

**Unión de Trabajadores
Municipales de Salta**

Personería Gremial N° 1524

**CONVENIO
COLECTIVO
DE TRABAJO**

AÑO 2014 - SALTA - CAPITAL



INDICE

PROLOGO	01
<u>CAPITULO I:</u>	
Ámbito de Aplicación (Art.1)	02
Vigencia (Art.2)	02
Negociación de Buena Fe	03
<u>CAPÍTULO II:</u>	
DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES	
Deberes del Personal (Art. 3)	03
Derechos del Personal (Art. 3)	05
Prohibiciones al Personal (Art. 3)	06
Obligaciones del Empleador (Art. 4)	06
Violencia Laboral (Art. 4)	08
<u>CAPITULO III:</u>	
INGRESO A LA PLANTA MUNICIPAL	
Ingreso y Prioridades (Art. 5)	08
Estabilidad del empleado de planta permanente (Art.6)	09
Derecho a la carrera administrativa (Art. 7)	09
Requisitos para el Ingreso a Planta Permanente (Art. 8)	09
Paso a Planta de los Contratados (Art. 9)	09
Restricciones para el Ingreso (Art. 10)	10
<u>CAPITULO IV:</u>	
RELACION DE EMPLEO	
Estabilidad (Art. 11)	11
Trabajos y/o Misiones Especiales (Art. 12)	11
Privatizaciones (Art. 12)	12
Personal en Condiciones de Jubilarse (Art. 13)	12
Computo por Antigüedad (Art. 14)	13
Pago de Haberes (Art. 15)	14
Pagos de Aumentos (Art. 16)	14
Paritarias (Art. 17)	14
Incompatibilidades (Art. 18)	14
<u>CAPITULO V:</u>	
COMPENSACIONES, SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES	
Viáticos (Art. 19)	14
Asignaciones Familiares (Art. 20)	15
Jardines Maternales (Art. 21)	16
Indemnizaciones (Art. 22)	16
Monto de Indemnizaciones (Art. 23)	16
Cómputo de Servicios Prestados (Art. 24)	17
Menciones y Premios (Art. 25)	17

CAPITULO VI:



REGLAMENTACION GENERAL DE TRABAJO

Retribución Justa (Art. 26)	17
Subrogancia (Art. 27)	18
Igualdad de Oportunidades (Art. 28)	18
Utiles de Trabajo (Art. 29)	18
Ropa de Trabajo (Art. 30)	19
Gasto de Traslado (Art.31)	19

CAPITULO VII:

CAPACITACION DEL PERSONAL

Escuela de Capacitación Municipal (Art. 32)	19
Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso (Art. 33)	20
Becas (Art. 34)	21

CAPITULO VIII:

REGIMEN DE ADICIONALES Y BONIFICACIONES

Bonificación por Título (Art. 35)	21
Bloqueo de Título (Art. 36)	22
Fallo de Caja (Art. 37)	22
Adicional Manejo de Vehículo (Art. 38)	22
Adicional Tarea Riesgosa (Art. 39)	23
Adicional Riesgo de Vida (Art.40)	24
Adicional Tarea Insalubre (Art. 41)	24
Presentismo (Art.42)	25
Adicional Función Control Externo (Art. 43)	25
Horario Extensivo (Art. 44)	26
Horas Extras (Art. 45)	26
Servicio Especial Extraordinario (Art.45)	27
Caso Fortuito o Fuerza Mayor (Art. 45)	27
S.E.A.C. (Art. 46)	28
Medio de Movilidad Propia (Art. 47)	29
Mantenimiento de Instrumento Banda de Música (Art. 48)	29
Culminación de Carrera (Art. 49)	29
Percepción de Adicionales (Art. 50)	29
Adicional por tarea Administrativa (Art.51)	29

CAPITULO IX:

AMBITO Y ESTRUCTURA ESCALAFONARIA DEL PERSONAL

Carrera Municipal (Art. 52)	30
Ingreso (Art. 53)	30
Carrera Escalafonaria (Art. 54)	31
Antigüedad (Art. 54)	31
Capacitación (Art. 54)	33
Concurso (Art.54)	35
Promoción Automática (Art. 54)	35
Percepción para Capacitación (Art. 55)	35
Agrupamiento General (Art. 56)	36
Calculo Del Monto Del Adicional Jerárquico (Art. 57)	37
Agrupamiento Uniformados De La Secretaria De Transito Y Seguridad Vial (Art. 58)	38



Banda De Música- Régimen Especial De Trabajo (Art. 59)	39
Dirección De Medicina Laboral (Art.60)	39
Asistencia Medica a Problemas De Adicciones (Art.61)	39
Asistencia Psicofísica (Art.62)	39
Discapacidad (Art.63)	39

CAPITULO X:

REGIMEN DE TRABAJO

Jornada De trabajo (Art.64)	40
Registro De asistencia (Art.65)	40
Computo De Inasistencia (Art.66)	41
Inasistencia por mas de 24 hs (Art.67)	41
Inasistencias Injustificadas (Art. 68)	41
Faltas De Puntualidad (Art. 69)	41
Registro De Inasistencias, Llegadas Tardes, y Sanciones (Art. 70)	42

CAPITULO XI:

REGIMEN DISCIPLINARIO

Medidas Disciplinarias (Art. 71)	42
Aplicaciones De Sanciones (Art.72)	43
Asesoría Letrada (Art. 73)	44
Sumarios (Art. 74)	44
Convalidación De La Sanción (Art. 75)	45
Extinción Del Sumario (Art.76)	45
Interponer Recursos (Art. 77)	45
Reincorporación Por Fallo Judicial (Art.78)	46
Reserva Del Cargo (Art. 79)	46
Opción Del Agente (Art. 80)	46
Plazo Para Solicitar La Indemnización (Art. 81)	46
Reingreso (Art. 82)	47
Régimen Disciplinario Para El Personal De Transito (Art. 83)	47

CAPITULO XII:

REGIMEN DE LICENCIA, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Licencias Ordinarias (Art. 84)	47
Antigüedad Para Derecho A Licencia (Art.85)	47
Proporcionalidad (Art. 86)	48
Plazo Para Goce De Licencia Anual (Art.87)	48
Excepción Al Descanso No Gozado (Art.88)	48
Caducidad Del Derecho (Art.89)	48
Interrupción Del Plazo (Art.90)	48
Plan De Licencias (Art. 91)	49
Antigüedad Para Computo De Licencia (Art.92)	49
Antigüedad Acumulada (Art.93)	49
Simultaneidad De Licencia (Art. 94)	49
Reintegro de haberes por Renuncia (Art.95)	49
Computo Licencias Especiales (Art.96)	50
Licencia Por Enfermedad (Art.97)	50
Licencia Para Largo Tratamiento (Art. 98)	50
Alta Medica (Art. 99)	51
Licencia Por Maternidad (Art. 100)	51



Licencia Por Adopción (Art.101)	52
Parto Diferido (Art. 102)	52
Interrupción De Licencias Por Maternidad (Art.103)	52
Cambio de tareas por Maternidad (Art.104)	52
Madre Lactante (Art. 105)	53
Licencia Por Asunto De Familia (Art. 106)	53
Licencia Extraordinaria Por Matrimonio, Natalidad y Fallecimiento (Art. 107)	53
Licencia Para El Personal Que Estudia (Art. 108)	54
Licencias Por Actividades Deportivas No Rentadas (Art. 109)	55
Plazo Para Solicitarlas (Art. 110)	55
Licencias Para Desempeñar Cargo Electivo o De Representación Política (Art. 111)	55
Antigüedad Para Gozar Del Beneficio (Art. 112)	55
Licencia Gremial (Art. 113)	56
Licencia sin Goce De Haberes (Art. 114)	56
Excepción (Art. 115)	57
Por Asuntos Particulares (Art.116)	57
Licencias Por Fuerza Mayor (Art. 117)	57
Donación De Sangre (Art. 118)	57
Franquicias (Art. 119)	57

CAPITULO XIII:

REGIMEN SINDICAL

Reconocimiento De la U.T.M. (Art. 120)	58
Permisos Gremiales (Art. 121)	58
Tutela Sindical (Art. 122)	58
Amparo Legal (Art. 123)	59
Practicas Desleales (Art 124)	60
Comisión De Reclamaciones (Art. 125)	61
Normas Para Las Reclamaciones (Art. 126)	62
Comisión De Higiene Y Seguridad (Art. 127)	62
Reconocimiento De Delegados (Art. 128)	64
Remisión De Planillas Comparativas (Art. 129)	64
Retenciones Sindicales (Art. 130)	64
Aporte Solidario (Art.131)	65
Día Del Trabajador Municipal (Art. 132)	65
Vitrinas Para Uso Del Gremio (Art 133)	65
Ayuda Economica Especial para el Personal (Art 134)	65
Asistencia Social Del Agente Y Su Familia (Art. 135)	66
Impresión Del Convenio Colectivo De Trabajo (Art 136)	66
CLAUSULA TRANSITORIA	66



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

PROLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el cual se regulan las relaciones laborales del personal municipal con el Departamento Ejecutivo Municipal de la Ciudad de Salta, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ella:

- a) La mejor y más efectiva prestación de los servicios públicos a favor de los habitantes del municipio de Salta –Capital, en especial de aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria;
- b) El afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativas así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Municipio, en el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución Nacional.

Con éstas miras han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación del Municipio en su conjunto, los cientos de mujeres y hombres que componen el personal municipal a su servicio configuren uno de los actores más trascendentes en éstas cuestiones, de allí que mediante el presente Convenio, también se persigue profundizar:

- 1) Una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Municipal Moderna y de calidad;
- 2) Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato;
- 3) El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al art.16 de la Constitución Nacional y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores;
- 4) En tal sentido reconocen como un primer paso la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva. En éste sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar ésta modalidad de diálogo y acuerdo social;
- 5) Asimismo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con la Unión de Trabajadores Municipales, incluyendo las consultas en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a negociación colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro;

- 6) Por todo ello, acuerdan que en la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio deberán guardar relación con ésta exposición de principios y contribuir a su realización;

CAPÍTULO I:

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art.1º.-

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores dependientes de la Municipalidad de la Ciudad de Salta (Concejo Deliberante, Departamento Ejecutivo, Tribunal de Cuentas y Tribunal de Faltas). El cumplimiento integral de este convenio es obligatorio en todo el ámbito de la Municipalidad de la Ciudad de Salta.

Derogase toda otra norma o disposición que se oponga al presente Convenio.

Exclusiones: Quedan excluidos de la aplicación de este convenio:

- a) Intendente Municipal y Concejales.
- b) Secretarios y Subsecretarios del Departamento Ejecutivo, Secretarios del Tribunal de Faltas, del Tribunal de Cuentas y del Concejo Deliberante de los Bloques Políticos de dicho cuerpo Legislativo; Secretarios/as Privados/as con excepción de los/as que desempeñan dichas tareas con retención de cargos administrativos con nombramientos en el Presupuesto.
- c) Directores Generales, Directores, Sub-Directores, Asesores, Coordinadores del Departamento Ejecutivo, Concejo Deliberante, Tribunal de Cuentas y Tribunal de Faltas, como así también los cargos equivalentes que existan en el Tribunal de Faltas y Tribunal de Cuentas. Los funcionarios que enuncia este inciso quedarán incluidos en el presente Convenio, cuando su designación se produzca por un ascenso gradual y/o titularizado en su cargo. El personal de planta permanente que haya sido designado en un cargo de Estructura Política, retiene el Rango y Nivel de Revista del cual es titular.
- d) El personal tomado por tiempo determinado para realizar trabajos y/o misiones especiales o contratados por plazo fijo, salvo aquellos cuya remuneración se ajuste a lo contemplado por el presente convenio, adquiriendo en este último caso los derechos y beneficios establecidos en el convenio, con excepción de la estabilidad.
- e) Funcionarios que por las disposiciones de la Constitución o Ley se designen con un acuerdo del Concejo Deliberante.
- f) Todo Funcionario y/o personal que en el Instrumento de designación sea calificado como perteneciente al Agrupamiento Político.

Art. 2º- VIGENCIA

El presente Convenio se aplicará, a todos sus efectos, a partir de la fecha de su homologación por parte del Ministerio de Trabajo de la Nación, salvo lo acordado en las Cláusulas transitorias Primera y Segunda del presente Convenio. Tendrá una

vigencia de 3(tres) años a partir de la misma y será renovable por iguales períodos de conformidad con las partes, quienes se reunirán al efecto en paritarias con 6(seis) meses de anticipación a la fecha de su vencimiento, para suscribir el Acta Acuerdo anexable a este Convenio Colectivo de Trabajo, el que formará parte del mismo, previa aprobación del órgano competente.

