de suspensión.

**ARTICULO 102:** Se considerará llegada tarde aquella que se produzca cuando el trabajador ingrese a su lugar de trabajo después de los primeros diez (10) minutos de hora de entrada y dentro de los primeros cuarenta y cinco (45) minutos. Si la entrada se produjere transcurrido dicho plazo fijado para su ingreso, se considerará falta con aviso.

**ARTICULO 103: Retiro sin Autorización.** El trabajador, que durante el año calendario incurra en incumplimiento reiterado del horario de retiro de su lugar de trabajo sin autorización escrita del superior, será sancionado en la forma que a continuación se determina:

- Primero a cuarto retiro sin autorización: Sin sanción disciplinaria.
- Quinto retiro sin autorización: Apercibimiento.

- Sexto retiro sin autorización: Un (1) día de suspensión.
- Séptimo retiro sin autorización: Dos (2) días de suspensión.
- Octavo retiro sin autorización: Tres (3) días de suspensión.
- Noveno retiro sin autorización: Cuatro (4) días de suspensión.
- Décimo retiro sin autorización: Cinco (5) días de suspensión.

**ARTICULO 104:** Respecto del primero al cuarto retiro de su lugar de trabajo, deberá dejarse constancia de la fecha de los mismos y que no han sido objeto de sanción, y se le notificará al trabajador en dicha oportunidad mediante el instrumento legal respectivo emanado del sector de personal que corresponda.

**ARTICULO 105:** En la notificación de la sanción por el quinto (5) retiro de su lugar de trabajo, se deberá comunicar al trabajador que si incurre en un nuevo incumplimiento se lo sancionará con un (1) día de suspensión.

**ARTICULO 106:** Se considerará retiro del trabajador de su lugar de trabajo cuando, luego de ingresar, el mismo se ausentase sin el consentimiento o autorización escrita del superior jerárquico antes del horario de finalización de su jornada laboral.

**ARTICULO 107: Faltas sin Aviso e Injustificadas Discontinuas.** El trabajador, que durante el año calendario incurra en faltas sin aviso e inasistencias injustificadas discontinuas, será pasible, además del correspondiente descuento de haberes, de las siguientes sanciones:

- Primera inasistencia: Apercibimiento.
- Segunda inasistencia: Apercibimiento
- Tercera inasistencia: Un (1) día de suspensión.
- Cuarta inasistencia: Un (1) día de suspensión.
- Quinta inasistencia: Dos (2) días de suspensión.
- Sexta inasistencia: Dos (2) días de suspensión.
- Séptima inasistencia: Tres (3) días de suspensión.
- Octava inasistencia: Tres (3) días de suspensión.
- Novena inasistencia: Cuatro (4) días de suspensión.
- Décima inasistencia: Cinco (5) días de suspensión.

**ARTICULO 108:** Las sanciones de apercibimiento y suspensión, hasta un máximo de cinco (5) días, no requerirán instrucción de Sumario Administrativo y será facultad de los Directores o autoridad equivalente la aplicación de las mismas.

Los recursos que el trabajador puede interponer en contra de esas sanciones se registrarán por el trámite administrativo establecido en la Ley 1260.

**ARTICULO 109:** Si el trabajador sobrepasara los límites de inasistencias o retiros establecidos en los artículos precedentes y correspondiera la aplicación de la medida de suspensión superior a cinco (5) días, se requerirá el trámite de Sumario Administrativo, que deberá ser instado por el Secretario del Departamento Ejecutivo Municipal del cual dependa el agente o su equivalente del Concejo Deliberante.

El sector de personal del organismo elevará los antecedentes para la apertura del Sumario Administrativo.

**ARTICULO 110:** La cantidad de inasistencias es acumulativa por año calendario, como así también los días de suspensión.

**ARTICULO 111:** Al trabajador se le practicarán, mediante el instrumento legal que disponga la sanción disciplinaria, los descuentos de haberes por el o los días de inasistencias más el o los días de suspensión que le correspondieren.

**ARTICULO 112:** Cometida la falta por el trabajador, se procederá de inmediato a la aplicación de la sanción que corresponda.

**ARTICULO 113: Faltas sin Aviso e Injustificadas Continuas.** Respecto a las faltas continuas, una vez cumplidas cinco (5) inasistencias consecutivas sin justificación, se intimará al trabajador a que retorne a sus tareas.

Dicha intimación se hará mediante carta documento o telegrama colacionado dirigido al último domicilio registrado en el legajo personal y/o, excepcionalmente, a otro conocido por actuación del servicio de personal correspondiente y/o por requerimiento de autoridad no inferior a Director o equivalente, de quien depende el trabajador.

Con relación a la graduación de la sanción, se registrará por lo dispuesto en el artículo 107 del presente Capítulo.

**ARTICULO 114:** Cumplido el plazo de nueve (9) días continuos de inasistencias sin que medie presentación o justificación, corresponderá reiterar la intimación al trabajador para regularizar su situación laboral, bajo apercibimiento de quedar incurso en la causal de cesantía por abandono de servicio en caso de incurrir en una nueva inasistencia.

**ARTICULO 115:** Si el trabajador incurriere en la décima (10) inasistencia injustificada, previa intimación que prevé el artículo anterior, se lo considerará comprendido en abandono de

servicio.

**ARTICULO 116:** Si el trabajador se encontrare imposibilitado de concurrir a su organismo habitual de revista, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes al sector de personal correspondiente.

Si no lo hiciera y durante el curso de las actuaciones el trabajador se presentara y/o esgrimiera justificaciones y/o existieran hechos y/o cuestiones controvertidas, dispondrá de cinco (5) días hábiles a los fines y efectos de presentar el correspondiente descargo y ofrecer prueba, pudiéndose disponer la formación de un Sumario Administrativo.

**ARTICULO 117:** Las sanciones disciplinarias descritas en este Convenio deberán ser debidamente instrumentadas y notificadas a medida que se produzcan las faltas o transgresiones en cuestión.

**ARTICULO 118:** Se deja establecido que no se puede sancionar varias inasistencias discontinuas mediante un mismo acto administrativo, ni notificar distintos actos administrativos sancionatorios de diferentes faltas en un mismo acto de notificación.

**ARTICULO 119:** El instrumento legal siempre deberá ser notificado en forma inmediata y fehaciente, prioritariamente al día siguiente, o bien cuando el trabajador concurra a prestar servicios, o en el domicilio del mismo si no retorna a su trabajo o mediante carta documento o telegrama.

**ARTICULO 120:** Se considerará en todos los casos la gradualidad y oportunidad en la aplicación de sanción.

## **CAPITULO 7: DEL SUMARIO ADMINISTRATIVO.**

**ARTICULO 121:** Objeto. El objeto del Sumario es precisar las circunstancias relacionadas con el hecho a investigar y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades e individualizar a las o los responsables y proponer sanciones, si así correspondiera.

**ARTICULO 122:** El Sumario Administrativo se promoverá:

- a) de oficio;
- b) por denuncia.

**ARTICULO 123:** Autoridad competente. La iniciación, ampliación del objeto y reapertura del Sumario serán dispuestas por el Secretario del Departamento Ejecutivo Municipal del

que dependa el agente o el Presidente del Concejo Deliberante.

**ARTICULO 124:** Orden de sumario. Requisitos. La orden de sumario deberá indicar las circunstancias de tiempo, modo y lugar de ejecución del hecho objeto de investigación. Asimismo, en el acto administrativo que dé inicio al Sumario deberá designarse el instructor sumarial.

**ARTICULO 125:** Notificada la designación en el cargo de instructor sumarial, el designado deberá aceptar el cargo en el plazo de veinticuatro (24) horas. En el mismo acto de aceptación, deberá, bajo sanción de nulidad, designar secretario de actuaciones, quien dará fe de todas las actuaciones que se realicen en el Sumario Administrativo.

**ARTICULO 126:** 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.

A efectos de ejercer su derecho de defensa, la persona sumariada o imputada tendrá acceso a las actuaciones desde el llamamiento a prestar declaración indagatoria.

**ARTICULO 127:** El Sumario se sustanciará en forma actuada mediante la formación de un expediente al que se deberán agregar, en orden cronológico, los documentos que deban integrarlo.

**ARTICULO 128:** Es opcional para el trabajador la designación de un letrado patrocinante. En cada acto en que deba participar la persona sumariada, se admitirá la presencia de su letrado patrocinante, quien sólo podrá intervenir en resguardo de la observancia del debido proceso.

**ARTICULO 129:** Una vez puesto en conocimiento de los hechos que se investigan, el agente convocado tendrá derecho a mantener una entrevista con el letrado que lo asista.

**ARTICULO 130:** En caso de duda, deberá estarse siempre por la solución que sea más favorable a la persona sumariada.

**ARTICULO 131:** Declaración del sumariado. Cuando hubiere motivo suficiente para considerar que un agente es responsable del hecho que se investiga, se procederá a recibirle declaración indagatoria.

**ARTICULO 132:** La negativa a declarar del agente sumariado no hará presunción alguna en su contra.

**ARTICULO 133:** Dispensa del juramento o promesa de decir verdad. En ningún caso se exigirá a la persona sumariada juramento o promesa de decir verdad, ni se ejercerá contra ella coacción o amenaza, ni medio alguno para obligarla, inducirla o determinarla a declarar contra su voluntad, ni se le podrán hacer cargos o reconvenciones tendientes a obtener su confesión, ni podrá ser obligada al reconocimiento de documentos privados que obraren en su contra.

**ARTICULO 134:** Inobservancia. Nulidad. La inobservancia del artículo anterior, en cualquiera de sus partes, hará nulo el acto. También provocará la nulidad de la declaración la omisión de hacerle conocer al declarante que puede abstenerse de declarar, contar con la asistencia letrada y ampliar su declaración conforme a lo establecido en el presente Convenio.

**ARTICULO 135:** Incomparecencia. Segunda convocatoria. Si la persona sumariada no compareciere a la primera citación, se dejará constancia de ello y se procederá a citarla por segunda y última vez. Si no concurriere, se continuará con el procedimiento; pero si antes de la clausura de la etapa de investigación se presentare a prestar declaración, ésta le será recibida.

**ARTICULO 136:** Interrogatorio. La persona sumariada previa acreditación de identidad, será preguntada por su fecha de nacimiento, estado civil, nacionalidad, profesión u ocupación, situación de revista, domicilio real, teléfono fijo, teléfono móvil y correo electrónico y se le hará saber la opción de constituir domicilio especial a los fines del Sumario Administrativo. A continuación, se le harán conocer las causas que han motivado la iniciación del sumario, el o los hechos que se le atribuyen, el derecho que tiene a negarse a declarar sin que ello signifique presunción alguna en su contra, el derecho a contar con asistencia letrada, en su caso, a mantener una entrevista previa con el profesional designado y a ampliar su declaración. Posteriormente, será interrogada sobre los pormenores que puedan conducir al esclarecimiento de los hechos, así como también por las circunstancias que sirvan para establecer la mayor o menor gravedad de aquéllos y su grado de participación.

**ARTICULO 137:** Las preguntas serán claras y precisas. La persona interrogada podrá, si así lo deseara, dictar por sí sus declaraciones. En su defecto, la Instrucción transcribirá sus dichos y procurará utilizar las mismas palabras de que aquélla se hubiere valido.

**ARTICULO 138:** Se permitirá a la persona interrogada exponer cuanto tenga por conveniente para su descargo o para la explicación de los hechos y se evacuarán las diligencias que propusiere, si la Instrucción las estimare conducentes para la comprobación de las manifestaciones efectuadas.

**ARTICULO 139:** Concluida su declaración, la Instrucción la leerá íntegramente en voz alta, haciéndose mención expresa de ello, sin perjuicio de que también la lean el sumariado y su letrado patrocinante. En ese acto, se le preguntará si ratifica su contenido y si tiene algo que añadir, quitar o enmendar.

**ARTICULO 140:** Si la persona interrogada no ratificare sus respuestas o tuviere algo que añadir, quitar o enmendar, así se hará; en ningún caso se borraré o testará lo escrito, sino que las nuevas manifestaciones, enmiendas o alteraciones se agregarán a continuación de lo actuado y se relacionará cada punto con lo que conste más arriba y sea objeto de modificación.

**ARTICULO 141:** La declaración será firmada por las personas que hubieren intervenido en ella. La persona interrogada rubricará además cada una de las fojas de que conste el acta. Si alguna de ellas no pudiere o no quisiere hacerlo, esto se hará constar y no afectará la validez del acta.

**ARTICULO 142:** La persona sumariada o imputada podrá ampliar la declaración cuantas veces lo estime necesario ante la Instrucción, que la recibirá inmediatamente, siempre que el estado del trámite lo permita. Asimismo, el instructor podrá llamarla cuantas veces lo considere conveniente, para que amplíe o aclare sus dichos.

**ARTICULO 143:** Una vez cumplidos los dieciocho (18) años de edad, las personas podrán ser llamadas a declarar como testigos.

Excepcionalmente, los menores de esa edad podrán ser interrogados cuando fuese necesario a efectos de esclarecer los hechos, en un entorno adecuado, que resguarde el interés superior del niño y con la autorización expresa de sus representantes legales.

**ARTICULO 144:** Estarán obligados a declarar como testigos los agentes de la Administración Pública Municipal y del Concejo Deliberante y las personas a éstos vinculadas en razón de contratos administrativos.

En este último caso, podrán ser citadas a título personal o como representantes y su negativa a declarar se comunicará a la autoridad a cargo de su contralor para que arbitre las

medidas que estime corresponder.

**ARTICULO 145:** Si alguno de los testigos se hallare imposibilitado de comparecer o tuviere alguna otra razón para no hacerlo, atendible a juicio del instructor, será examinado en su domicilio o en el lugar en que se hallare.

El testigo deberá ser convocado a declarar por citación firmada por la Instrucción, la que contendrá la enunciación de la obligación de concurrir si se tratare de un agente, bajo apercibimiento de ser sancionado en caso de incomparecencia injustificada.

En la misma citación se fijará fecha para una segunda audiencia, para el caso de no concurrir a la primera por justa causa.

**ARTICULO 146:** Los testigos prestarán juramento o promesa de decir verdad antes de declarar y serán informados de las consecuencias a que puedan dar lugar las declaraciones falsas o reticentes, bajo pena de nulidad.

**ARTICULO 147:** Al comenzar su declaración, previa acreditación de identidad, los testigos serán preguntados:

- a) por su nombre y apellido, fecha de nacimiento, estado civil, nacionalidad, profesión u ocupación, situación de revista, domicilio real, teléfono fijo, teléfono móvil y correo electrónico;
- b) si conoce o no a la persona sumariada, imputada o denunciante, si las hubiere;
- c) si existe con la persona sumariada o denunciante parentesco por consanguinidad, adopción o afinidad y en qué grado;
- d) si existe con la persona sumariada o denunciante vínculo matrimonial o unión convivencial;
- e) si tiene interés directo o indirecto en el Sumario;
- f) si existe amistad íntima o enemistad manifiesta con la persona sumariada o denunciante;
- g) si son dependientes, acreedores o deudores de la persona sumariada o denunciante;
- h) si dependen jerárquicamente o están sujetos a una relación de control respecto de la persona sumariada o denunciante;
- i) si tienen algún otro género de relación con la persona sumariada o denunciante que pudiere generar presunción de parcialidad.

**ARTICULO 148:** Los testigos serán libremente interrogados sobre lo que supieren respecto de los hechos que han motivado el Sumario o de las circunstancias que, a juicio de la

Instrucción, interesen a la investigación.

**ARTICULO 149:** Las preguntas no contendrán más de un hecho, serán claras y concretas. No se podrán formular en términos afirmativos o que sugieran la respuesta o sean ofensivos o vejatorios.

**ARTICULO 150:** El testigo sólo podrá rehusarse a contestar las preguntas en los siguientes casos:

- a) si la respuesta lo expusiere a un enjuiciamiento penal;
- b) si no pudiere responder sin revelar un secreto al que se encuentra obligado en razón de su estado o profesión.

**ARTICULO 151:** El testigo contestará sin poder leer notas o apuntes a menos que, por la índole de la pregunta, se lo autorizare y deberá dar siempre razón de sus dichos.

**ARTICULO 152:** Si las declaraciones ofrecieren indicios graves de falsedad, la Instrucción efectuará las comunicaciones correspondientes al Fiscal de Instrucción que por turno corresponda.

**ARTICULO 153:** Si la audiencia se prolongara excesivamente, la Instrucción podrá suspenderla y notificará en el acto el día y la hora de prosecución.

**ARTICULO 154:** Cuando las declaraciones obtenidas en un Sumario discordaren acerca de algún hecho o circunstancia que convenga dilucidar, la Instrucción podrá realizar los careos correspondientes. Estos serán dispuestos de oficio o a pedido de la persona sumariada y podrán efectuarse entre testigos, testigos y personas sumariadas o entre personas sumariadas.

En los careos se exigirá a los testigos juramento o promesa de decir verdad, no así a las personas sumariadas o imputadas.

**ARTICULO 155:** Las personas sumariadas no están obligadas a asistir ni a someterse al careo.

**ARTICULO 156:** El careo se realizará de a dos (2) personas por vez, dándose lectura, en lo pertinente, a las declaraciones que se reputen contradictorias. La Instrucción advertirá a las personas careadas sobre las contradicciones a fin de que, entre sí, se reconvengan para obtener el esclarecimiento de la verdad. Se transcribirán las preguntas y contestaciones que mutuamente se hicieren y se harán constar, además, las particularidades que sean pertinentes y firmarán ambas la diligencia que se extienda, previa lectura y ratificación.