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

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

NEGOCIACION DE BUENA FE

Las partes se comprometen a negociar de buena fe cumpliendo con los principios establecidos en la Ley N° 24.185, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

CAPÍTULO II

DEBERES, DERECHOS Y PROHIBICIONES.-

Art. 3°.-

DEBERES DEL PERSONAL

Todos los agentes municipales, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tienen los siguientes deberes:

- a) La prestación personal del servicio, con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma, que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes;
- b) Observar en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna de consideración de la confianza que su estado oficial exige;
- c) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar asimismo respecto de sus superiores, compañeros y subordinados;

- d) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con las funciones del agente. La orden será impartida por escrito cuando su cumplimiento sea susceptible de producir la responsabilidad personal del empleado;
- e) Deberá rehusar a dádivas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja, con motivo del desempeño del cargo;
- f) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa, pudiendo al efecto requerir el patrocinio legal gratuito del servicio jurídico del organismo Municipal;
- g) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de 30 (treinta) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en sus funciones, sin perjuicio a lo dispuesto por el Art. 252 del Código Penal;
- h) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, cuando desempeña cargo de nivel y jerarquía superior o de naturaleza pecuniaria;
- i) Promover la instrucción de sumarios administrativos del personal a sus órdenes cuando así correspondiere;
- j) Excusarse de intervenir en todos aquellos casos en que sus actuaciones pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral;
- k) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva, en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus funciones;
- l) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos;
- m) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido;
- n) Responder por la eficacia y rendimiento del personal a sus órdenes, quedando establecido que en ausencia de los superiores jerárquicos, el agente de mayor jerarquía, o en caso de igualdad de nivel el de más antigüedad municipal, asumirá la responsabilidad;
- o) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio del estado y de los terceros que pongan bajo su custodia;
- p) Usar la indumentaria de trabajo que al efecto le haya sido suministrada o exigida por reglamento;
- q) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al estado o configurar delito;
- r) Declarar la nómina de familiares a su cargo y comunicar dentro del plazo de 30 (Treinta) días de producido, el cambio de estado civil o variantes de carácter familiar acompañando en todos los casos la documentación correspondiente y mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio;
- s) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo cuando se los requiera en calidad de testigo;
- t) Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le competa por su jerarquía;
- u) Someterse a examen psicofísico cuando lo disponga la autoridad competente;

- v) Llevar a conocimiento de la superioridad las peticiones que el personal por su intermedio, dirigiere a la misma;
- w) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente;
- x) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

DERECHOS DEL PERSONAL

Todos los agentes municipales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tienen los siguientes derechos:

- a) Estabilidad Laboral a excepción del personal contratado enunciado en el art. 9º inc. "b" del presente Convenio;
- b) Retribución Justa;
- c) Compensaciones, Subsidios o indemnizaciones;
- d) Menciones y premios;
- e) Igualdad de oportunidades en la carrera;
- f) Capacitación permanente;
- g) Licencias, Justificaciones y Franquicias;
- h) Asociarse;
- i) Asistencia social del agente y la de su familia;
- j) Interponer recursos;
- k) Reingreso;
- l) Renunciar al cargo;
- m) Permanencia y beneficios para la jubilación o retiro;
- n) Traslados y permutas;
- o) Suministro de la indumentaria indispensable para el desempeño de sus funciones en la cantidad y forma que en cada caso se reglamente;
- p) Peticionar ante la autoridad;
- q) Todo trabajador gozará de una pausa de 20 (veinte) minutos en su lugar de trabajo, por turno, de acuerdo a la siguiente distribución.
 - 1- Personal de Cuadrilla: al mediar la jornada
 - 2- Personal Administrativo: al inicio de la Jornada
 - 3- Personal Administrativo- turno tarde: al mediar la Jornada.
- r) Condiciones y medio ambiente de trabajo dignas libre de violencia;
- s) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica, o cualquier otra que implique menoscabo segregación y/o exclusión.
- t) Ningún empleado podrá ser obligado a realizar tareas de inferior categoría, salvo los casos previstos por incapacidad física. En caso de que un empleado no tuviera tareas propias dentro de la jornada, se le podrá asignar tareas de la misma categoría pero de diferente puesto.

Se deja expresamente establecidos que los derechos expresados precedentemente son meramente de carácter enunciativos y no taxativos.-

PROHIBICIONES AL PERSONAL:

Todos los agentes municipales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con su función;
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar y representar a personas físicas o jurídicas, o integrar sociedades que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden Municipal, o que sean proveedores o contratistas de la misma;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrados u otorgados por la administración en el orden Municipal;
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia en la que presta servicio;
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones, para realizar propaganda proselitista o acción política partidaria. No incluye el ejercicio de los derechos políticos del agente, de acuerdo a su convicción, siempre que se desenvuelva dentro de un marco de medida y circunspección;
- f) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moralidad, urbanidad y buenas costumbres;
- g) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los deberes, prohibiciones y derechos establecidos en el presente Estatuto;
- h) Organizar o propiciar, directa o indirectamente, con propósito políticos, actos de homenaje o de reverencia a funcionarios en actividad, suscripciones, adhesiones o contribuciones del personal;
- i) Utilizar con fines particulares los elementos de transporte, materiales y útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios del personal;

Art. 4º.- OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio, son obligaciones del empleador:

- a) observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración de trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente convenio
- b) garantizar al trabajador 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 trabajador 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 sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante esta cuando medie causa razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicio, naturaleza de estos, 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 seguridad social.
- f) Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la comuna.
- g) Informar mensualmente a la Unión de Trabajadores Municipales 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 o toda otra alteración en la situación de revista del agente.
- h) Velar por el buen clima de trabajo absteniéndose y/o haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acosos de cualquier índole mediante el uso de cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- i) Dispensar a todos los trabajadores igual trato e idénticas situaciones, garantizando la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- j) En aquellos lugares donde el personal cumpla tareas de Guardia Rotativa de turno continuado de 24 hs., la Municipalidad proporcionara al agente que haya sido recargado en su turno, el alimento necesario para cubrir dicha jornada o en su defecto el importe equivalente.
- k) Cuando se transporte conjuntamente personal y materiales, estos últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que implique seguridad para el personal. En todos los casos, y cuando el transporte del personal se realice en vehículos no convencionales, deberá preverse la incidencia de las inclemencias climáticas.
- l) Ningún superior podrá reprender a un empleado en presencia de terceros haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección.
- m) El Departamento Ejecutivo Municipal deberá abstenerse de dictar cualquier tipo de normativa que, tanto directa o indirectamente, vayan en contra del espíritu de éste Convenio, salvo que las mismas signifiquen mejoras en el bienestar del trabajador municipal.
- n) La falta de asignación de funciones o tareas a un empleado por el término máximo de 48 (cuarenta y ocho) horas, será considerada como **violencia laboral**, salvo para aquellos agentes puestos por su superior a disposición de la Dirección Gral. De Personal u organismo que en el futuro lo reemplace.
- o) El Departamento Ejecutivo Municipal, está obligado a actuar como agente de retención de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación o cualquier

tipo de servicio o prestación que brinde la entidad gremial, deban realizar los trabajadores a las asociaciones con personería gremial.

VIOLENCIA LABORAL

La violencia laboral es una de las formas de abuso de poder que se presenta de manera sistemática y que tiene por finalidad excluir o someter al empleado; es toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un empleado, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y pueden provenir, tanto de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores.

Formas de violencia laboral:

- a) Agresión física: toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el empleado.
- b) Acoso sexual: toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual, no consentidos por quien lo recibe, que perjudica su cumplimiento o desempeño laboral.
- c) Acoso moral o psicológico: situación en la que una persona o grupo de personas, ejercen un maltrato moral o verbal, alterno o continuado, recurrente o sostenidos, en el tiempo sobre un empleado, buscando desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima, disminuir su capacidad laboral y así poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa.

CAPÍTULO III:

INGRESO A LA PLANTA MUNICIPAL

Art. 5º -El ingreso a la Administración Municipal se realizará a través de un contrato de planta, entendiéndose por contrato de planta a aquel cuya remuneración se ajuste a lo contemplado en el presente Convenio y cuya modalidad será la establecida en el artículo 9º inc. "b" del mismo.

EXCEPCION DE INGRESO

Dejase expresamente establecido que en caso de fallecimiento de un agente municipal en actividad, motivará el ingreso como agente municipal a la esposa o cónyuge superviviente o en su defecto el hijo/a del mismo. Dicho ingreso se producirá dentro del término de los 90 (Noventa) días corridos de ocurrido el deceso del agente municipal conforme a lo establecido en el art. 9º inc. "b" y cumpla con los requisitos establecidos en el presente Convenio.

También tendrán prioridad en el ingreso, los hijos de los empleados municipales que se hayan acogidos a los beneficios jubilatorios previstos en las leyes previsionales vigentes.

Para los agentes solteros que fallecieran, el derecho a la prioridad será otorgado a un hermano conforme a los requisitos y condiciones que se establezcan en la reglamentación.

Con el fin de dar cumplimiento con el cupo establecido en el Artículo N° 64 del presente convenio, referido al ingreso no menor del 2% (dos por ciento) del total del personal de la comuna, para personas con discapacidad, tendrán prioridad los hijos de empleados municipales y/o familiares directos.

Art. 6° - Todos los nombramientos del personal amparados en el presente Convenio, salvo los contemplados en el art. 9° inc. "b", siempre y cuando hayan cumplimentados los requisitos estipulados para el ingreso, revisten el carácter de permanente, con las restricciones establecidas en el artículo 8°.

Art. 7° - Todo nombramiento de carácter permanente origina la incorporación del agente a la carrera administrativa, la cual está dada por el progreso del mismo dentro de los niveles y del tramo correspondiente.

Art. 8° - Son condiciones mínimas para el ingreso a planta permanente:

- a) Ser argentino nativo por opción o naturalizado, por lo menos con dos (2) años de residencia en la Ciudad de Salta.
- b) Tener como máximo 45 (cuarenta y cinco) años.
- c) Presentar la documentación necesaria para certificar la identidad, estado civil y domicilio.
- d) Certificados de examen médico de buena salud y aptitud psicofísica, emitida por Hospital Público.
- e) Certificado de buena conducta expedido por el Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal o antecedentes penales por la Policía de la Provincia.
- f) Certificado que acredita no ser concursado o fallido, emitido por el Registro Público de Comercio.
- g) Curriculum Vitae suscripto en carácter de declaración jurada en original, acompañado de originales o fotocopias – certificadas – de las constancias que acreditan los antecedentes académicos, laborales, etc.-
- h) Aprobar el curso de capacitación para el ingreso a planta permanente.
- i) Poseer título Secundario debidamente acreditado, salvo para el personal de mantenimiento y producción.-

Estos requisitos mínimos serán objeto de reglamentación por parte del Departamento Ejecutivo Municipal conjuntamente con la Unión de Trabajadores Municipales (UTM) a los fines de asegurar la efectiva materialización de los principios de igualdad de oportunidades y de trato, en el acceso a la administración municipal.

Art. 9º – PASO A PLANTA DE CONTRATADOS

- a) El personal que revistiere la condición de contratado bajo la modalidad de transición a la fecha del presente Convenio y que haya cumplido un período mínimo de 2 años de servicio efectivo, ingresará a la planta permanente conforme a la metodología que se acuerde entre el Departamento Ejecutivo Municipal y la Unión de Trabajadores Municipales, teniendo en consideración y prioridad la antigüedad de los agentes. Correspondiendo su encasillamiento en el nivel que corresponda, según las condiciones establecidas en el presente convenio.
- b) A partir de la vigencia del presente Convenio, el personal que ingrese a la Municipalidad con contrato de planta, bajo la modalidad de período de prueba, lo hará por un término de 12 (doce) meses de servicio efectivo, al término del cual, la Escuela de Capacitación Municipal deberá evaluar las condiciones del personal contratado, fundamentalmente en la premisa de que los servidores públicos deben tener atributos tales como: a) Capacidad; B) Mérito; c) Vocación de servicio; e) Eficiencia en el desempeño de sus funciones; f) Responsabilidad.

En caso de contar con el informe favorable de dicha Escuela, el contratado pasará a integrar la planta permanente debiéndose confeccionar el instrumento legal correspondiente para dicha materialización; Caso contrario será notificado con 30 (Treinta) días de anticipación que no será tenido en cuenta para su paso a planta permanente.- La Escuela tendrá un plazo máximo de 12 (doce) meses para emitir su opinión, período durante el cual el contratado continuará con la prestación real y efectiva del servicio para el que fuera designado.-

Transcurrido 30 (treinta) días de vencido el plazo previsto en el segundo párrafo del inciso b) del presente artículo, sin que la Comuna dicte el instrumento legal pertinente, la designación en planta permanente se considerará confirmada, adquiriendo el agente el derecho a la estabilidad prevista en el presente Convenio.

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

Art. 10º – Restricciones para el ingreso a planta permanente

No podrá ingresar o reintegrarse a la Administración Municipal:

- a) El condenado por delito cometido en perjuicio de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal.
- b) El inhabilitado por sentencia judicial para el ejercicio de cargos públicos mientras persista la misma.
- c) El condenado por delito que por su naturaleza sea incompatible con las funciones que deba ejercer.

- d) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Nacional, Provincial y Municipal.
- e) El que tenga las condiciones previstas en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación ordinaria o que gozare de un beneficio previsional.
- f) El que se encuentre alcanzado por incompatibilidades y conflictos de intereses.
- g) El personal que haya sido designado en el municipio y que revista en el agrupamiento político.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente artículo serán nulas de nulidad absoluta.