**ARTICULO 157:** La confesión de la persona sumariada hace prueba suficiente en su contra, salvo que fuere inverosímil o contradicha por otras probanzas, no pudiendo dividirse en su perjuicio. Ella no dispensa a la Instrucción de una completa investigación de los hechos ni de la búsqueda de otras u otros responsables.

**ARTICULO 158:** La Instrucción podrá ordenar el examen pericial, en cuyo caso deberá formular los puntos de pericia. Designará al perito y fijará el plazo en que deba producir su informe. Dicho plazo podrá ser prorrogado a solicitud del perito, efectuada con anterioridad a su vencimiento.

**ARTICULO 159:** La designación de peritos se notificará a la persona sumariada.

**ARTICULO 160:** En el término de tres (3) días a contar desde la notificación del artículo anterior, el sumariado podrá proponer a su costa otro perito legalmente habilitado.

**ARTICULO 161:** El perito deberá excusarse y podrá, a su vez, ser recusado por las causas previstas en el artículo 49 del Código Procesal Penal de la Provincia de Santa Cruz, debiendo deducirse la misma dentro de los cinco (5) días de la correspondiente notificación o de tenerse conocimiento de la causa cuando fuere sobreviniente o desconocida.

**ARTICULO 162.** La recusación o excusación de los peritos deberá efectuarse por escrito, dentro del plazo establecido en el artículo precedente, con expresión de todas las causas que la motivan y los elementos de prueba que la respalden. La Instrucción resolverá de inmediato, luego de producida la prueba sobre la recusación o excusación planteada. La decisión que se adopte será irrecurrible.

La designación de nuevo perito, cuando procediere, deberá efectuarse dentro de los diez (10) días de la remoción del anterior.

**ARTICULO 163:** La Instrucción podrá requerir colaboración a un organismo oficial para la designación de peritos.

**ARTICULO 164.** Aceptación del cargo. El perito deberá aceptar el cargo dentro de los diez (10) días de notificado de su designación.

**ARTICULO 165:** El nombramiento de los peritos que irroge gastos al Estado podrá ser solicitado por la Instrucción únicamente cuando existan razones que lo justifiquen, con arreglo a las disposiciones establecidas al respecto por las normas legales y reglamentarias que rigen tales contrataciones.

**ARTICULO 166:** Los peritos emitirán opinión por escrito, la que contendrá la explicación detallada de las operaciones técnicas realizadas y de los principios científicos en que funden su opinión.

No se limitarán a expresar sus opiniones, sino que también manifestarán los fundamentos que las sustenten y acompañarán las fotografías, registros, análisis, gráficos, croquis u otros elementos que correspondan. Si la pericia fuera incompleta, la Instrucción así lo hará notar y ordenará a los peritos que procedan a su ampliación.

**ARTICULO 167:** La Instrucción deberá incorporar al Sumario todo dato, antecedente, instrumento o información que, del curso de la investigación, surja como necesario o conveniente para el esclarecimiento de los hechos o la individualización de los responsables.

**ARTICULO 168:** Los informes que se soliciten deberán versar sobre hechos concretos y claramente individualizados que resulten de la documentación, archivo o registro de quien brinde la información.

Asimismo, podrá solicitarse a las oficinas públicas la remisión de expedientes, testimonios o certificados relacionados con el Sumario.

Los requerimientos efectuados a oficinas públicas se harán siguiendo el orden jerárquico correspondiente.

**ARTICULO 169:** Los informes solicitados en virtud del artículo anterior deberán ser contestados dentro de los diez (10) días hábiles, salvo que la providencia que los haya ordenado hubiere fijado otro plazo en razón de circunstancias especiales. Cuando se trate de organismos oficiales, el incumplimiento de los plazos previstos se informará a la autoridad competente para ordenar las medidas tendientes a deslindar responsabilidades.

**ARTICULO 170:** La Instrucción, de oficio o a pedido de parte y en la medida en que la investigación lo requiera, practicará una inspección en lugares o cosas y dejará constancia circunstanciada en el acta que labrará al efecto, a la que deberá agregar los croquis, fotografías, filmaciones, así como cualquier otro medio tecnológico de utilidad para la investigación y objetos que correspondan. Asimismo, podrá disponer la concurrencia de peritos y testigos a dicho acto.

**ARTICULO 171:** Practicadas las averiguaciones y tramitaciones conducentes al esclarecimiento del hecho investigado, producida la prueba de cargo y vinculado el legajo

personal de la persona sumariada, el instructor procederá a dar por terminadas las actuaciones en lo relacionado con la investigación y dispondrá su clausura.

**ARTICULO 172:** Informe de la Instrucción. Clausurada la investigación, el instructor producirá, dentro del plazo de diez (10) días, un informe circunstanciado, que deberá contener:

- a) la relación de los hechos investigados;
- b) el análisis de los elementos de prueba acumulados, los que serán apreciados según las reglas de la sana crítica;
- c) la calificación de la conducta de la persona sumariada;
- d) las condiciones personales del sumariado que podrán ser tomadas por la Instrucción como elementos relevantes para determinar la mayor o menor gravedad de la sanción por la irregularidad imputada;
- e) la mención de aquellos elementos que puedan configurar la existencia de un presunto perjuicio fiscal;
- f) las disposiciones legales o reglamentarias que se consideren aplicables y, en su caso, la sanción que a su juicio corresponda;
- g) cualquier otra apreciación que haga a la mejor resolución del Sumario.

El plazo indicado podrá ser prorrogado por igual término por el superior, a requerimiento fundado de la Instrucción.

**ARTICULO 173:** Notificación al sumariado. Vista de las actuaciones. Producido el informe a que se refiere el artículo anterior se notificará a la persona sumariada en forma fehaciente para que tome vista de las actuaciones dentro de los cinco (5) días de notificada, quien deberá examinarlas en presencia de personal autorizado y podrá solicitar una copia a su cargo en soporte informático o papel. En esta diligencia podrá ser asistida por su letrado patrocinante.

**ARTICULO 174:** La persona sumariada podrá, se formule o no cargo, con asistencia letrada si lo deseara, efectuar su descargo en relación a las imputaciones efectuadas en el informe sumarial y proponer las medidas de prueba que estime oportunas dentro del plazo de diez (10) días a partir del vencimiento del plazo de vista establecido en el artículo anterior.

La Instrucción, a pedido de aquélla, podrá ampliar el plazo hasta un máximo de diez (10) días.

Vencido el plazo para efectuar su defensa sin ejercerla, se dará por decaído el derecho de hacerlo en el futuro.

Al ofrecer la prueba, la persona sumariada deberá indicar el hecho que pretende acreditar con cada medio probatorio, con el fin de que la Instrucción verifique la pertinencia de la medida propuesta.

**ARTICULO 175:** En aquellos supuestos en que la persona sumariada no presentara descargo no será necesaria la producción de un informe final y se procederá a la elevación de las actuaciones dentro de los cinco (5) días de vencido el plazo establecido en el artículo anterior.

**ARTICULO 176:** Cuando la persona sumariada propusiere medidas de prueba, el instructor ordenará la producción de aquellas que considere pertinentes.

En su caso, deberá dejar constancia fundada de la negativa. Tal decisión es recurrible en el término de cinco (5) días ante la autoridad que dispuso la instrucción del Sumario Administrativo, quien deberá resolver en el término de diez (10) días, siendo este último pronunciamiento irrecurrible.

**ARTICULO 177:** Se podrá ofrecer hasta un máximo de cinco (5) testigos y dos (2) testigos supletorios, con indicación de nombre y apellido, DNI, ocupación y domicilio. El número de los testigos podrá ser ampliado cuando, a juicio de la Instrucción, la cantidad de hechos o su complejidad así lo justifique.

Las preguntas a cuyo tenor serán examinados los testigos propuestos deberán presentarse hasta dos (2) horas antes de la audiencia. En caso contrario, se tendrá por desistido el testigo.

En la audiencia testimonial podrán ampliarse las preguntas o los testigos ser repreguntados por la persona sumariada o la Instrucción.

**ARTICULO 178:** Informe final. Presentado el descargo de la persona sumariada y producida la prueba ofrecida por las partes, el instructor, previa clausura definitiva de las actuaciones, emitirá un nuevo informe en el plazo de diez (10) días, que consistirá en el análisis de aquéllos y del resultado probatorio.

El plazo indicado podrá ser prorrogado por igual término por la autoridad que dispuso el Sumario a requerimiento fundado de la Instrucción.