CAPÍTULO IV:

RELACIÓN DE EMPLEO

Art. 11° -Estabilidad

Dentro del término que confiere la Ley para la Jubilación Ordinaria y los plazos del Art. 13 (Personal en condiciones de jubilarse), los trabajadores municipales gozarán de estabilidad en el empleo. Las cuestiones de orden político, racial, social, gremial o religioso, no son causales de sanciones disciplinarias o despidos.

Todo trabajador incorporado en la Planta Permanente de la Administración Municipal adquirirá estabilidad laboral de forma inmediata, una vez cumplido el plazo establecido en el art. 9°

Se tendrá por comprendida la estabilidad en los siguientes principios:

- El empleo.
- La jerarquía escalafonaria alcanzada, siempre y cuando cumpla con la carrera municipal prevista en el presente Convenio.
- La remuneración normal, regular, habitual y permanente dentro de la jerarquía alcanzada.
- La permanente capacitación y formación personal del trabajador.

Las funciones que corresponden al personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, deben interpretarse completamente por los principios de flexibilidad funcional con el objeto de contribuir a la obtención de mejores niveles de productividad; posibilitando, a tal fin, la asignación de funciones y/o tareas distintas de la que resulten propias.

Dicho principio será de aplicación razonable sin que se menoscabe moral ni económicamente al personal afectado. La Comuna deberá preparar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades para desarrollar diversas tareas, oficios o roles, ya sean en forma accesoria, complementaria o afín, que se requieran para poder cumplir con la misión asignada.

Art. 12º -

a) Trabajos y/o Misiones Especiales

Se entiende por trabajos y/o misiones especiales (Art. 1º - inc. "d") aquellos que no pueden cumplirse con los trabajadores que presten servicio en la Municipalidad, por requerir momentáneamente una gran cantidad de mano de obra o por tratarse de actividades extraordinarias, que no corresponden a la índole de las que se realizan normalmente.

Todo trabajo de esta naturaleza que sea encarado por la Municipalidad, podrá ser ejecutado, previa participación y consenso con el gremio (Unión Trabajadores Municipales).-

Este personal solamente usará equipos o herramientas especiales de la Municipalidad cuando éste uso no afecte al trabajador de la misma.

b) Privatizaciones

Esta importante etapa de transformación en aras de mejorar el bienestar de la comunidad y previo a toda decisión por parte del ejecutivo municipal de privatizar servicios, la Comuna, conjuntamente con la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, deberá garantizar a sus trabajadores la fuente y continuidad laboral. Para la concreción de tal objetivo el Gremio tendrá activa participación en el reordenamiento que se practique el ámbito municipal.

Art. 13º: Personal en condiciones de Jubilarse

Las partes convienen que los trabajadores que estén en condiciones de obtener el beneficio previsto en las Leyes Previsionales vigentes, que son:

- a) **JUBILACIÓN ORDINARIA:** Para varones con 65 (Sesenta y Cinco) Años de edad y para las mujeres 60 (Sesenta) años de edad, ambos con 30 (Treinta) años de aportes;
- b) **JUBILACIÓN ORDINARIA CON SERVICIO DIFERENCIADO:** De acuerdo a la legislación que se fije para cada régimen;
- c) **RETIRO TRANSITORIO POR INVALIDEZ.-**

Las personas afiliadas al Régimen Previsional Público del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones podrán iniciar el trámite del otorgamiento de su jubilación con 90 (Noventa) días corridos de anticipación a la fecha en que cumplieron la edad requerida para el acceso al beneficio.

Una vez que el ente Previsional reconozca, a través de una resolución favorable, el derecho al beneficio citado en el inciso "a", el agente deberá efectivizar su renuncia a la Comuna a partir del día primero (1º) del mes de alta (cobro) para percibir los haberes dispuestos por el Ente Previsional otorgante.

Para los supuestos previstos en los incisos "b" o "c", una vez que el Ente Previsional declare mediante resolución favorable que el agente acredita el derecho a la prestación citada en los citados incisos, el agente deberá efectivizar su renuncia dentro de los 30 (Treinta) días a contar desde la fecha de la notificación de la Resolución del Ente Previsional.-

Para el cumplimiento de lo precedentemente señalado se deberá cumplir con normativa prevista en el "Manual de Procedimiento Previsional" previsto el Dcto. N° 552/11, o de aquel que en el futuro lo reemplace.

Todo agente municipal que habiendo reunido los requisitos establecidos en la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, para acogerse al beneficio de jubilación, en cualesquiera de las modalidades señaladas precedentemente y proceda al inicio de los trámites pertinentes en los plazos preestablecidos, se dispondrá el "**RECONOCIMIENTO POR SERVICIOS PRESTADOS**", el que consistirá en un monto fijo, de carácter no remunerativo ni bonificable, equivalente a la suma de los conceptos de sueldo básico, antigüedad y adicional jerárquico (o su equivalente que en el futuro lo reemplace), que perciba el agente a la fecha del otorgamiento del beneficio jubilatorio, dicho reconocimiento se instrumentará en dinero en efectivo y durante 12 (doce) meses consecutivos. El mismo se comenzará a abonar una vez que se acredite el cumplimiento a las condiciones previstas en la norma respectiva y dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la fecha de vigencia de la renuncia del agente, con motivo de acogerse al beneficio jubilatorio. Para aquellos agentes que reúnan los requisitos de edad establecidos en el art. 19 de la Ley 24241 para acogerse al beneficio de jubilación ordinaria y no cuenten con el total de años de servicios requeridos por el inciso "c" del mismo artículo y manifiesten fehacientemente su voluntad de acogerse al beneficio de jubilación ordinaria, tendrán la posibilidad de adherirse al Plan de Facilidades Permanente Ley 24476 (art.5°), para complementar los años de servicios faltantes, tomando a su cargo la Comuna las cuotas de moratoria correspondientes al acogimiento, dicho beneficio incluye el pago de la primera cuota y la devolución al agente de las cuotas restantes que se descuenten de su haber previsional. Para gozar de ambos beneficios se deberá dar cumplimiento con los procedimientos fijados por la normativa vigente al respecto.

La Comuna y la Unión de Trabajadores Municipales, acuerdan que cualquier otra norma que mejore las condiciones mencionadas en este artículo será de aplicación inmediata.

Art. 14° -Cómputo por Antigüedad

La Municipalidad liquidará a todo trabajador en forma diferenciada del salario básico por cada año de servicio cumplido en la misma, computándose los servicios prestados y debidamente acreditados en el sector público nacional, provincial y/o municipal, siempre que los mismos no sean simultáneos y no devenguen beneficios por pasividad (jubilación o retiro voluntario), este beneficio será el equivalente al 2,5% sobre el salario básico del Nivel 9 de la escala salarial, computándose solamente hasta los 35 años de servicios.

A los trabajadores reingresantes, se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente únicamente como antigüedad en la Municipalidad, no así a los efectos de los ascensos.

En caso de ser reincorporado mediante culminación de Sumario y/o Resolución Judicial, le será reconocida su antigüedad plena con derecho a la continuidad de su carrera administrativa.

Art. 15º - Pago de Haberes

Esta retribución mensual deberá hacerse efectiva al trabajador a partir del último día hábil del mes vencido y como máximo al 10 (diez) del siguiente. Transcurrido este plazo, comenzará a regir la tasa de interés que cobran las entidades bancarias para las operaciones ordinarias de descuento.

Art. 16º. -Pagos de Aumentos

Los aumentos que le corresponda percibir a un trabajador municipal por antigüedad, ascenso o promociones, recalificaciones y demás beneficios emergentes del presente Convenio, se computarán a partir de la fecha en que el trabajador tenga derecho a los mismos y se harán efectivos dentro del mes siguiente indefectiblemente.

Al personal que se encuentre dentro del plazo de 10 años para acogerse a los beneficios del régimen jubilatorio, todos los aumentos que se produzcan tendrán el carácter de remunerativo y bonificable.

Los aumentos que en el futuro se acordaren y que por razones especiales se efectúen con carácter de no remunerativos y/o ni bonificables, una vez presupuestados sus montos en el período fijado, los mismos adquirirán el carácter de remunerativos y bonificables para los períodos subsiguientes.

Art. 17º Paritarias

Se establece la formación de **COMISION PARITARIA** para el trabajador municipal, la que estará integrada por 3 (tres) miembros del ejecutivo municipal y por la otra tres representantes de la Unión de Trabajadores Municipales de Salta. Las Resoluciones, Acuerdos y Convenios que fije esta comisión serán de aplicación para todo el ámbito Municipal.

Una vez constituida la misma deberán fijar su reglamento de trabajo y plan de labor. La duración de los mandatos de los miembros paritarios deberán ser renovados anualmente.

Art. 18º. -Incompatibilidad

Cuando las tareas o actividades que pudiera desempeñar fuera de la Municipalidad sean incompatibles con la función específica que cumpla o desempeñe el trabajador en la Comuna, le estará expresamente prohibida la realización de éstas de acuerdo a la pertinente reglamentación. En cuyo caso se deberá abonar el adicional de bloqueo de título, establecido en el Artículo 37º del presente convenio.

CAPÍTULO V

COMPENSACIONES, SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES

Art. 19º. - Viáticos

El municipio podrá encomendar tareas fuera del ejido municipal, en cuyo caso el personal tiene derecho a percibir por anticipado los gastos necesarios para cumplir con la función encomendada, como así también a que se le extiendan ordenes de pasaje y carga en los casos y condiciones que determinen la reglamentación interna al respecto.

Queda convenido que todos los viáticos que otorgue el municipio, por su característica particular y específica no ostentan naturaleza jurídica remuneratoria a los fines laborales ni previsionales.

El personal que realiza este tipo de funciones no significa la pérdida de los adicionales que el agente percibe normalmente.

Art. 20º. - Asignaciones Familiares

El personal municipal tiene derecho a solicitar y percibir las asignaciones familiares que establece la legislación a saber:

- Cónyuge
- Hijos
- Hijo Incapacitado
- Padre Incapacitado
- Familia Numerosa
- Escolaridad Primaria
- Escolaridad Media y Superior
- Escolaridad Media y Superior en Familia Numerosa
- Matrimonio
- Pre - Natal
- Nacimiento
- Nacimiento en familia numerosa
- Adopción
- Adopción en familia numerosa
- Ayuda escolar primaria
- Madre soltera o viuda
- Menor a cargo por resolución Judicial
- Asignación anual complementaria por vacaciones
- Por Guardería y/o sala Maternal

El detalle de las asignaciones familiares, consignadas precedentemente, son de carácter enunciativas y no taxativas.

Los beneficios mencionados se liquidarán según la metodología que establece la legislación estatal vigente y las que se dictaren en el futuro.

Art. 21º.-Jardines Maternales

La Municipalidad con la Unión de Trabajadores Municipales establecerán normas para la habilitación del Jardín de Infantes, Guarderías y Salas Maternales, de acuerdo a la Ley 20.744, la cuál podrá suplir esta obligación legal abonando una compensación mensual equivalente al monto establecido como Ayuda Escolar, siempre y cuando su ingreso mensual, por todo concepto, no exceda del tope del ingreso mensual establecido por las normas que regulan las asignaciones familiares. El citado reintegro deberá ser percibido por solo uno de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia. Durante el periodo de licencia anual ordinario el derecho a este reintegro será proporcional a los días efectivamente trabajados.

Art. 22º. - Indemnizaciones

El personal gozará de indemnizaciones por las siguientes causales:

- a) Por haber sido afectado su derecho de estabilidad previsto en el Art. 11º. sin invocación de algunas de las causas contempladas en este Convenio y optará por recibir la indemnización a que se refiere el Art. 23º.
- b) Accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) Fallecimiento.

Las presentes causas son de carácter enunciativas y no taxativas.

Art. 23º.-Monto de Indemnizaciones

El monto de las indemnizaciones se calculará sobre el total de las remuneraciones y asignaciones de carácter regular y permanente que sufren descuentos jubilatorios, y el mismo deberá calcularse de la siguiente manera:

- 1.- Para el caso previsto en el inciso "a" del artículo precedente, se deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor;
- 2.- Para los casos previstos en el inciso "b" del artículo precedente, la misma se encuadrará conforme a lo establecido en la Ley de Riesgo del Trabajo. Dichas indemnizaciones serán sin perjuicio de otros beneficios que sobre el particular acuerde la Municipalidad.
- 3.- Para el caso previsto en el inciso "c" del artículo anterior se aplicará lo dispuesto en el artículo 248 de la Ley de Contrato de Trabajo, A los efectos indicados, en el

mismo, tendrán derecho a ésta indemnización a quien el ANSES resuelva como beneficiario en el expediente de convivencia previsional que a tal efecto se origine en dicho organismo.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.

Art. 24°.- Computo De Servicios Prestados

A los efectos del artículo precedente se computarán únicamente los servicios prestados en: Organismos Nacionales, Provinciales, Municipales o en Empresas o Entidades incorporadas totalmente al patrimonio del Estado, que no hubiera dado lugar al otorgamiento de un beneficio de pasividad. Cuando el trabajador se desempeñe en más de un cargo, se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad computada en el cargo suprimido. Del cómputo total se considerará como año entero la fracción igual o mayor de tres (3) meses despreciándose si fuese menor.

Art. 25°.- Menciones y Premios

Todo agente municipal recibirá mención especial cuando hubiera realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses del Municipio. Además podrá ser premiado con una asignación de hasta un veinticinco por ciento (25%) de la remuneración mensual regular y permanente por el término de un año.

Las menciones especiales mencionadas serán otorgadas por decreto del Departamento Ejecutivo, previa intervención de la Dirección de Personal, ante la cual deberán presentarse las solicitudes y dictamen de la Comisión de Evaluación, Clasificación y ascenso.

CAPÍTULO VI

REGLAMENTACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Art. 26°.- Retribución Justa

Es la contraprestación percibida por el trabajador en dinero (de apreciación pecuniaria), con motivo de su actividad personal puesta a disposición del empleador, conforme a las disposiciones legales vigentes.

El personal tiene derecho a la retribución de sus servicios conforme a su ubicación en el respectivo nivel salarial. Para gozar de este derecho es indispensable que el agente haya prestado servicios, o este comprendido en el régimen de licencias, franquicias, y/o justificaciones, en todos los casos en que las mismas sean pagas.

A igual situación de revista y de modalidades de la prestación de servicios, el personal gozará de idénticas remuneraciones.

El tratamiento de este ítem, como así también de las compensaciones y suplementos previstos en el presente Convenio, estará a cargo de la Comisión de Reclamaciones.

Art. 27°.- Subrogancia

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

Tendrán derecho a percibir este Suplemento quienes se desempeñen temporariamente en cargos de mayor jerarquía previstos en la estructura orgánica municipal aprobada por la Autoridad Municipal.

Son requisitos para el pago de la diferencia salarial:

- 1 – Que medie resolución de la Autoridad Municipal acordando el reemplazo e indicándose en la misma el cargo y función que se subroga.
- 2 – Que el titular del cargo se encuentre ausente por un lapso de 15 (quince) días o más, cualquiera fuera el motivo.
- 3 – Que la designación recaiga en el reemplazante natural del titular del cargo, o en su agente de nivel inmediato inferior que se encuentre efectivamente en ejercicio de su función dentro del sector al cual corresponda. El Subrogante tendrá derecho a percibir el suplemento desde la toma de posición en el nuevo cargo.

Art. 28°.- Igualdad de Oportunidades

El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades, para optar cubrir cada uno de los niveles y las jerarquías previstos en los respectivos tramos. Debiéndose respetar el cuadro de puntaje asignado por la escuela de Capacitación Laboral Municipal.

Art. 29°.- Útiles de Trabajo

La Municipalidad proporcionará gratuitamente todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de la labor asignada. Como así también los implementos adecuados para proteger de acuerdo con la Ley 19587/72 y sus modificatorias de Higiene y Seguridad Laboral, la salud o vida del trabajador cuando desempeñe tareas que puedan dañarla. Estos útiles e implementos serán de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejan de ser eficientes.

Los trabajadores serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que la Municipalidad le suministre para el normal desarrollo de sus tareas. La Municipalidad no podrá cobrar por eventuales desperfectos que el trabajador pueda ocasionar a los útiles y demás implementos. Ni por la pérdida de los mismos, siempre

que tales desperfectos o pérdidas no sean debido a mala fe, o por no haber actuado idónea y diligentemente.

Para dar cumplimiento a lo expresado anteriormente, la Administración Municipal deberá instrumentar un sistema de entrega y retiro de los elementos de trabajo al **inicio y conclusión** de la jornada laboral.

Los trabajadores pondrán de inmediato en conocimiento de su superior los extravíos y/o desperfectos que se hubieran producido en los elementos de trabajo proporcionados durante la jornada laboral.

Art. 30°.- Ropa de Trabajo

La Municipalidad, entregará a sus trabajadores las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo habitual, de acuerdo con las condiciones en las que se prestan servicios, siendo el uso de la misma obligatorio. La cantidad, tipos de prendas, período de entrega, etc., estarán sujetas a las características del trabajo a desarrollar y se ajustarán a lo que establezca la Ley N° 19587/72 y sus modificatorias, de Higiene y Seguridad Laboral.

En todos los casos las prendas serán utilizadas exclusivamente por el trabajador al que se le hubiere entregado. Quedando a cargo de los mismos, la conservación y mantenimiento, así como la responsabilidad por deterioro, pérdida o sustracción.

La Comisión de Higiene y Seguridad tendrá a su cargo asegurar la provisión de ropa y calzado en conformidad con este artículo, adoptando los recaudos necesarios en las adjudicaciones pertinentes.

Art. 31°.- Gastos de Traslado

Cuando la Municipalidad disponga que un trabajador, en función de sus tareas, deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados los gastos de transporte siempre que la distancia a recorrer sea mayor de 10 (diez) cuadras.

No corresponderá compensación por gastos de traslado al trabajador que deba usar bicicleta y perciba los beneficios determinados en el artículo 47 (Medios de Movilidad Propios).

CAPÍTULO VII

CAPACITACION DEL PERSONAL

Art. 32°.- Escuela de Capacitación Municipal

Es necesario tener una Municipalidad capaz de cumplir con la función que la ciudadanía nos encomienda. Para obtener esos resultados es fundamental la profesionalización de la función pública. Los servidores públicos deben tener atributos tales como capacidad, mérito, vocación de servicio, eficacia en el desempeño de sus funciones y responsabilidad.

El eje de este Convenio Colectivo de Trabajo se fundamenta en la capacitación del recurso humano, para hacer frente a las necesidades de los puestos de trabajo existentes o de aquellos que son potencialmente necesarios para la Comuna.

Como asimismo cursos que no están relacionados directamente con los puestos de trabajo pero que brindan un plus de conocimientos en la función diaria, por ejemplo, primeros auxilios, lenguajes de señas, idiomas, etc.

De esta manera, también resulta ser una importante herramienta motivadora, para el desarrollo de capital humano.

Por ello es necesario crear en el ámbito de la Comuna la **Escuela de Capacitación Municipal** la que tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal, a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnología de gestión, de acuerdo con las prioridades que la Comuna defina en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

A los efectos de la capacitación específica o técnica en cada una de las tareas que la Comuna realiza, el Secretario del Área o personal designado a tal efecto, evaluará periódicamente la necesidad de capacitación del personal en los temas de su incumbencia, indicando los agentes participantes de tales cursos o el número previsto de ellos.

La participación a cursos externos de capacitación en materia de aplicación al ámbito municipal, será autorizada en todos los casos por la Escuela de Capacitación Municipal.

Como consecuencia de las funciones de la Escuela de Capacitación Municipal ésta confeccionará los registros necesarios para dar cumplimiento a lo estipulado en los Artículos 33, 55...

Con el fin de asegurar la creación y posterior puesta en funcionamiento de la Escuela de Capacitación Municipal, el Departamento Ejecutivo Municipal deberá contemplar dentro del presupuesto municipal que eleve cada año al Concejo Deliberante para su aprobación, la creación de una partida presupuestaria destinado para tal fin y que represente un 0,3% del monto total del presupuesto que se destine a gasto de personal para cada ejercicio.-

Art. 33°.- Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso.

Crear la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso, la cual estará integrada por 4 (cuatro) miembros de la Comuna y 3 (tres) representantes de Unión de Trabajadores Municipales (UTM), la que entenderá todo lo concerniente a la evaluación, concursos, clasificación, puntaje y ascenso de los trabajadores comprendidos en el marco del presente convenio.

Siendo sus resoluciones de carácter vinculante y obligatorio para la Comuna quien emitirá el instrumento legal correspondiente, que materialice los resultados emitidos por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso.

A los efectos de la capacitación específica o técnica en cada una de las tareas que la Comuna realiza, el personal recibirá en forma obligatoria y periódica, la formación respectiva.

La participación a cursos especiales de capacitación en materia de aplicación al ámbito municipal, será autorizada por la Escuela de Capacitación Municipal.

Art. 34º. –Becas

Los trabajadores Municipales percibirán un veinticinco por ciento (25%) sobre el adicional por título del nivel de estudio reconocido, en concepto de ayuda económica a fin de completar sus estudios, terciarios y universitarios, contemplado en el Artículo 35º - Inc. a), b), c) y d). Siempre y cuando hayan alcanzado y aprobado el 60% como mínimo del estado curricular en los respectivos niveles de educación.

A tal efecto la Escuela de Capacitación Municipal, será la responsable de llevar un registro de personal, que se ajuste a la aplicación del presente artículo, quien establecerá las condiciones para la continuidad de su beneficio.

Los hijos y/o cónyuges de empleados municipales gozarán de becas, para la continuación de sus estudios en establecimientos primarios, secundarios, terciarios, universitarios y especiales de carácter privado, que se acojan a los beneficios que otorga el Código Tributario Municipal – Ordenanza N° 6.330/91 y modificatorias. A los fines de preservar y garantizar el destino de este beneficio a favor de los trabajadores municipales y/o sus familiares habrá de

Conformarse una “Única Comisión Mixta de Becas”, integrada por igual número de miembros en representación de la Municipalidad y la Unión de Trabajadores Municipales, quienes serán los encargados de elaborar la correspondiente reglamentación interna.

CAPÍTULO VIII

REGIMEN DE ADICIONALES Y BONIFICACIONES

Art. 35º.-Bonificación por Título

La Municipalidad abonará por este concepto los porcentajes siguientes:

- a) **60% (Sesenta por ciento)** de la asignación de la categoría de revista, por Título Profesional Universitario correspondiente a carreras con planes de estudio con 4 (cuatro) años como mínimo.
- b) **45% (Cuarenta y cinco por ciento)** de la asignación de la categoría de revista, por Título Profesional Universitario correspondiente a carreras con planes de estudio de una duración de 2 (dos) años e inferior a 4 (cuatro) años.
- c) **35% (Treinta y cinco por ciento)** de la asignación de la categoría de revista del agente, por Título Terciario correspondiente a carreras con planes de estudios de una duración de 4 (cuatro) años.
- d) **30% (Treinta por ciento)** de la asignación de la categoría de revista del agente por Título Terciario o Intermedio, cuya carrera requiere para su ingreso el Título Secundario y con planes de estudio de una duración mínima de 1(un) año y máximo de 3 (tres) años.
- e) **25% (Veinticinco por ciento)** de la asignación de la categoría de revista del agente, por Título Secundario, extendiéndose como tal obtenido en

establecimientos oficiales o reconocidos por éstos y que habiliten para el ingreso a la Universidad.

- f) **7,5 (Siete con cinco por ciento)** de las asignaciones de la categoría de revista del agente, para aquellos no incluidos en los incisos mencionados precedentemente, que acrediten mediante Certificado, cursos de más de un año de estudio realizados en establecimientos de Educación Técnica, oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación, como así también el que se realice dentro del ámbito de la Escuela de Capacitación conforme a las condiciones que se establezcan en la reglamentación.

No podrá bonificarse más de un título o certificado por empleado, reconociéndoseles en todos los casos aquel al que lo corresponda un adicional mayor.

Art. 36°.-Bloqueo de Título

Se fija este suplemento por incompatibilidad de la función con el ejercicio profesional, en el **50% (cincuenta por ciento)** del sueldo básico del escalafón en que revista el agente, cuando por disposiciones legales o reglamentarias se disponga la incompatibilidad total de la función pública con el ejercicio profesional del trabajador en toda actividad, con excepción de la docencia en todas sus ramas.

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 37°.-Fallo de Caja

Los trabajadores que ocupen puestos de Cajeros, Recaudador, Cobrador y los custodios de valores, percibirán como adicional Fallo de Caja un porcentaje equivalente al **25 (veinticinco por ciento)**, del sueldo básico Nivel 2, para aquellos agentes que se encuentren comprendidos en el tramo Ejecución y de igual porcentaje, calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para el personal comprendido en el Tramo de Supervisión.

El presente adicional se liquida por el manejo de fondos de dinero en efectivo o valores, ya sea abonando o recaudando.

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art.113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 38°.-Adicional Manejo de Vehículo

Percibirán este suplemento los agentes especializados en el manejo responsable de vehículos, el mismo consistirá en un porcentaje tomando como base de cálculo el importe del sueldo básico, conforme a las siguientes categorías:



Categoría A) Un porcentaje del 60% (Sesenta por ciento) calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes comprendido en el Tramo Supervisión.

Esta Categoría comprende a los choferes de máquinas topadoras, moto niveladoras, cargadoras frontales, retroexcavadoras, camión moto hormigonera y camión semi-remolque.

Categoría B) Un porcentaje del 52% (Cincuenta y Dos por ciento) calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes comprendido en el Tramo Supervisión.

Esta categoría comprende a los choferes operadores equipos viales (camión hidrogrúa), camión atmosférico, camión volquete, camión sanitario, grúa de transito, camión señalización de tránsito y grúa de electricidad.