**ARTICULO 179:** Alegato. Agregado el informe final, se notificará a la persona sumariada, quien podrá alegar sobre el mérito de la prueba y el informe aludidos en el plazo de diez (10) días.

**ARTICULO 180:** Producido el informe y los alegatos sobre la prueba, la Instrucción elevará las actuaciones a la Asesoría Letrada del Departamento Ejecutivo o del Concejo Deliberante a los fines de que se expida sobre cuestiones de carácter estrictamente procedimentales o, en caso de corresponder, emita el dictamen jurídico previo.

En caso de que se adviertan defectos de tramitación, remitirá el expediente con las correspondientes observaciones y fijará un plazo de diez (10) días para su diligenciamiento y nueva elevación a los fines de emitir el dictamen jurídico previo.

**ARTICULO 181:** Acto conclusivo. Recibidas las actuaciones, la autoridad que dispuso el Sumario Administrativo dictará el acto conclusivo, el que deberá ser puesto en conocimiento de la Instrucción Sumarial.-

**ARTICULO 182:** Contenido del acto conclusivo. El acto conclusivo del Sumario Administrativo deberá declarar según correspondiere:

- a) la exención de responsabilidad de la persona sumariada;
- b) la existencia de responsabilidad de la persona sumariada y la aplicación de las pertinentes sanciones disciplinarias; en este caso, se procederá a la anotación en su legajo de la sanción que le corresponda de subsistir la relación de empleo público;
- c) la no individualización de responsable alguno;
- d) que los hechos investigados no constituyen irregularidad;
- e) la existencia de perjuicio fiscal; en su caso, la autoridad que resulte competente remitirá al servicio jurídico respectivo las actuaciones para la eventual iniciación de las acciones judiciales pertinentes.

**ARTICULO 183:** La resolución o disposición final que se dicte deberá ser notificada al sumariado, quien podrá interponer sólo el recurso de reconsideración previsto en el artículo 84 del Decreto N° 181, reglamentario de la Ley 1260 o la que en el futuro la reemplace.

Una vez firme el acto conclusivo, se dejará constancia de aquél en el legajo personal del agente.

**ARTICULO 184:** Suspensión preventiva. El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido, con carácter preventivo, siempre y cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones, debiendo disponerse la misma por resolución fundada de la autoridad competente para ordenar la instrucción del Sumario.

El plazo de la suspensión preventiva en ningún caso podrá exceder de noventa (90) días corridos, los que se contabilizarán a partir de la notificación de la misma. Si transcurridos los primeros treinta (30) días del plazo indicado para la suspensión preventiva no se hubiese dictado resolución en el Sumario, el trabajador tendrá derecho a solicitar el levantamiento de la medida precautoria, lo cual podrá ser denegado en caso de que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario. En ningún caso será privado del cobro de sus haberes y cualquier otro emolumento que por sus servicios percibiere o pudiese percibir. En los casos que el trabajador fuera sancionado con exoneración o cesantía, sólo tendrá derecho a la percepción de los haberes no percibidos, correspondientes al lapso durante el cual permaneció suspendido preventivamente.

Vencido el término de noventa (90) días de suspensión preventiva sin que se hubiera dictado resolución en el Sumario, se levantará la medida y el trabajador se reintegrará al servicio, pudiéndose disponer su traslado transitorio a otra oficina o dependencia perteneciente a la jurisdicción, con asignación de tareas distintas a las que desempeñaba, hasta tanto se resuelva el Sumario Administrativo por el cual se ha dictado la medida, momento a partir del cual deberá ser repuesto en su anterior puesto de trabajo.

**ARTICULO 185:** Suspensión del trabajador privado de la libertad. Cuando el trabajador se encontrare privado de la libertad, será suspendido en su puesto o cargo administrativo, sin goce de haberes. La suspensión durará hasta tanto recupere la libertad, debiendo reintegrarse a su puesto de trabajo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de liberado.

**ARTICULO 186:** El trámite del Sumario Administrativo no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos o promociones que pudieran corresponderle no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del Sumario, reservándose la correspondiente vacante y accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso de que la resolución no afectare el derecho.

**ARTICULO 187:** Prescripción. La potestad para sancionar administrativamente se prescribirá en los plazos que a continuación se establecen:

- a) Las faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas, prescriben al año de cometida la falta.
- b) En caso de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas, prescriben después de haber transcurrido tres (3) años de cometida la falta.

En todos los casos, la prescripción empezará a correr desde la medianoche del día que se cometió la falta a sancionar.

**ARTICULO 188:** Interrupción de la prescripción. La prescripción se interrumpe solamente por:

- a) la comisión de otra falta;
- b) el primer llamado a indagatoria efectuado en el Sumario Administrativo;
- c) el dictado del acto administrativo que establece la sanción.

**ARTICULO 189:** Las suspensiones sancionatorias deberán constar en el legajo del trabajador y tenidas en cuenta según lo indique la reglamentación de calificación y promoción del personal.

Las sanciones deben gradualmente sucederse en el tiempo y el titular del sector de personal será el responsable de que las notificaciones, citaciones y emplazamientos se practiquen correctamente, debiéndose remitir en término perentorio la copia debidamente firmada de la recepción, la que se agregará a los actuados.

## **TITULO VIII**

### **CARRERA DEL PERSONAL**

#### **CAPITULO 1: PRINCIPIOS GENERALES.**

**ARTICULO 190:** La carrera del personal comprendido en el presente Convenio estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan al Municipio cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades.

**ARTICULO 191:** La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades y trato.

- b) Transparencia en los procedimientos de promoción, con intervención de los representantes sindicales en la evaluación.
- c) Incorporación del personal por sistemas de concurso en los supuestos de ingreso a la carrera del personal y cobertura de vacantes en los casos que corresponda según la naturaleza del puesto de trabajo a cubrir, salvo casos de excepción por necesidad y urgencia debidamente acreditados.
- d) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio.
- e) La responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera individual. El Estado empleador deberá capacitar al empleado para cumplir con idoneidad las funciones que se desempeñen.

**ARTICULO 192:** El régimen de la carrera del personal comprende el ingreso y progreso de cada trabajador en los distintos agrupamientos, niveles, tramos y grados en los que se organizan los puestos de trabajo, como así también, en el caso de corresponder, su acceso a las funciones de jefatura en conformidad con lo establecido en el presente Convenio y como resultante de su mayor nivel de formación académica e idoneidad ética y rendimiento laboral.

El ingreso a la carrera de personal se realizará de acuerdo a las vacantes presupuestarias que cada año se fije en el presupuesto. En cuanto al transcurso de la carrera, a partir de su incorporación y durante su permanencia, el trabajador es atravesado por una serie de exigencias, reconocimientos y oportunidades que orientan su desarrollo en la organización y su participación en el logro de las metas fijadas.

A partir de la cumplimentación de una serie de requisitos, los trabajadores tienen la posibilidad de acceder a agrupamientos, niveles, tramos o grados superiores, que involucran tanto mayor responsabilidad como mejoras en el nivel remunerativo o ambas. Este progreso podrá realizarse en forma vertical y horizontal.

El progreso en forma vertical consiste en el ascenso del personal a los diferentes agrupamientos, niveles y tramos establecidos en el presente, habilitándolo para ocupar cargos de mayor responsabilidad, complejidad o autonomía. Está condicionado por la estructura de cargos y puestos laborales que defina el Municipio para que una determinada unidad de organización lleve adelante los objetivos institucionales.

El progreso en forma horizontal comprende a los grados y consiste en la posibilidad del trabajador de mejorar su situación, traducido en la antigüedad y mayor capacitación adquirida. Esta movilidad por tiempo transcurrido y evaluación de desempeño se producirá cada dos (2) años, mediante un método de examen bianual, y posibilitará el acceso a los diferentes grados habilitados para el nivel y tramo escalafonario en el que revista el trabajador, como reflejo del desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil ocupacional respectivo.

**ARTICULO 193:** El personal se integra a uno de los agrupamientos y revista en uno de los niveles escalafonarios según el tipo de función o puesto de trabajo para el que fuera seleccionado, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.

A estos efectos, se entenderá por agrupamiento escalafonario al conjunto del personal que desarrolla funciones y puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal, según se define en el presente.

Asimismo, el personal revista en un nivel escalafonario dentro del respectivo agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado, a su educación formal y experiencia laboral que ello exija.

El personal podrá acceder a uno de los tramos previstos para el desarrollo de su carrera en el agrupamiento escalafonario en el que revista, el cual estará determinado por la complejidad de la tarea, la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para el puesto específico de la función que ocupa.

Además, el personal promueve a un grado siguiente dentro de su agrupamiento, nivel y tramo por tiempo transcurrido cada dos (2) años una vez que acredite las calificaciones resultantes de su evaluación del desempeño laboral y de la capacitación exigida, mediante un método de examen bianual.