Categoría C) Un porcentaje del 26% (Veintiséis por ciento) calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes comprendido en el Tramo Supervisión.

Esta categoría comprende a los choferes Tractoristas

Categoría D) Un porcentaje del 17% (Diecisiete por ciento) calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes comprendido en el Tramo Supervisión.

Esta categoría comprende a los choferes de equipos livianos y motoristas.

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

El presente adicional se liquidará aun cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art.113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 39°.- Adicional Tareas Riesgosas

Percibirán este suplemento los trabajadores que desempeñen funciones cuya naturaleza impliquen la realización, en forma permanente, de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto, la integridad psicofísica.

Este adicional consistirá en un porcentaje del 20% (Veinte por ciento) calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes comprendido en el Tramo Supervisión. El presente Adicional se abonará a los agentes que efectivamente realicen tareas de Operario de talleres equipos pesados y livianos, Operarios de soldaduras autógenas y eléctricas, Operarios de soldaduras con

arco, Operario electricista de media y baja tensión, Herrero, Operario de compresor neumático para rotura de pavimento, Electricista, Instalador de cableado de red informática, Guardabosque, Motoguadañista, Podador, Desmalezador, Operarios de viveros, Operario de mercado municipal, Operario de animales – zoonosis-, Serenos, albañil, instalador de cableado de red informática, operario de ornamentación.

El detalle consignado precedentemente, es de carácter enunciativo y no taxativo.

El presente adicional se liquidará en forma proporcional al ejercicio real de la función, siendo responsabilidad del personal superior el informar las novedades respectivas.

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art. 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 40°.- Riesgo de Vida

Percibirán este suplemento, los trabajadores que desempeñen funciones cuya naturaleza impliquen la realización, en forma permanente, de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto la vida.

Consistirá en un porcentaje del **25% (veinticinco por ciento)** calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes comprendido en el Tramo Supervisión. Este Adicional se abonará a los agentes que efectivamente cumplan funciones como Inspector de tránsito, Inspector de control, Inspector de transporte, Inspector de obras particulares, Inspector de medio ambiente, Inspector fiscal – hacienda- (Todos estos en Servicio de Calle); bañeros, notificadores y personal que cumplen funciones de reparto y distribución de expedientes y notas entre las diferentes dependencias municipales. El presente adicional se liquidará en forma proporcional al ejercicio real de la función; siendo responsabilidad del personal superior el informar las novedades respectivas.

Este beneficio alcanza al personal de supervisión que por la naturaleza de la tarea, cumpla con dicha función.

El detalle consignado precedentemente, es de carácter enunciativo y no taxativo.

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art. 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 41°.- Tarea Insalubre

Gozarán de este beneficio, los trabajadores que se desempeñen en funciones cuya naturaleza implica la ejecución en forma permanente de acciones o tareas en lugares calificados como insalubres por las condiciones ambientales de labor y la consecuente exposición de su integridad y salud física. Dicha calificación de insalubridad será determinada previamente por la Secretaria de Trabajo o autoridad laboral que en el futuro la reemplace.

Consistirá en un porcentaje del **25%, (Veinticinco por ciento)** calculado sobre el sueldo básico del Nivel 2 para los agentes comprendidos en el Tramo Ejecución y de igual porcentaje calculado sobre el sueldo básico del Nivel 8 para los agentes

comprendido en el Tramo Supervisión, y que cumplan las tareas de: señalización vial, Operario obras viales, Operario sepelios, Operador camión atmosférico, Operario de inhumación, reducción, exhumación de cadáveres, Operario reparador de baterías, Operario que desarrolla tareas de pinturas con compresor, Auxiliar archivo general y sectorial, Operario barrido y acopio de residuos en la vía pública y disposición final, Operario de instalaciones sanitarias, Operario bacheos y pavimento, Operador cocina fusora de alquitrán, Inspector bromatológico y de cámaras frigoríficas, Serenos de planta de tratamiento de residuos, Operario limpieza de cementerios; y toda otra actividad declarada insalubre por la autoridad competente, dado que la presente resultan meramente funciones de carácter enunciativas y no taxativas.

Este beneficio alcanza al personal de supervisión que por la naturaleza de la tarea, cumpla con dicha función.

El presente adicional se liquidará aun cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art. 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 42°.- Presentismo

Gozarán de este beneficio los agentes que den cumplimiento a las disposiciones de horario y asistencia. Consistirá en un porcentaje del **25% (Veinticinco por ciento) calculado sobre el sueldo básico del Nivel 9.**

El presente adicional se liquidará en todos los casos de asistencia perfecta, aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art. 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b"; como así también se liquidará dicho adicional a aquellos agentes que no puedan asistir a sus lugares de trabajo por paro de transporte y que acrediten vivir a más de 30 (treinta) cuadras de su lugar de trabajo.

En el caso de enfermedades infectocontagiosa y por prescripción médica, el departamento médico dispondrá la justificación para la liquidación del adicional.

En el transcurso de cada mes no se practicará ningún descuento por la primera llegada tarde; por la segunda se descontará el 20%; por la tercera el 50% y por la cuarta se descontará el total de este adicional.

Art. 43°.- Por Función de Control Externo

Se establece este Adicional que será percibido por los agentes de planta permanente del Tribunal de Cuentas Municipal que efectúen tareas de supervisión, control y auditorías externas bajo su mando y fuera de sus lugares habituales de trabajo, el mismo será calculado teniendo en cuenta la legislación vigente de dicho organismo. Con excepción de los Señores Vocales y de quienes cumplen funciones de Gerente General o Cargos equivalentes.

El presente adicional se liquidará en todos los casos de asistencia perfecta, aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art 113°, 122° y la franquicia establecida por art. 119° inc. "b".-

Art. 44°.-Régimen de trabajo con Horario Extensivo.

Todo trabajador municipal amparado por este Convenio gozará de este adicional siempre y cuando preste servicios fuera del horario normal y habitual para cumplimentar con las tareas encomendadas por la superioridad.

Se fija una bonificación, tomando como base de cálculo el Nivel 9 de la escala salarial, con los porcentajes que a continuación se determina:

a) Operarios y Notificadores:

- 1) Categoría 1ª: Sesenta (60) Hs. Mensuales-----55%.-
- 2) Categoría 2ª: Cuarenta y Cinco (45) Hs. Mensuales 40%.-
- 3) Categoría 3ª: Treinta (30) Hs. Mensuales-----27%.-

b) Administrativos:

- 1) Categoría 1ª: Sesenta (60) Hs. Mensuales-----55%
- 2) Categoría 2ª: Cuarenta y Cinco (45) Hs. Mensuales 40%
- 3) Categoría 3ª: Treinta (30) Hs. Mensuales-----27%

c) Jefaturas:

- 1) Jefe de División: Veinticinco (25) Hs. Mensuales-----28 %.-
- 2) Jefe Departamento: Cuarenta y Cinco (45) Hs. Mensuales 45%.-
- 3) Director – Director Gral.: Sesenta (60) Hs. Mensuales -----63%.-

El personal de la Banda de Música, en virtud de las actividades especiales que realizan gozarán del régimen de Horario Extensivo, estableciéndose una bonificación del 55% (Cincuenta y Cinco por ciento), tomando como base de cálculo el sueldo básico del Nivel 9, para el pago del presente beneficio el agente deberá cumplir 45 horas mensuales.

En el caso de que dicha tarea no requiera el cumplimiento del total de horas establecidas, se liquidará en proporción a las efectivamente prestadas.

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 45°.-Horas Extras

Goza de este adicional el personal que ejecuten tareas en relación de dependencias con las jerarquías superiores.

Se establece un máximo de 60 horas mensuales por agente, cuya base de cálculo será la que se detalla a continuación:

Cálculo de la Hora Común Mensual

HCM = Sueldo Básico Nivel 9 / 120.

Cálculo de la Hora Extra

Días hábiles

Hora Extra = HCM + 50% HCM

Días Inhábiles y/o fuera de la jornada laboral

Sábados después de las horas 13:00, domingos y feriados

HCM + 100% HCM

Con independencia del pago con recargo previsto, devengarán un descanso compensatorio a favor del agente de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se otorgarán inmediatamente después de los días trabajados.

Servicios Especiales Extraordinario

Se entenderá por servicio especiales extraordinario aquel que se realice en ocasión de festividades tales como: navidad, año nuevo, reyes, y la festividad del Señor y la Virgen del Milagro, F.E.R.I.N.O.A.; Carnaval; como así también las establecidas en virtud de convenios realizados con la Municipalidad, para cubrir servicios especiales.

En todo caso se deberán pagar mediante el instrumento legal correspondiente y tendrán el carácter de remunerativo y no bonificable.

El monto a abonar por cada hora de servicio especial extraordinario, tendrá un recargo del 150% (sobre la hora común mensual), por cada hora trabajada en dicha circunstancia.

A los fines de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 64° cuarto párrafo (cupos máximo de horas mensuales = 180), corresponderá otorgar el descanso correspondiente por las horas mensuales trabajadas en exceso.

Caso Fortuito o de Fuerza Mayor

Se entenderá por servicios fortuitos o de fuerza mayor aquel que se realice en acontecimientos extraordinarios, léase inundaciones, sismos, terremotos, derrumbes y todo otro siniestro causado por la naturaleza o por el hombre de carácter imprevisible. El monto a abonar por cada hora de servicio en caso fortuito o de fuerza mayor, tendrá un recargo del 200% (sobre la hora común mensual), por cada hora trabajada en dicha circunstancia.

A los fines de dar cumplimiento a lo establecido en el Art. 64° cuarto párrafo (cupo máximo de horas mensuales =180), corresponderá otorgar el descanso correspondiente por las horas mensuales trabajadas en exceso.

Art. 46°.-Servicio Esencial de Atención Continua - S.E.A.C.

Gozará de este adicional el personal que trabaje bajo un régimen de Servicio Esencial de Atención Continua y que se encuadre en las modalidades que a continuación se detallan:

- a) **Régimen de 24 (Veinticuatro) Hs. Mensuales** para los inspectores de Obras Particulares, de Medio Ambiente, de Vía Pública, de Obras por Contrato, de Líneas Municipales, de Relevamiento Catastrales; Serenos, Personal de Alumbrado Público (Guardias), Fiscales de la Secretaría de Hacienda, Guardabosques y Operarios de los Cementerios. **Este Adicional consistirá en un porcentaje del 30% (Treinta por Ciento) calculado sobre el Sueldo Básico del Nivel 9.-**
- b) **Régimen de 36 (Treinta y Seis) Hs. Mensuales** para los inspectores de la Dirección Gral. De Tránsito y Seguridad Vial, Transportes Públicos, de Control Urbano y Emergencias. **Este Adicional consistirá en un porcentaje del 45% (Cuarenta y Cinco por Ciento) calculado sobre el Sueldo Básico del Nivel 9.-**

El diagrama de trabajo deberá comprender días feriados y no laborables, según las necesidades de servicio, debiéndose tener expresamente cuidado en que su implementación no altere el cómputo total mensual de horas que correspondan a cada grupo, computándose las mismas como horas simples.

La liquidación y pago se efectuara conforme a la real prestación de servicios del agente. En caso de no realizar el total de horas establecidas, se liquidara en forma proporcional a las que efectivamente hubiere cumplido, y no podrán solicitar el pago del adicional por horas extras, salvo casos de fuerza mayor que requieran su servicios. El personal jerárquico de áreas operativas también tendrá derecho a percibir este adicional.

El Departamento Ejecutivo Municipal reglamentará mediante instrumento legal la modalidad en que se llevará a la práctica éste tipo de adicional.

El personal así calificado gozará anualmente de cinco (5) días más de Licencia Anual Reglamentaria.

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales establecidas por art. 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b".-

Art. 47º.-Medios de Movilidad Propia.

A los trabajadores que por razones de servicio se le requiera el uso del medio de movilidad, y éste fuera de su propiedad, se le reconocerá, por el uso de la bicicleta una compensación del **15% (quince por ciento)** del sueldo básico del Nivel 9.-

El presente adicional se liquidará aun cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales (establecidas por art 113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b").-

Art. 48º.-Mantenimiento de Instrumento (Banda de Música)

Se abonará a todo agente municipal que preste servicios en la Banda de Música un adicional equivalente al **16% (Dieciséis por ciento)** del sueldo básico del Nivel 9.-

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales (establecidas por art.113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b").-

Art. 49º.- Culminación de Carrera

Se abonará a todo agente Municipal que se encuentre dentro de los últimos 5 (cinco) años de edad para acogerse al beneficio jubilatorio, una suma equivalente al **15% (Quince por ciento)** del sueldo básico del Nivel 9, siendo incompatible para los agentes con prórroga jubilatoria y a los comprendidos en los niveles superiores a los de Jefe de Sección,

Art. 50º.-Percepción de Adicionales

Todo personal de planta permanente percibirá los adicionales por función (tarea riesgosa, riesgo de vida, tarea insalubre y S.E.A.C.) sin tener en cuenta la jerarquía del mismo, siempre y cuando cumpla real y efectivamente la función. **En ningún caso se liquidará simultáneamente el o los adicionales fijados en los arts. 39, 40,41 y 51 del presente Convenio.-**

Art. 51º.- Adicional por Tareas Administrativas

Es la retribución a la que tendrán derecho los agentes municipales de planta permanente que se encuentren encuadrados dentro del agrupamiento General en los Tramos Ejecución y Supervisión – Nivel 2 al 9 inclusive y agentes contratados bajo la modalidad con aportes siempre y cuando cumplan funciones administrativas. Dicha retribución consistirá en una suma equivalente al **15% (Quince por ciento)** del sueldo básico del Nivel 9. Se encuentran excluidos de éste Adicional el Personal de Estructura Política; Contratados de Locación de Servicios, bajo la modalidad factura y el personal con función Jerárquica superior al de jefe de Sección.-

CAPÍTULO IX

AMBITO Y ESTRUCTURA ESCALAFONARIA DEL PERSONAL

Art 52°.- CARRERA MUNICIPAL

La carrera del personal municipal estará orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan a los órganos del Municipio cumplir con efectividad sus objetivos y responsabilidades y estará orientada según los siguientes principios:

- 1) Igualdad de oportunidades;
- 2) Transparencias en los procedimientos;
- 3) Reclutamiento del personal por sistema de selección;
- 4) Evaluación de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera en la función de los términos que se establezcan en éste Convenio;
- 5) La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual;
- 6) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del agente en la carrera.-

Dicha carrera estará compuesta por diferentes niveles de retribución salarial, conformadas por Rango, Tramos y Niveles en los que revestirán todos los empleados dependientes, de acuerdo con sus conocimientos, aptitudes y antigüedad.

Art. 53°.- INGRESO

El ingreso a este sistema escalafonario se hará conforme al Rango y Antigüedad del agente determinando con ello el nivel retributivo, de acuerdo al siguiente detalle:

A) RANGOS: Define la ubicación escalafonaria del agente según el nivel de estudio alcanzado:

PRIMER RANGO: Personal sin título secundario Nivel de inicio 02.-

SEGUNDO RANGO: Personal con título secundario Nivel de inicio 04.-

TERCER RANGO: Personal con título terciario Nivel de Inicio 06.-

CUARTO RANGO: Personal con título Universitario Nivel de Inicio 08.-

B) TRAMOS: Define la función que cumple el agente dentro de la estructura escalafonaria:

- 1) Personal de Ejecución.-
- 2) Personal de Supervisión.-
 - a) Encargado
 - b) Sub Jefe de Sección
 - c) Jefe de Sección
 - d) Sub Jefe de División
 - e) Jefe de División
 - f) Sub Jefe de Departamento – Auditor Juniors
 - g) Jefe de Departamento – Auditor Senior
- 3) Personal Superior.-
 - a) Sub Director – Maestro Banda de Música
 - b) Director – Jefe de la Banda de Música
 - c) Coordinador General – Sub Director General – Sub Gerente - Prosecretario
 - d) Director General – Gerente – Prosecretario General
- 4) Superior del Tribunal de Cuentas.-
 - a) Gerente General
 - b) Contador Fiscal General – Secretario de Actuación.

C) NIVELES: Define la antigüedad del agente dentro del escalafón:

- 1) Desde el Nivel 02 al Nivel 12.-
- 2) Desde el Nivel 04 al Nivel 14.-
- 3) Desde el Nivel 06 al Nivel 16.-
- 4) Desde el Nivel 08 al Nivel 18.-

Art. 54º - Carrera Escalafonaria

La carrera escalafonaria estará dada por 18 (dieciocho) niveles en donde cada agente tendrá la posibilidad de ascender de nivel a través de:

- 1) Antigüedad.-
- 2) Capacitación.-
- 3) Concurso.-
- 4) Promoción Automática.-

1.- **Antigüedad:** Para aquellos agentes que no se capaciten, ascenderán de un nivel a otro cada 3 (tres) años, según el Rango en que se ubiquen escalafonariamente:

Las promociones de carácter automático de niveles solo operarán en función de la antigüedad y se concretarán en todos los casos y para todo trabajador municipal comprendido en el presente convenio, el día 1º del mes siguiente a aquel en que cumplan los requisitos establecidos. A tal efecto la Dirección General de Administración Personal arbitrará los medios necesarios para el cumplimiento del mismo.

PERSONAL SIN TÍTULO SECUNDARIO:

	NIVEL	ANTIGÜEDAD	INCREMENTO
			\$ 75,00
Escalafón Municipal	2	0 <3	2292,43
	3	3 <6	2367,43
	4	6 < 9	2442,43
	5	9 <12	2517,43
	6	12 < 15	2592,43
	7	15 < 18	2667,43
	8	18 < 21	2742,43
	9	21 < 24	2817,43
	10	24 < 27	2892,43
	11	27 < 30	2967,43
	12	+ 30	3042,43

PERSONAL CON TÍTULO SECUNDARIO:

	NIVEL	ANTIGÜEDAD	INCREMENTO
			\$ 75,00
Escalafón Municipal	4	0 <3	2442,43
	5	3 < 6	2517,43
	6	6 < 9	2592,43
	7	9 < 12	2667,43
	8	12 < 15	2742,43
	9	15 < 18	2817,43
	10	18 < 21	2892,43
	11	21 < 24	2967,43
	12	24 < 27	3042,43
	13	27 < 30	3117,43
	14	+ 30	3192,43

PERSONAL CON TÍTULO TERCARIO:

	NIVEL	ANTIGÜEDAD	INCREMENTO
			\$ 75,00
Escalafón Municipal	6	0 <3	2592,43
	7	3 < 6	2667,43
	8	6 < 9	2742,43
	9	9 < 12	2817,43
	10	12 < 15	2892,43
	11	15 < 18	2967,43
	12	18 < 21	3042,43
	13	21 < 24	3117,43
	14	24 < 27	3192,43
	15	27 < 30	3267,43
	16	+ 30	3342,43



PERSONAL CON TÍTULO UNIVERSITARIO:

	NIVEL	ANTIGÜEDAD	INCREMENTO
			\$ 75,00
Escalafón Municipal	8	0 < 3	2742,43
	9	3 < 6	2817,43
	10	6 < 9	2892,43
	11	9 < 12	2967,43
	12	12 < 15	3042,43
	13	15 < 18	3117,43
	14	18 < 21	3192,43
	15	21 < 24	3267,43
	16	24 < 27	3342,43
	17	27 < 30	3417,43
18	+ 30	3492,43	

El nivel retributivo o salario fijado en las escalas precedentemente señaladas serán modificadas conforme surjan de las paritarias que anualmente se realicen y que para tal fin se acuerden entre el Departamento Ejecutivo Municipal y la Unión de Trabajadores Municipales, tal cual lo establecido en el art. 17 del presente convenio.-

2.- Por Capacitación: Estará basada en los procesos de formación, perfeccionamiento y actualización que recibirá el agente por medio de la Escuela de Capacitación o por cursos realizados fuera del ámbito de ella, previo reconocimiento realizado por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso y estará integrada por 4 (cuatro) grupos conforme a los estudios cursados por el agente,

- a) **Agentes sin Título Secundario** Para aquellos agentes que realicen cursos dentro de la Escuela de Capacitación o fuera de ella, y que habiendo obtenido el puntaje otorgado por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso, ascenderá desde el Nivel Jerárquico "A" hasta el Nivel "E" inclusive, para ello deberá cumplir con los requisitos de puntaje establecido en la siguiente tabla:

	SIN TITULO SECUNDARIO				
ANT LAB	0 < 3	3 < 6	6 < 9	9 < 12	12 < 15
CARGO JERARQUICO	Encargado A	Sub-jefe Sección B	Jefe de Sección C	Sub-Jefe Div. D	Jefe de División E
PUNTOS	50	100	150	200	250

- b) **Agentes con Título Secundario:** Para aquellos agentes que realicen cursos dentro de la Escuela de Capacitación o fuera de ella, y que habiendo obtenido el puntaje otorgado por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso, ascenderá desde el Nivel Jerárquico "A" hasta el Nivel "I" inclusive, para ello deberá cumplir con los requisitos de puntaje establecido en la siguiente tabla:

CON TITULO SECUNDARIO									
ANT. LAB	0<2	2<4	4<6	6<8	8<10	10<12	12<14	14<16	16<18
CARGO JERARQ.	Encargado A	Sub-Jefe Sección B	Jefe de Sección C	Sub-jefe División D	Jefe de División E	SubJefeDpto F	Jefe Dpto G	Sub-Director H	Director I
PUNTOS	50	100	150	200	250	300	350	400	450

c) **Agentes con Título Terciario:** Para aquellos agentes que realicen cursos dentro de la Escuela de Capacitación o fuera de ella, y que habiendo obtenido el puntaje otorgado por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso, ascenderá desde el Nivel Jerárquico "C" hasta el Nivel "J" inclusive, para ello deberá cumplir con los requisitos de puntaje establecido en la siguiente tabla:

CON TITULO TERCARIO								
ANT. LAB	0<2	2<4	4<6	6<8	8<10	10<12	12<14	14<16
CARGO JERARQ.	Jefe Sección C	Sub-Jefe Div D	Jefe de División E	Sub-Jefe Dpto F	Jefe Dpto G	Sub-Director H	Director I	Sub-Director Gral Pro-Sec J
PUNTOS	150	200	250	300	350	400	450	500

d) **Agentes con Título Universitario:** Para aquellos agentes que realicen cursos dentro de la Escuela de Capacitación o fuera de ella, y que habiendo obtenido el puntaje otorgado por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso, ascenderá desde el Nivel Jerárquico "E" hasta el Nivel "M" inclusive, para ello deberá cumplir con los requisitos de puntaje establecido en la siguiente tabla:

CON TITULO UNIVERSITARIO									
ANT. LAB	0<2	2<4	4<6	6<8	8<10	10<12	12<14	14<16	16<18
CARGO JERARQ.	Jefe de Div E	Sub-Jefe Dpto - Audit Jr F	Jefe Dpto - Audit Senior G	Sub-Director H	Director I	Sub-Dir Gral Pro-Sec Coord Gral Subgerente J	Director Gral Pro-Sec Gral Gerente K	Gerente Gral L	Gr. Fisc. Gral Secret. Actuación M
PUNTOS	250	300	350	400	450	500	550	600	650

3.- Por Concurso:

ASCENSO NIVEL JERARQUICO

		ASCENSO POR JERARQUIA					
	Cargos Jerárquico	Adicional	% Nivel 9	Sin Tít. Sec.	Con Tít. Sec.	Terciario	Universitario
Supervisión	Encargado	A	15	50	50		
	Sub Jefe de Sección	B	23	100	100		
	Sección	C	30	150	150	150	
	Sub Jefe de División	D	42	200	200	200	
	División	E	54	250	250	250	250
	Sub Jefe Dpto - Auditor Jr	F	60		300	300	300
	Departamento - Auditor Seniors	G	72		350	350	350
Superior	Sub Director - Maestro de Banda	H	92		400	400	400
	Director - Jefe Banda de Música	I	110		450	450	450
	Coord Gral - Sub Dir Gral - Sub Gte Pro-Secretario	J	128			500	500
	Director Gral. Gerente-Pro-Sec.Gral	K	145			550	550
Superior Trib. De Ctas.	Gerente Gral	----	-----				600
	Cdor. Fiscal Gral. - Sec de Actuación	----	-----				650

Los empleados de planta permanente que se encuentren titularizados en sus respectivos cargos, se les asignarán automáticamente el puntaje establecido en la presente escala.-

4.- Promoción Automática por Estudios Cursados.-

Aquel personal municipal que durante el ejercicio de sus funciones acredite la obtención de título Secundario, Terciario y/o Universitario, automáticamente pasará a revistar en el tramo y nivel que corresponda según el grado de título obtenido.

Art. 55º - Percepción por Capacitación

Para aquellos agentes que habiendo realizado los cursos dictados por la Escuela de Capacitación o bien fuera del ámbito de ella, que le significara, en forma anual la puntuación otorgada por la Comisión de Evaluación, Clasificación y Ascenso, la cual deberá remitir a la Dirección General de Administración de Personal, en forma anual, la nómina del personal que cumpla con este requisito, quienes se encuentran en condiciones de poder concursar un cargo superior; pero si a pesar de todo ello no se cuenta con cargos vacantes para concursar, dichos agentes percibirán, en concepto de reconocimiento por la capacitación obtenida, un porcentaje de la categoría en la que se encuentre prestando servicio conforme al siguiente cuadro:

puntaje x capacitación anual acumulable				
+25 puntos	+50 puntos	+100 puntos	+200 puntos	+300 puntos
6%	7%	8%	9%	10%

Art. 56° - Agrupamiento General

Comprende a todos los agentes de la Municipalidad que desempeñen funciones de: administrativas, especializadas, informática, complementarias, auxiliares o elementales, tareas de fiscalización (internas o externas), que desempeñen funciones de control relacionadas con las normas de tránsito, referidas a: comercios en general, obras públicas, obras por contrato, medio ambiente (podadores, jardineros, desmalezamiento, etc.), hacienda, vía pública, línea municipal, relevamiento catastral o de personal, personal de prevención y emergencia, de industrialización, construcción, reparación o conservación de toda clase de bienes, incluyendo al personal que realiza la conducción y conservación de maquinarias y equipos pesados y livianos, atención personalizada hacia otros agentes o del público, cementerios, bañeros, Banda de Música, limpieza, vigilancia, serenos y conductores de vehículos.- El detalle de las funciones consignadas precedentemente, son de carácter enunciativas y no taxativas.