## **CAPITULO 2: AGRUPAMIENTOS.**

**ARTICULO 194:** El personal queda comprendido en uno de los siguientes agrupamientos:

**Apartado 1°: Operativo.** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o

auxiliares, de servicios, de mantenimiento, generales y de apoyo a otros agrupamientos, así como todos aquellos no incorporados en los restantes agrupamientos, quedando comprendido en los niveles escalafonarios D y D1. La función asignada al trabajador deberá ser acorde al instrumento legal de designación.

**Apartado 2°: Administrativo.** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas específicas, sean éstas principales, complementarias o auxiliares, de naturaleza y/o finalidad administrativa, quedando comprendido en los niveles escalafonarios A, B, C, D y D1. La función asignada al trabajador deberá ser acorde al instrumento legal de designación.

**Apartado 3°: Técnico.** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones que comporten realizar tareas técnicas específicas de servicios complementarios, habilitantes y relacionadas con las funciones del organismo, que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de pregrado universitario o título habilitante otorgado por establecimientos de enseñanza superior no universitarios e institutos terciarios no universitarios correspondientes a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a dos (2) años, título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a cinco (5) años y/o certificaciones de cursos, capacitaciones o nivel de estudio que acrediten idoneidad para la tarea asignada de carácter asistencial adicionado al título secundario, quedando comprendido en los niveles escalafonarios A, B, B1, C y C1.

**Apartado 4°: Profesional.** Cuando fuera seleccionado para desarrollar puestos o funciones de asistencia, operatividad y logística apoyando a la gestión institucional a la que pertenece, que exijan necesariamente acreditar la posesión de título de grado universitario correspondiente a carreras con ciclo de formación de duración no inferior a cuatro (4) años reconocidas oficialmente, quedando comprendido en los niveles escalafonarios A, A1, A2 y A3.

### **CAPITULO 3: DE LOS NIVELES ESCALAFONARIOS.**

**ARTICULO 195:** El personal revistará en uno de los siguientes niveles escalafonarios: NIVEL A, A1, A2, A3; NIVEL B, B1; NIVEL C, C1 y NIVEL D, D1.

## **Sección 1° NIVEL A.**

**ARTICULO 196:** Para el ingreso al nivel A se requiere formación profesional de nivel universitario de grado. Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de cuatro (4) años de duración como mínimo, aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior 24.521.

Asimismo, comprende a los trabajadores que cuenten con quince (15) años de antigüedad en la Administración Pública Municipal y que acrediten capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, que alcancen una carga horaria acumulativa de 400 horas cátedra. Estas capacitaciones deberán ser impartidas por un establecimiento oficial, Sociedades y/o Asociaciones en materias que hagan al normal desarrollo de la Administración Pública Municipal.

Teniendo en cuenta que en las funciones inherentes al ámbito de aplicación de este escalafón existe una movilidad continua ligada a la especialización y a nuevas competencias, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

**A** - Comprende a los trabajadores con quince (15) años de antigüedad en el ámbito municipal y con capacitaciones que acrediten una carga horaria acumulativa de 400 horas cátedra.

**A1** - Comprende a trabajadores profesionales universitarios con carreras de cuatro (4) años de duración como mínimo, aprobadas en el marco de la Ley de Educación Superior 24.521 y aquellas que en el futuro la reemplacen o modifiquen.

**A2** - Incluye a los trabajadores profesionales indicados en el Nivel A y A1 que, además, acrediten título de especialización no menor a un (1) año o título de magister no inferior a un (1) año, inherente a la función o puesto a desarrollar.

**A3** - Engloba a los trabajadores profesionales referidos en los párrafos precedentes que, además, obtengan título de doctorado de duración de dos (2) años o más, inherente a la función o puesto a desarrollar.

En los casos de títulos de especialización, magister y/o doctorado referidos en los niveles A2 y A3, se deberá cumplir con la normativa establecida por la Resolución 160/11 del Ministerio de Educación de la Nación o la que en el futuro la reemplace.

**ARTICULO 197:** Son requisitos mínimos para el acceso al nivel escalafonario A, los siguientes:

a) Título universitario de grado oficialmente reconocido de habilitación nacional, de duración de cuatro (4) años o más, inherente a la función específica o puesto a desarrollar;  
o

b) Título secundario completo, debiendo acreditar, además, quince (15) años de antigüedad en el ámbito de la Municipalidad y capacitaciones con una carga horaria acumulativa de 400 horas cátedra.

### **Sección 2°: NIVEL B.**

**ARTICULO 198:** Para el ingreso al nivel B se requiere formación profesional de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme a la Ley de Educación Superior N° 24.521 y/o sus modificatorias, con especialización en la función y en las materias profesionales o técnicas de aplicación que impliquen la formulación, propuesta, asesoría o planificación y gestión de programas y/o proyectos de relevancia y complejidad.

Asimismo, comprende a los trabajadores que cuenten con diez (10) años de servicios dentro del ámbito Municipal y que, además, posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, que alcancen una carga horaria total de 200 horas cátedra. Estas capacitaciones deberán ser impartidas por un establecimiento oficial y tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública Municipal en general.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación del presente escalafón, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

**B** - Comprende a los trabajadores que cuenten con diez (10) años de servicios dentro de la Municipalidad de El Chaltén y que, además, posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, que alcancen una carga horaria total de 200 horas cátedra.

**B1** - Comprende a los trabajadores que cuenten con una formación de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme a la Ley de Educación Superior N° 24.521 y sus modificatorias, con una duración no inferior a los dos (2) años.

**ARTICULO 199:** Son requisitos mínimos para el acceso al nivel escalafonario B, los siguientes:

- a) Formación de nivel de pregrado universitario o formación técnica superior de nivel universitario o terciario conforme a la Ley de Educación Superior N° 24.521 y sus modificatorias, con una duración no inferior a los dos (2) años; o
- b) Título secundario, debiendo acreditar, además, diez (10) años de servicios dentro del ámbito municipal y capacitaciones con una carga horaria acumulativa de 200 horas cátedra.

### **Sección 3°: NIVEL C.**

**ARTICULO 200:** Para el ingreso al nivel C se requiere haber alcanzado título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a cinco (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar.

Asimismo, comprende a los trabajadores que cuenten con siete (7) años de servicios dentro del ámbito municipal y que, además, posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia. Estas capacitaciones deberán ser impartidas por un establecimiento oficial, como así también tener directa relación con la función pública y el desarrollo de la Administración Pública en general, debiendo alcanzar una carga horaria total de 150 horas cátedra.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación de este escalafón, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

**C** - Comprende a los trabajadores que cuenten con siete (7) años de servicios dentro del ámbito municipal y que, además, posean capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, debiendo alcanzar una carga horaria total de 150 horas cátedra.

**C1** - Comprende a los trabajadores que acrediten título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a cinco (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar.

**ARTICULO 201:** Son requisitos mínimos para el acceso al nivel escalafonario C, los siguientes:

- a) Título de nivel secundario completo correspondiente a orientaciones técnicas de ciclos de formación superiores a cinco (5) años, inherentes a la función o puesto a desarrollar; o
- b) Formación secundaria completa con orientación no técnica, debiendo acreditar siete (7) años de servicios dentro del ámbito municipal y, además, capacitaciones, cursos, seminarios o cualquier otra actividad académica similar, que se encuentre debidamente certificada por autoridad competente en la materia, con una carga horaria total de 150 horas cátedra.

#### **Sección 4°: NIVEL D.**

**ARTICULO 202:** Para el ingreso al nivel D se requiere nivel no inferior al ciclo de educación secundaria. Asimismo, comprende al personal designado para cumplir funciones por contar con aptitudes y habilidades para las tareas específicas de la función asignadas.

Teniendo en cuenta las funciones inherentes al ámbito de aplicación de este escalafón, en este nivel se efectuará la siguiente distinción, a saber:

**D** - Comprende al personal designado para cumplir funciones por contar con aptitudes y habilidades para las tareas específicas de la función asignadas.

**D1** - Comprende al personal que acredite nivel no inferior al ciclo de educación secundaria.

#### **CAPITULO 4: TRAMOS.**

**ARTICULO 203:** El tramo está determinado por la complejidad de la tarea, como por la experiencia y competencia requerida basada en la responsabilidad, desempeño laboral y autonomía para los puestos específicos de cada nivel y agrupamiento por el personal comprendido en el presente.

El personal podrá promover dentro del nivel escalafonario en el que fuera seleccionado, a uno de los siguientes tres (3) tramos: inicial, intermedio y avanzado.