El personal se agrupará por función y grado de estudio:

Personal de Ejecución: Comprende al personal incluidos en los Rangos 1) y 2)

Personal de Supervisión: Comprende al personal incluidos en los Rangos 1), 2); 3) y 4)

Personal Superior: Comprende al personal incluidos en los Rangos 2); 3) y 4)

Personal Superior del Tribunal de Cuentas: Comprende al personal incluidos en el Rango 4)

Personal de Ejecución: Se incluirá a los agentes que cumplen sus funciones en relación de dependencia con las jerarquías incluidas en los tramos de Supervisión y Superior.

Personal de Supervisión: Se incluirán a los agentes que en relación de dependencia con el Personal Superior, cumplan las funciones de supervisión directa sobre las tareas encomendadas al personal de este Agrupamiento. Este tramo comprenderá los siguientes cargos jerárquicos:

	Cargos jerárquico	% sobre Nivel 9
Supervisión	Encargado – Capataz - Músico	A 15%
	Sub jefe Secc.	B 23%
	Sección	C 30%
	Sub Jefe Div	D 42%
	División	E 54%
	Sub Jefe Dpto – Auditor Juniors	F 60%
	Departamento – Auditor Seniors	G 72%

Personal Superior: Se incluirán a los agentes que ejercen funciones de dirección, planeamiento, conducción, organización y asesoramiento, a fin de elaborar o aplicar las políticas gubernamentales, leyes, decretos, ordenanzas y disposiciones reglamentarias. Este tramo comprenderá los siguientes cargos jerárquicos:

Superior	Sub Director-Maestro de Banda de Música	H 92%
	Director- Jefe de Banda de Música	I 110%
	Coord.Gral. –Sub Director Gral Sub-gerente.	J 128%
	Director gral – Gerente.	K 145%
	Gerente General Cdor. Fiscal Gral. – Sec. De Actuación	L % M %

Personal Superior del Tribunal de Cuentas: Se incluirá a los profesionales del Tribunal de Cuentas Municipal, que ejerzan responsabilidades y acciones primarias respecto de programación, coordinación, supervisión de la operatoria a fin de evaluar las jurisdicciones sujeto a control, observancias legales y reglamentarias aplicables a ellas.

Art. 57° Calculo del Monto del Adicional Jerárquico

Para el cálculo del Monto correspondiente al Adicional Jerárquico que deben percibir los agentes comprendidos en el Tramo Supervisión y Personal Superior, se tomará como base de cálculo del mismo el Sueldo Básico del Nivel 9, cuyo porcentual será el que a continuación se detalla:

El presente adicional se liquidará aún cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo, gremiales (establecidas por art.113, 122 y la franquicia establecida por art. 119 inc. "b").-

Tramo Supervisión:

a) Encargado – Capataz – Músico	A	15%
) Sub-Jefe de Sección	B	23%
) Jefe de Sección	C	30%
) Sub-Jefe de División	D	42%
) Jefe de División	E	54%
Sub-Jefe dpto Auditor Juniors	F	60%
) Jefe Dpto Auditor Juniors	G	72%

Tramo Superior:

) Sub-Director Maestro Banda Música	H	92%
) Director-Jefe Banda de Música	I	110%
) Coordinador Gral –sub-Director Gral. Sub-Gerente	J	128%
) Director Gral - Gerente	K	145%

Art. 58º - Agrupamiento Uniformados de la Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial

Revistarán en este agrupamiento, los agentes en tanto desempeñen funciones de control relacionadas con las normas de tránsito, seguridad vial y transporte público.

Grado Jerárquico del Personal Uniformado de la Secretaría de Tránsito y Seguridad Vial

Grado Jerárquico y su equivalencia

Personal Superior

Inspector General = Director General

Sub Inspector General = Subdirector Gral = Coordinador Gral. = Director

Personal de Supervisión

Inspector Mayor = Jefe de Departamento = Sub Jefe de Departamento

Inspector Principal = Jefe de División = Sub Jefe de División

Inspector Auxiliar = Jefe de Sección = Sub Jefe de Sección = Encargado

Personal de Infantería

Inspector Ayudante de Primera

Inspector Ayudante de Segunda

Inspector de Primera

Inspector

Inspector Aspirante

BANDA DE MUSICA



Art. 59°.- Régimen Especial de Trabajo

La Banda de Música Municipal, tiene por finalidad participar en todo acto municipal que se requiera, como así también la parte cultural llegando a toda la comunidad y como embajadora artística ante los Municipios del interior de la Provincia, Interprovinciales e Internacionales a modo de intercambio cultural.

Los integrantes y el personal de la Banda de Música Municipal, trabajarán 4 (cuatros) días por semana, realizando 4 horas por jornada, para realizar ensayos y/o servicios de presentación, de acuerdo con el diagrama que se establezca semanalmente.

Además gozarán de una licencia anual reglamentaria de 30 días hábiles a partir del 01 de Enero de cada año, por ser este el tiempo de receso cultural. Asimismo podrá utilizar todas las licencias y adicionales que por distintas causales corresponda según lo establecido en el presente convenio a excepción de la Licencia Anual Reglamentaria, la cual está contemplada en el presente Artículo.

Art. 60°.- Dirección de Medicina Laboral.-

Los profesionales que se desempeñen en esta Dirección tendrán a cargo, entre otras competencias, la revisión médica periódica de los agentes municipales en general y en especial de aquellos empleados que realizan tareas que implican un deterioro progresivo o inmediato de la salud, debiendo informar la evolución del mismo a los superiores, a los efectos de que se tomen las medidas de protección y prevención que correspondan.

Art. 61°.- Asistencia Medica A Problemas De Adicciones

Un plantel médico de la Dirección de Medicina Laboral, tendrá a su cargo la atención, seguimiento y asistencia de los Agentes municipales con problemas de adicciones, tales como: drogadicción, alcoholismo, ludopatía, etc.

Art. 62°.- Asistencia Psicofisica

Todo personal que se desempeñe en tareas que implique riesgo físico y/o mental y que en caso de comprobarse mediante junta médica que el agente no puede continuar desarrollando dicha tarea, debido al deterioro de su salud psicofísica, será de aplicación la Ley de Riesgo de Trabajo.-

Art. 63.- DISCAPACIDAD

Toda aquel trabajador que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, motora, sensorial o mental que en relación a su edad y medio social implique desventajas considerables para su integración familiar, social, educacional o laboral, según normativa vigente, gozarán en el ámbito municipal de los siguientes derechos:

- a) El estado Municipal, está obligado a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al dos por ciento (2%) de la totalidad de su personal;
- b) A los fines de la aplicación del presente artículo, la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado; así como las posibilidades de rehabilitación del afectado, será la que determine el organismo provincial competente quien indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, que tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar;
- c) Los empleados discapacitados que se desempeñen en el ámbito municipal, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para el trabajador normal. Sin embargo y siempre que el trabajo así lo permita podrá adoptarse un horario especial, previo análisis de cada caso en particular
- d) La Dirección General de Deportes Municipal y la Escuela de Capacitación, tendrá a su cargo el fomento, la programación y contralor de toda actividad deportiva y de educación en la que intervengan discapacitados.
- e) La Secretaría de Acción Social Municipal deberá asistir a la consecución de los aparatos ortopédicos, prótesis, órtesis y otros aparatos ortopédicos que requiera el empleado.

CAPÍTULO X

REGIMEN DE TRABAJO

Art. 64°.- Jornada de Trabajo

La jornada laboral de trabajo para el personal de todas las Áreas Municipales (Concejo Deliberante, Tribunal de Cuentas, Tribunal de Faltas y Departamento Ejecutivo) será de 30 (treinta) horas semanales. Con una tolerancia de 15 (minutos) minutos en el horario de entrada.

Con excepción a lo establecido en el art. 59° para el personal de la Banda de Música Municipal.

En las áreas donde se establezca una jornada normal, habitual y permanente en horario nocturno, el mismo será entre las 21 (veintiún) horas y las 6 (seis) horas del día siguiente con una duración mínima de 6 (seis) horas.

La extensión de la jornada de trabajo no podrá ser superior a las 180 (ciento ochenta) horas mensuales, conforme a los diferentes niveles de funciones o responsabilidades de los agentes comprendidos en el presente convenio.

Art. 65°.- Registros de Asistencia

Los trabajadores municipales registrarán su jornada laboral en fichas reloj, en planillas de asistencia y reloj para huellas digitales, según corresponda.

El uso de planillas de asistencia por parte del personal jerárquico, responderá a las siguientes pautas:

- 1 -La Dirección General de Personal a través de la Dependencia correspondiente habilitará en forma automática planillas de asistencia al personal jerárquico que cumple funciones de: Director General; Director, Sub.-Director, y demás funciones de primer nivel.
- 2 -Los trabajadores escalafonados como Profesionales Universitarios, siempre y cuando medie orden expresa de la Autoridad Superior de área a la cual corresponde y elevada a conocimiento de la Dirección General de Personal.
- 3 -Los agentes que ejerzan cargos de Jefes de Departamento, de todas las áreas que componen la Municipalidad (Concejo Deliberante, Tribunal de Cuentas, Tribunal de Faltas y Departamento Ejecutivo).
- 4 -Los agentes que desempeñen sus funciones en lugares que no cuentan con reloj tarjetero y sean expresamente autorizados por Personal Superior.
- 5 - Los afectados a tareas con permisos gremiales.

Art. 66º.- Cómputo de Inasistencia

Las inasistencias serán comunicadas por los trabajadores dentro de las 2 (dos) horas siguientes a la hora de entrada, en cuyo caso, el Jefe de la oficina o dependencia correspondiente dará parte a la Oficina de Personal con especificación de la hora de recibido el aviso.

Cuando la inasistencia sea originada por razones de salud del trabajador, éste podrá canalizar el pedido de asistencia y justificación médica a través de su jefe inmediato superior y/o del Departamento de Control y Legajo.

Art. 67º.- Inasistencias Por Mas De 24 Hs

Cuando las inasistencias se prolonguen por más de 24 (veinticuatro) horas, el Jefe de la oficina respectiva emplazará al empleado en el segundo día de inasistencia a regularizar su situación y si en el tercer día no hubiera obtenido respuesta, nuevamente lo se lo intimará dejándose constancia de la recepción.

Si se comprobara que el inasistente ha obrado con evidente negligencia o despreocupación, será encuadrado en cesantía y mediando el correspondiente sumario.

Art. 68º.- Inasistencias Injustificadas

Para el cómputo de inasistencias seguidas, sin justificar, el agente será considerado como si hubiese hecho abandono del puesto de trabajo, pudiendo hacerse pasible de cesantía, previo sumario si no justificara su situación.

Art. 69.- Faltas de Puntualidad

Cada llegada que represente un retraso de media hora y hasta un máximo de una hora, se considerará como media falta. En tal caso se practicará un descuento de medio día de los haberes del trabajador.

La primera llegada tarde en el mes que no supere los 30 (treinta) minutos será justificado de oficio. En las sucesivas y que no superen dicho tiempo, el agente sufrirá el descuento de 1 (uno) día de sus haberes por cada tres faltas de puntualidad en el mes.

Art. 70.- Registro De Inasistencias, Llegadas Tardes, v Sanciones

En las Áreas de Personal correspondiente se registrarán en los respectivos legajos personales, todas las inasistencias injustificadas, llegadas tardes y las sanciones disciplinarias aplicadas, las que serán tenidas en cuenta para la calificación del empleado.

CAPÍTULO XI

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 71°.- Medidas Disciplinarias

Todo trabajador podrá ser objeto de medidas disciplinarias por las causas que a continuación se determinan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas:

- a) Apercibimiento
- b) Suspensión
- c) Cesantía
- d) Exoneración

a) Son causales para imponer la sanción de apercibimiento:

- 1.- La falta de puntualidad injustificada que excedan de dos en el mes calendario o a seis en el año calendario.
- 2.- La primera inasistencia injustificada en el año calendario.

b) Son causales para aplicar la sanción de suspensión:

- 1.- Las inasistencias injustificadas de dos hasta diez días por año calendario. La sanción se aplicará después de la primera inasistencia a razón de un día de suspensión por día de inasistencia.
- 2.- Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.
- 3.- Ejercicio de cargos incompatibles con la función pública municipal.

c) Son causales para aplicar la sanción de Cesantía:

- 1.- Inasistencias injustificadas que excedan de diez días, continuos o discontinuos en el año calendario, previa instauración de sumario administrativo.