### **Sección 1°: Inicial.**

**ARTICULO 204:** El trabajador ingresa en planta transitoria o planta permanente habiendo acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales, que le permitan realizar las tareas propias del puesto o función en el agrupamiento, nivel y grado correspondiente. Asume responsabilidad en el resultado de sus propias acciones o tareas y por la correcta aplicación de los métodos, técnicas, procedimientos o pericias de su ocupación en la realización de tareas individuales o grupales, en el marco de los objetivos del área de pertenencia y las directivas recibidas. Comprende los nueve (9) grados de promoción.

### **Sección 2°: Intermedio.**

**ARTICULO 205:** Cuando el trabajador haya acreditado la capacitación, experiencia y habilidades laborales que, además de permitirle realizar las tareas habituales propias del tramo inicial, lo habilitan para realizar actividades más complejas y afrontar con autonomía algunos eventos o circunstancias extraordinarias o poco frecuentes, supervisar o monitorear situaciones, colaborar en el diseño de sistemas, métodos, procedimientos y rutinas de implementación de los trabajos asignados, asumiendo la responsabilidad para el cumplimiento de los objetivos con sujeción a la planificación y directivas recibidas, con autonomía para aplicar cierta iniciativa personal en la resolución de problemas. Comprende desde el grado cuatro (4) al nueve (9).

### **Sección 3°: Avanzado.**

**ARTICULO 206:** Cuando el trabajador haya transitado por el tramo intermedio y, además, acredite la capacitación, experiencia y competencias laborales que le permitan ejercer su ocupación o función con elevado o máximo nivel de experticia y, eventualmente, conducir o coordinar equipos de trabajo o unidades organizativas con la máxima responsabilidad acorde a su nivel escalafonario en el cumplimiento de objetivos, prestaciones o tareas, según sea el caso. Comprende desde el grado siete (7) al nueve (9) de la escala establecida.

## **CAPITULO 5: GRADOS.**

**ARTICULO 207:** Se establecerá una escala de nueve (9) grados del 1 al 9 para la promoción horizontal del personal en el nivel y agrupamiento escalafonario de revista, según la

experiencia y desempeño del trabajador.

La promoción al grado siguiente dependerá del cumplimiento de los requisitos establecidos en el CAPITULO 6°: PROMOCIÓN, Sección 2°: Promoción Horizontal.

## **CAPITULO 6: PROMOCIÓN.**

**ARTICULO 208:** Mecanismo de Movilidad. La movilidad puede ser a través de la Promoción Vertical y/u Horizontal.

### **Sección 1°: Promoción Vertical.**

**ARTICULO 209:** Es la posibilidad de cambio de agrupamiento, nivel y tramo.

**Apartado 1°: Cambio de agrupamiento.** Es la posibilidad de cambio de agrupamiento de manera automática al haber alcanzado el nivel de estudio formal requerido. Cuando el cambio de agrupamiento implique cambio de nivel, se regirá por la promoción vertical. Con relación al tramo y al grado se mantendrá.

**Apartado 2°: Cambio de nivel.** El trabajador podrá ascender de nivel cuando obtenga título de mayor nivel educativo, según lo requerido en el presente Convenio. Esta promoción podrá ser dentro del mismo agrupamiento escalafonario o cambiando el mismo. El cambio de nivel no supone modificación de tramo ni de grado. Este cambio se realizará mediante expediente, adjuntando toda la documentación que acredite la pertinente promoción.

**Apartado 3°: Cambio de tramo.** Es la posibilidad de crecimiento al tramo inmediato superior dentro del mismo agrupamiento, nivel y grado en que revista el agente al momento de solicitar la evaluación.

Para poder ascender el trabajador podrá realizar las postulaciones en dos (2) períodos del año, a saber: entre el 01/01 y el 31/03, para iniciar la valoración durante el primer semestre, o bien entre el 01/07 y el 30/09, para iniciar la valoración durante el segundo semestre. Los requisitos serán definidos por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación. La fecha de las evaluaciones será fijada por el Municipio.

### **Sección 2°: Promoción Horizontal.**

**ARTICULO 210:** Es la posibilidad de crecimiento al grado inmediatamente superior dentro del agrupamiento, nivel y tramo en el que revista el agente

**Apartado 1°: Cambio de grado.** Para el cambio de grado se deberán acreditar dos (2) evaluaciones de desempeño positivas consecutivas cada dos (2) años y cumplir con la capacitación que defina la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación.

En caso de no aprobar satisfactoriamente dos (2) evaluaciones consecutivas, el trabajador accederá al grado subsiguiente debiendo recuperar obligatoriamente en la evaluación inmediatamente posterior los aspectos no alcanzados, a fin de proseguir en la promoción horizontal.

Para los agentes que no acrediten la aprobación de la evaluación de desempeño, el evaluador deberá fijar un Programa de Recuperación en el que se establezcan objetivos, metas de trabajo y actividades específicas de capacitación, incluyendo plazos intermedios de verificación, de modo de producir una mejora en el desempeño de las tareas del trabajador o trabajadora en el próximo período de evaluación.

## **CAPITULO 7: MECANISMOS DE SELECCIÓN Y CONCURSO.**

### **Sección 1°: Vacantes.**

**ARTICULO 211:** Se define como vacante a aquel puesto o función sin ocupar o que ha quedado sin cubrir dentro de un servicio y/o área en el marco de garantizar el normal funcionamiento de cada área.

**ARTICULO 212:** Para la cobertura de vacantes, tanto para el personal de planta como para las funciones jerárquicas comprendidas en el presente Convenio, será de aplicación el mecanismo de selección que establezca la Comisión de Capacitación y Evaluación asegurando la comprobación fehaciente de la idoneidad, ética, méritos, competencias, actitudes y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones, exceptuando del mismo el acceso a planta permanente y los casos de necesidad y urgencia.

### **Sección 2°: Tipos de Concurso.**

**ARTICULO 213:** El concurso podrá ser abierto o cerrado, abarcando desde el ingreso del trabajador a planta transitoria al puesto o función vacante hasta funciones jerárquicas de Departamentos, División, Sector y/o Sección, teniendo en cuenta el propósito y desafíos del cargo, perfil del candidato, características del área o servicio donde se produce la vacante.

El concurso cerrado abarcará exclusivamente a todo el personal de planta permanente del organismo en el que exista la vacante del puesto o función a cubrir.

En el concurso abierto podrán participar todos los postulantes, sea que procedan de ámbitos públicos o privados, que acrediten la idoneidad y las condiciones exigidas, estén o no radicados en el Municipio.

**ARTICULO 214:** Para el ingreso al ámbito municipal se establecen las siguientes modalidades de concurso:

- 1) Concurso abierto para el ingreso a la planta transitoria.
- 2) Concurso cerrado en las distintas instancias mencionadas en el artículo anterior para cobertura de puestos y funciones jerárquicas en nivel Sector/Sección, Servicio/División, Departamento.

**ARTICULO 215:** Una vez determinada la vacante, el Ejecutivo Municipal, a través de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación, convocará a concurso abierto o cerrado, según corresponda, por los medios que aseguren su debida difusión pública y con una antelación no inferior a diez (10) días corridos previos al inicio de las inscripciones de los candidatos.

En el supuesto de un concurso declarado desierto, se podrá realizar una convocatoria complementaria de la primera efectuada, dentro de los treinta (30) días de tal declaración. Sin perjuicio del régimen de concurso establecido, el Ejecutivo Municipal podrá autorizar con carácter de excepción en casos de necesidad y urgencia debidamente acreditados, el ingreso a la planta transitoria para cubrir vacantes que resulten imprescindibles para el mantenimiento de servicios esenciales.

En la excepción deberá darse cumplimiento, además de los requisitos de ingreso, a la presentación de antecedentes laborales si existieran, con referencia de la institución anterior en la cual hubiera prestado servicios debidamente comprobables.

Hasta tanto finalice el proceso de concurso cerrado y a los efectos de continuar con el buen funcionamiento institucional, el Departamento Ejecutivo designará en forma interina a quien ocupará el puesto jerárquico a cubrir, a propuesta de los trabajadores del sector, quienes postularán al menos dos (2) candidatos para ocupar el cargo, debiendo los postulados pertenecer al área a cubrir.

**ARTICULO 216:** Funciones Jerárquicas. A las funciones jerárquicas se accede por concurso y se ejercen por un período de cuatro (4) años. Una vez finalizado el período reglamentario, el trabajador se reintegrará a su situación de revista que le corresponda, según su agrupamiento, nivel, tramo y grado.

Durante el ejercicio de las funciones jerárquicas el trabajador podrá continuar con el proceso de movilidad de carrera establecido en el presente.

Sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo anterior, mientras ejerza las funciones jerárquicas, el trabajador será evaluado en su desempeño transcurridos dos (2) años, siguiendo los procesos y mecanismos que a tal fin establezca la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación. Si esta evaluación no fuere positiva cesará en las funciones concursadas.

Una vez notificado de la evaluación negativa, el trabajador podrá presentar los recursos que prevé la Ley de Procedimientos Administrativos. Resuelto el recurso administrativo, si el mismo resultara favorable al trabajador, éste se reincorporará hasta la finalización del período concursado. Caso contrario, y hasta tanto finalice el período concursado, se convocará a cubrir la función al segundo mejor puntaje obtenido en el concurso. Si éste no aceptara, el Departamento Ejecutivo procederá a cubrir la vacante de manera transitoria con personal de planta permanente dependiente del ámbito municipal del que se trate hasta tanto se produzca un nuevo llamado a concurso. Una vez finalizada la función jerárquica el trabajador podrá volver a concursar para la misma función.

**ARTICULO 217:** Se deberán garantizar a los postulantes un trato no discriminatorio, la igualdad de oportunidades y publicidad y transparencia en los mecanismos de selección, de acuerdo a las normas del presente Convenio en la materia, para asegurar la debida competencia entre los candidatos.

**ARTICULO 218:** Los perfiles comunes se establecerán en forma equitativa a través de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación, quien será responsable de determinar el mecanismo de selección, asegurando que el postulante cumpla con las condiciones para el desempeño de las tareas del puesto o función a desarrollar, ámbito de responsabilidad, antecedentes, experiencia y conocimientos, adecuación e integración al contexto de política pública, como así también corroborar la inexistencia de incompatibilidad e inhabilidades con la función.

**ARTICULO 219:** Difusión de las convocatorias. Cuando se disponga a cubrir un puesto o función transitoria o jerárquica por concurso y con el objeto de garantizar el principio de publicidad y transparencia, el Estado empleador, en el caso del concurso abierto, pondrá en conocimiento del público en general mediante publicaciones en el Boletín Oficial, y en el caso del concurso cerrado, mediante la visualización de la convocatoria en el área de Recursos Humanos.

También se dará aviso fehaciente a las entidades gremiales, quienes actuarán como agentes de difusión de las convocatorias en todos sus ámbitos de actuación.

La publicación del aviso deberá hacerse con una anticipación no menor de treinta (30) días corridos a la apertura y fecha de la inscripción en el concurso.

**ARTICULO 220:** Órganos de selección. El órgano de selección estará integrado por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación del Municipio, quien podrá nominar personal profesional o técnico para actuar como asesor técnico acreditado para la gestión de los correspondientes procesos.

**ARTICULO 221:** Según el concurso sea para cubrir una vacante de:

**a)** Planta transitoria: Una vez obtenido el resultado de orden de mérito del mecanismo de selección establecido por la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación, la designación del trabajador se efectuará mediante acto administrativo exteriorizado por Decreto del Departamento Ejecutivo o Resolución de la Presidencia del Concejo Deliberante, según corresponda.

**b)** Puestos y funciones jerárquicas en nivel Sector/Sección, División y Departamento, inclusive: la designación del postulante será en función al orden de mérito aprobado y se consolidará mediante Decreto del Departamento Ejecutivo o Resolución de la Presidencia del Concejo Deliberante, según corresponda.

El orden de mérito resultante del concurso para la cobertura de puestos y funciones jerárquicas y la nómina de la terna mejor puntuada, según corresponda, tendrán vigencia hasta la celebración del próximo concurso.

En todos los casos, el designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los treinta (30) días corridos, contados a partir de la notificación fehaciente de su designación.

De no tomar posesión del cargo o de cesar en sus funciones antes del vencimiento de su vigencia por cualquier motivo, se designará al postulante siguiente según el orden de

mérito.

## **CAPITULO 8: COMISION PERMANENTE DECAPACITACION Y EVALUACION.**

**ARTICULO 222:** Créase la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación de la Municipalidad de El Chaltén, quien intervendrá en el proceso de capacitación y calificación respecto de la idoneidad y condiciones demostradas por los trabajadores en la oportunidad de ser incorporados a la planta y en el ascenso dentro de la carrera administrativa.

Estará constituida por dos (2) representantes del Estado empleador y dos (2) representantes por las entidades gremiales signatarias. La Comisión fijará su propio Reglamento Interno de funcionamiento.

Las decisiones deberán adoptarse por mayoría de la mitad más uno de los integrantes.

**ARTICULO 223:** Son competencias de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación de la Municipalidad de El Chaltén:

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas para la Municipalidad de El Chaltén.
- b) Generar las líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales de los trabajadores para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías requeridas.
- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del personal alcanzado por el presente Convenio.
- d) Elaborar el esquema normativo y metodológico para llevar a cabo el proceso de evaluación de desempeño, en base a parámetros mensurables cuantitativa y cualitativamente en función de las habilidades, capacidades y adecuación al puesto de trabajo.
- e) Implementar medidas orientadas a consolidar la aplicación del sistema de evaluación de desempeño dando una adecuada difusión en el ámbito del presente Convenio.
- f) Determinar los días en los cuales se aplicará el proceso al trabajador evaluado, dentro de los períodos de evaluación establecidos en el Convenio.
- g) Programar con la debida antelación, a través del área de Recursos Humanos, el dictado de cursos de capacitación y entrenamiento destinados a los evaluadores de cada área a fin

de aplicar de manera precisa la metodología de evaluación.

- h)** Certificar el formulario de evaluación de desempeño, en conjunto con los evaluadores.
- i)** Intervenir en los mecanismos de selección y concursos para el ingreso a la planta transitoria y/o funciones jerárquicas.
- j)** Participar en el proceso de calificación respecto de la idoneidad y condiciones demostradas por los trabajadores en oportunidad de ser incorporados a la planta permanente.

## **CAPITULO 9: CONSEJO MUNICIPAL DE RELACIONES LABORALES Co.Mu.ReL**

**ARTICULO 224:** Créase el Consejo Municipal de Relaciones Laborales (Co.Mu.ReL.), que estará constituida por dos (2) representantes titulares y dos (2) suplentes del Estado empleador y un (1) representante titular y un (1) suplente por cada entidad sindical que integró la Comisión Paritaria de Negociación del presente Convenio. Las decisiones del Co.Mu.ReL. deberán adoptarse por unanimidad, en un tiempo prudencial fijado por el reglamento interno de funcionamiento y por escrito. Estas decisiones tendrán carácter vinculante para las partes.

El objetivo principal del Co.Mu.ReL. es el seguimiento y fiscalización de la aplicación del Convenio Colectivo.

El Co.Mu.ReL. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados. Las decisiones de esta entidad que tengan implicancia económica requerirán la previa intervención del Área de Finanzas Municipal para evaluar la factibilidad de su implementación. El Co.Mu.ReL. elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo por las partes.

**ARTICULO 225:** Funciones y atribuciones del Co.Mu.ReL.:

- a)** Interpretar con alcance general el presente Convenio, a pedido de cualquiera de las partes, procurando componerlo adecuadamente, en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer sus decisiones a los órganos de aplicación.
- b)** Intervenir en la resolución de conflictos individuales o colectivos en el marco de este Convenio Colectivo a pedido de cualquiera de las partes.
- c)** Analizar semestralmente el estado de la situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo y elaborar las posibles mejoras correspondientes, elevando propuestas de

modificación de alguna de las cláusulas para que sean tratadas en Comisión Paritaria.

**d)** Producir dictamen en los casos de evaluaciones de la Comisión Permanente de Capacitación y Evaluación, que fuesen observadas por el trabajador.

**e)** Los conflictos de carácter individual se registrarán por las normas de procedimiento vigentes en la Municipalidad de El Chaltén, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia, con sujeción a los principios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

**f)** Resolver cuando le sea requerido, según la norma más favorable para el trabajador, en los casos de conflictos individuales que se originen en cuestiones de interpretación de normas del presente Convenio Colectivo, como así también en lo concerniente a la aplicación de normas distintas a este régimen.

**ARTICULO 226:** La Co.Mu.ReL administrará el Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral, que será creado por las partes signatarias del presente Convenio Colectivo, cuyos fines serán:

**a)** Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo, derivados tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por la Municipalidad de El Chaltén.

**b)** Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del trabajador para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.

**c)** Programar, coordinar y evaluar opciones de capacitación y acompañamiento del trabajador, pudiendo ejecutar con esta finalidad acciones por sí o por terceros.

**d)** Promover y apoyar la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los trabajadores y su correspondiente profesionalización.

**e)** La Co.Mu.ReL administrará los recursos financieros que se le asignen de acuerdo a las funciones establecidas precedentemente, rindiendo cuenta documentada de los gastos a los organismos de contralor y efectuando las ejecuciones de presupuesto que correspondan.

f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la página web oficial y/o Boletín Oficial, el detalle de las actividades aprobadas y en curso y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

## **TITULO IX**

### **REGIMEN REMUNERATIVO**

**ARTICULO 227:** El pago de las remuneraciones se efectuará el último día hábil de cada mes, pudiendo extenderse a un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles subsiguientes.

**ARTICULO 228:** El recibo de pago de haberes deberá contener la situación de revista del trabajador, categoría profesional, fecha de ingreso, período liquidado, número de legajo, datos personales, discriminación de la remuneración por conceptos liquidados, deducciones, descuentos y los requisitos mínimos establecidos en el presente Convenio. El mismo deberá ser entregado al personal en forma contemporánea a la fecha efectiva del pago de haberes.

**ARTICULO 229:** Los trabajadores de la Municipalidad de El Chaltén percibirán las Asignaciones Básicas de la Carrera Escalonaria, así como los Adicionales, Suplementos y Bonificaciones que se establecen en el presente Convenio, cuyo valor es determinado en Unidad Salario (US).

Fíjase, a partir del mes de marzo del año 2024, en la suma de PESOS TRESCIENTOS TREINTA (\$330) el valor de cada US, las cuales serán actualizadas mediante las respectivas Negociaciones Colectivas.

#### **CAPITULO 1: ASIGNACIÓN BÁSICA DE LA CARRERA ESCALAFONARIA.**

**ARTICULO 230:** La Asignación Básica de la Carrera Escalonaria estará compuesta por la suma de las US previstas para el agrupamiento, nivel, tramo y grado que se establecen a continuación:

<b>AGRUPAMIENTO</b>	<b>US</b>
OPERATIVO	300
ADMINISTRATIVO	300
TECNICO	350
PROFESIONAL	400
<b>NIVEL</b>	<b>US</b>
D	35
D1	40
C	45
C1	50
B	55
B1	65
A	70
A1	80
A2	95
A3	115

TRAMO	INICIAL	US	INTERMEDIO	US	AVANZADO	US
OPERATIVO (US)	8%	22,4	12%	33,6	16%	44,8
ADMINISTRATIVO (US)	8%	22,4	12%	33,6	16%	44,8
TECNICO (US)	8%	24	12%	36	16%	48
PROFESIONAL (US)	8%	25,6	12%	38,4	16%	51,2

GRADOS	US
1	20
2	30
3	40
4	50
5	60
6	70
7	80
8	90
9	100

**CAPITULO 2: ADICIONALES.**

**ARTICULO 231:** Todos los trabajadores tendrán derecho al cobro de los siguientes adicionales:

**1) Zona desfavorable:** Será equivalente al ciento cuarenta por ciento (140%) de la Asignación Básica de la Carrera Escalafonaria que perciba el trabajador.

**2) Adicional por Antigüedad:** Será equivalente a 16 US por cada año de servicio o fracción mayor a seis (6) meses que registre el trabajador al 31 de diciembre inmediato anterior. La antigüedad total de cada trabajador se hará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma continua o discontinua en organismos pertenecientes a la Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal dentro del territorio de la Provincia de Santa Cruz.

**ARTICULO 232:** Los trabajadores tendrán derecho al cobro de los siguientes adicionales, cuando acrediten poseer los estudios y/o cumplir las funciones que a continuación se detallan:

**1) Título:** El trabajador percibirá el adicional por título según la tabla que se transcribe a continuación, asignando la cantidad de US correspondientes en cada caso de acuerdo al nivel de estudio alcanzado en establecimientos de enseñanza oficial, universidades nacionales o privadas reconocidas e institutos adscriptos a universidades, institutos terciarios no universitarios nacionales o provinciales, oficiales o privados.

TITULO	US
Secundario	80
Secundario Tecnico	85
Terciario	130
Univ 3	140
Univ 4	150
Univ 5	190
Univ 6	205
Maestria / Especializacion	245
Doctorado	270

- 2) Tareas de Maestranza:** Se abonará a los trabajadores que realicen tareas de maestranza la cantidad de 35 US.
- 3) Tareas Especiales:** Se abonará a los trabajadores que cumplan la función de mantenimiento edilicio y urbano, espacios verdes, carpintería e inspectores la cantidad de 58 US.
- 4) Manejo de fondos:** Se abonará a aquellos trabajadores que manipulen dinero en efectivo la cantidad de 65 US.
- 5) Área de Sueldos:** Se abonará a aquellos trabajadores que realicen tareas inherentes a la liquidación de haberes la cantidad de 65 US.
- 6) GIRSU:** Se abonará al personal abocado a la recolección y tratamiento de los residuos la cantidad de 200 US.
- 7) Personal Informático:** Será percibido por el trabajador que desempeñe funciones en carácter técnico en los servicios informáticos dentro del ámbito del presente escalafón, implementándose en tres (3) niveles de acuerdo a las competencias del trabajador:

INICIAL	150US
INTERMEDIO	300US
AVANZADO	450US

- 8) Responsabilidad Jerárquica:** Se abonará a aquellos trabajadores que hayan sido seleccionados para cumplir funciones jerárquicas como Jefes de Departamentos/División/Sección la cantidad de 120 US.
- 9) Conductores de media y larga distancia:** Cuando el personal con categoría de chofer y/o quien cumple esa función por estar afectados los primeros a sus tareas deban realizar un traslado y/o viaje, en un vehículo de transporte de más de cinco (5) pasajeros o camión, a un destino de hasta 600 km de distancia, además de la remuneración que le corresponda por su categoría, percibirán la cantidad de 30 US. En caso de que el destino supere los 600 km percibirán la cantidad de 45 US. Esta retribución deberá ser abonada juntamente con su sueldo mensual. El adicional no excluye el pago de viático por comisión de servicio.
- 10) Disponibilidad laboral pasiva:** El personal que fuera de su jornada de trabajo deba estar en disponibilidad laboral percibirá la cantidad de 116 US.

**11)** Adicional Inventario: Todo personal que tenga la responsabilidad de llevar adelante el inventario de los bienes municipales percibirá la cantidad de 50 US.

**12)** Adicional por Estudios: Los trabajadores que acrediten el inicio y la finalización regular del ciclo lectivo anual de sus estudios primarios, secundarios, terciarios o universitarios, percibirá un adicional que se pagará en dos (2) cuotas en los meses de marzo y diciembre. En el caso de la primaria y secundaria, percibirán la cantidad de 100 US; y en el caso de estudios terciarios y universitarios, la cantidad de 200 US.

### **CAPITULO 3: BONIFICACIONES.**

**ARTICULO 233:** Servicios Extraordinarios. Las horas extraordinarias de trabajo, la movilidad y los viáticos se liquidarán conforme al artículo 23 del presente Convenio.

**ARTICULO 234:** Bonificación Extraordinaria por Jubilación. A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio, todo aquel trabajador que se acoja al beneficio de jubilación percibirá una bonificación no remunerativa por jubilación equivalente a la suma bruta de la Asignación Básica Escalafonaria más Zona Desfavorable de su situación de revista al momento de jubilarse, de acuerdo a la siguiente escala de años trabajados en el ámbito de la Municipalidad de El Chaltén:

- De cinco (5) años y hasta diez (10) años: la suma de cinco (5) haberes mensuales.
- De diez (10) años y hasta quince (15) años: la suma de siete (7) haberes mensuales.
- De quince (15) años o más: la suma de diez (10) haberes mensuales.

**ARTICULO 235:** Todos los adicionales e ítems creados en el presente Convenio tendrán carácter remunerativo.

### **CAPITULO 4: INCREMENTO COMPENSADOR.**

**ARTICULO 235:** Se establece en forma transitoria y de manera excepcional, una garantía de incremento salarial del quince por ciento (15%) por la aplicación del presente Convenio, sobre el sueldo percibido por el trabajado en el mes anterior a su vigencia o que le hubiere correspondido percibir en forma normal y habitual, que se deberá abonar bajo el concepto de "Incremento Compensador".

Dicho adicional será absorbido en la proporción que se le incrementen los haberes mensuales producto de su ascenso en el escalafón o por paritaria salarial.

## **CAPITULO 5: USO DE CONVENIO.**

**ARTICULO 236:** En concepto de "Uso de Convenio" se le descontará a todo aquel trabajador que no esté afiliado a ningún sindicato participante en la negociación del presente Convenio, una suma equivalente al descuento por aporte de la cuota sindical del gremio con mayoritaria afiliación, sobre todo concepto remunerativo.

Los fondos totales descontados por este ítem serán transferidos a un Fondo Permanente de Capacitación y Calificación Laboral, que administra la Co.Mu.ReL., que será utilizado en capacitaciones de los trabajadores municipales.

## **TITULO X**

### **CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS**

**ARTICULO 237:** A partir de la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo no serán de aplicación las Leyes, Decretos, Ordenanzas y toda disposición legal que se oponga a las regulaciones establecidas en el presente.-

**ARTICULO 238:** Las partes reconocen las facultades exclusivas del empleador para organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines, quien planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios, a efectos de posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.