- 2.- Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión cuando en los doce meses inmediatos anteriores ya se aplicó una sanción de 30 (treinta) días al mismo agente.
- 3.- Abandono de servicio sin causa justificada, configurada por la persistencia de su ausencia después de intimidación fehaciente a que se reintegre al trabajo dentro de las 24 horas de su notificación.
- 4.- Falta grave de respeto al superior, al subordinado y/o compañero de trabajo en la oficina o en acto de servicio.
- 5.- Ser declarado en concurso civil o quiebra calificados de fraudulentos.

d) Son causales para aplicar la sanción de Exoneración:

Las transgresiones que por su gravedad no consientan la prosecución de la relación laboral. Se considerarán tales, a título enunciativo y sin perjuicio del criterio que adopte la autoridad que deba aplicar la sanción, las siguientes:

- 1.- Aquellas que causen un daño patrimonial grave a la administración municipal cometidas por dolo o culpa grave.
- 2.- Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
- 3.- Delitos contra la Municipalidad.

Art. 72º.-

Aplicación De Sanciones

El apercibimiento debe ser solicitado por los jefes inmediatos superiores al agente y deberá instrumentarse por resolución del Director y jefe del área en la que presta servicio el agente.

La suspensión hasta un máximo de 10 (diez) días por año calendario, será solicitada por los Directores o funcionarios de jerarquía equivalente o superior, acompañando un informe de los hechos a la Dirección General de Administración de Personal, quien emitirá el instrumento legal pertinente. El recurso que se interponga contra la sanción tendrá efecto devolutivo a los fines de su cumplimiento. Toda suspensión será contada en días corridos, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, a partir del día siguiente de su notificación.

La sanción de suspensión que exceda de 10 (diez) días llevará implícita la realización de un sumario administrativo el que deberá ser solicitado por los Secretarios del Departamento Ejecutivo Municipal o funcionarios de jerarquía equivalente en las demás áreas municipales. Las suspensiones de más de 10 (diez) días y hasta los 30 (treinta) días, serán aplicados por el Departamento Ejecutivo Municipal. El recurso que se interponga contra la sanción tendrá efecto devolutivo a los fines de su cumplimiento.

Las sanciones de Cesantía y de Exoneración serán aplicadas por el Departamento Ejecutivo Municipal, previa instrucción del sumario pertinente, salvo cuando sea declarado en concurso civil o quiebra calificada de fraudulenta.

Cuando medien las causales de incumplimiento reiterados del horario fijado y/o inasistencias injustificadas que no excedan de 10 (diez) días continuos o discontinuos en los 12(doce) meses inmediatamente anteriores, ante de aplicar la sanción pertinente se correrá vista al imputado a efecto de que dentro de las 72 horas de la notificación informe circunstancialmente como se produjeron los hechos o las causas que lo motivaron.

Art. 73° - Asesoría Letrada

Las partes convienen, que para asegurar un correcto e independiente ejercicio de la defensa de los intereses comunales y de los empleados en general, durante el ejercicio de sus funciones, Procuración General de la Municipalidad de Salta, o la oficina que en el futuro la Sustituya, asesorará jurídica y legalmente toda cuestión de interés para la Municipalidad y sus componentes.

Proveerá asistencia jurídica a comisiones creadas en el presente Convenio.

Asistirá activa y pasivamente al Defensor del Trabajador para el mejor cumplimiento de su cometido.

Art. 74°.- Sumarios

Los sumarios administrativos tendientes a la comprobación de una falta o de un hecho en que se involucra a personal municipal, con la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder, se ajustarán a las normas que se establecen en el presente Convenio. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por resolución de los Secretarios de cada área en la que se desenvuelva el agente supuestamente involucrado.

La instrucción del sumario administrativo tiene por objeto:

- a) Comprobar un hecho pasible de sanción;
- b) Reunir las pruebas de todas las circunstancias que puedan influir en su calificación legal;
- c) Determinar la responsabilidad administrativa del o de los agentes intervinientes en el hecho principal o los accesorios que surjan del sumario;
- d) Dar las pautas determinadas de las responsabilidades de orden civil y/o penal que pueda surgir de las investigaciones.

En los casos que deba pronunciarse sumario previo, siempre y cuando existan pruebas irrefutables y contundentes de la existencia de un hecho pasible de sanción, el agente de cuya situación se trate, podrá ser suspendido o trasladado durante la sustanciación de aquel sin que dicha medida importe pronunciamiento sobre su responsabilidad. En ningún caso la suspensión podrá ser superior a 30 (treinta) días, salvo en los casos en que se trate de hechos dolosos o criminales y fuera necesario aportar pruebas que no puedan ser sustanciadas en el período citado. No podrá designársele reemplazante y su sueldo podrá ser retenido mientras dure la suspensión.

Fijase como Procedimiento Sumario Administrativo lo prescripto en el 0842/10 y/o instrumento legal que en el futuro lo reemplace o modifique.-

Art. 75°.- Convalidación de la Sanción

La sanción para ser considerada válida, deberá reconocer las siguientes condiciones:

- Fundamentarse en justa causa, basada en una información explícita del funcionario que aplique la misma.
- Ser proporcional a la falta que le de origen
- Ser de aplicación contemporánea a la misma.
- Tener plazo determinado.
- Ser notificado por escrito al empleado estableciendo los recursos y plazos que hacen a su derecho de defensa y al debido proceso, según la ley de Procedimientos Administrativo de la Provincia.
- La sanción podrá ser recurrida, dentro de los 10 (diez) días hábiles de su notificación, por escrito y en forma individual, con efecto devolutivo.
- El recurso interpuesto será resuelto por la misma autoridad de la cual emana el acto.
- De mantener el mismo criterio expuesto el afectado podrá recurrir ante el superior jerárquico de la misma.

Cuando la conducta contravencional del agente se encuentre expresamente establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo, no resultara necesario la instrucción de sumario Administrativo previo para aplicar la sanción disciplinaria que corresponda, salvo que la normativa así lo requiera o que los hechos por irregularidades detectadas sean de extrema gravedad o ante la necesidad de realizar investigaciones a los fines de deslindar responsabilidades que pudieran existir. Las autoridades deberán arbitrar las medidas necesarias a fin de preservar el principio de simultaneidad entre la sanción y el hecho que la motiva.

Art. 76° - Extinción del Sumario

El posterior sobreseimiento provisional y definitivo, como así la declaración de inocencia, en lo penal, implica necesariamente el sobreseimiento dentro del ámbito de la Administración Municipal, para lo cual el Dpto. De Control y Legajos o la oficina que en el futuro la reemplace, deberá proceder a dar de baja el sumario del legajo del agente sobreseído.

La violación de las garantías da derecho al agente a reclamar la reparación consiguiente y a los autores de la trasgresión le serán aplicadas las normas de este convenio, sin perjuicio de las responsabilidades legales en que incurrieron.

Art. 77° - Interponer Recursos

Cuando el agente considere que han sido vulnerados sus derechos, podrá interponer ante las autoridades municipales el recurso de reconsideración previsto por

las leyes respectivas. Agotados dichos recursos quedará expedida la vía Contencioso-Administrativa.

Art. 78º -

Reincorporación Por Fallo Judicial

Si el fallo judicial fuera favorable al agente, considerándolo amparado por la estabilidad instituida en el presente Convenio hará lugar sin más trámite a la reincorporación del accionante, o en la restitución del nivel y jerarquía o atributo inherente a los mismos, y/o a la reposición plena del derecho conculcado, según corresponda.

Art. 79º -

Reserva Del Cargo

En todos los casos de recursos interpuestos por ante la justicia, se deberán tomar los recaudos presupuestarios correspondientes, conservando libre la vacante hasta tanto el agente quede separado en forma definitiva después de haber utilizado todos los recursos de éste Convenio.

Art. 80º -

Opción Del Agente

En todos los casos en que se disidiera la reincorporación del agente por separación ilegítima de su cargo, corresponderá el pago en concepto de indemnización del equivalente a los salarios dejados de percibir entre el acto de separación y el día en que se decidiera su reintegro, salvo que la sentencia judicial expresamente dispusiere otra medida.

Será derecho del agente, el de optar por el reintegro decidido o por el mantenimiento de la cesantía, teniendo derecho además, en éste último caso, al cobro de la indemnización prevista en el presente Convenio. En caso de que se aceptara el reintegro, éste podrá efectuarse en la misma función que desempeñaba, en otra análoga, o en la que hubiere correspondido en caso de que naturalmente hubiere operado un ascenso o jerarquización del cargo, salvo que la sentencia judicial expresamente dispusiere otra medida.

La movilidad aludida en éste último punto, será igualmente aplicable en la proporción que corresponda a los conceptos indemnizatorios.

Art. 81º -

Plazo Para Solicitar La Indemnización

El agente tendrá derecho a reclamar ante la autoridad superior el pago de la indemnización por la que hubiera optado, dentro del plazo perentorio de 20 (veinte) días de haberse notificado de la sentencia que dispuso su reincorporación, sin que ello signifique la renuncia a futuras reclamaciones. La autoridad administrativa, recibido el reclamo, abonará de acuerdo a la remuneración establecida para un cargo de igual nivel y jerarquía al que detentaba el agente, actualizado al mes del efectivo pago de la indemnización. Dicho pago se verificará dentro de un plazo no mayor de 20 (veinte) días.

Art. 82° - Reingreso

El agente que hubiere cesado, acogiéndose a las normas previsionales que amparen la invalidez, tendrá derecho, cuando desaparezcan las causas motivantes a que se limite el beneficio previsional a recuperar, la jerarquía que tenía al momento de la separación del cargo, respetándose lo dispuesto en las leyes nacionales que regule en la materia.

Art. 83°- Régimen Disciplinario para el Personal Uniformado y de Fiscalización Externa de la Dirección General de Tránsito

En el caso particular de la Dirección General de Tránsito, que cuenta con dependencias conformadas por personal uniformado, deben contar con un régimen disciplinario especial, que haga referencia a faltas disciplinarias y normativas generales y/o particulares en el cumplimiento del servicio.

CAPÍTULO XII

REGIMEN DE LICENCIA, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

Art. 84° - Licencias Ordinarias

La Licencia para Descanso Anual con goce íntegro de haberes a favor del trabajador Municipal, se determina de conformidad con la antigüedad que registre al 31 de diciembre del año al que corresponde otorgarla. Se computa por días hábiles de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Hasta 5 (cinco) años inclusive de antigüedad: 15 (quince) días.
- b) Hasta 10 (diez) años inclusive de antigüedad: 20 (veinte) días.
- c) Hasta 15 (quince) años inclusive de antigüedad: 25 (veinticinco) días.
- d) Hasta 20 (veinte) años inclusive de antigüedad: 30 (treinta) días.
- e) Más de 20 (veinte) años de antigüedad: 35 (treinta y cinco) días.

Para establecer la antigüedad del agente se computarán los años de servicio prestados al Estado Nacional, Provincial y/o Municipal, debidamente acreditados, siempre que no haya existido un desempeño simultáneo, que no perciba beneficios por pasividad por ellos y haya efectuado los correspondientes aportes jubilatorios.

Serán igualmente computados los servicios prestados ad honorem, cuando haya mediado la pertinente designación de autoridad competente.

Los días de asueto total decretados por el Poder Ejecutivo se considerarán como inhábiles.

Art. 85°.- Antigüedad Para Derecho A Licencia

El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el artículo anterior deberá haber prestado servicio durante la mitad como mínimo de los días hábiles comprendidos entre el 1° de enero y el 31 de diciembre.

Los agentes que acrediten asistencia médica a través del servicio de Reconocimiento y Asistencia Médica Municipal quedarán exceptuados de lo requerido en este artículo.

Art. 86° -

Proporcionalidad

Cuando el trabajador no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el artículo anterior gozará de un período de descanso anual en proporción de 1(un) día de descanso por cada 20 (veinte) días de trabajo efectivo.

En cuanto al personal que se encuentre en condiciones de acogerse al beneficio de jubilación ordinaria establecido en las leyes previsionales, los períodos que no superen el 50% de los días anuales trabajados, en éstos casos se aplicará la siguiente fórmula: **días trabajados por días de licencia anual reglamentaria que correspondan al año dividido por los días hábiles del año.**

Art. 87°.-

Plazo Para Goce De Licencia Anual

La licencia anual con goce íntegro de haberes debe acordarse entre el periodo comprendido entre el 1° de diciembre del año al que corresponda el beneficio y el 31 de Octubre del año siguiente.

Su utilización es obligatoria y el cumplimiento de la misma será autorizado por el superior correspondiente, previo informe del cómputo de los días efectuado por el Dpto. de Personal que corresponda.

Solo puede fraccionarse en tres periodos.

Dejase establecido que queda prohibido acumular la Licencias Anuales Reglamentarias correspondientes a más de 2 (dos) períodos anuales.

Art. 88° -

Excepción Al Descanso No Gozado

El descanso no gozado por el empleado no será compensado en dinero, salvo que se produzca la finalización de la relación laboral, en cuyo caso el agente deberá, previamente, hacer uso de todas las licencias ordinarias pendientes liquidándose solamente la correspondiente al año en que se acoja al beneficio jubilatorio.-

Art. 89° -

Caducidad Del Derecho

La licencia anual se pierde si el agente no la utiliza dentro del plazo en que corresponda, salvo excepciones previstas en este Convenio, y/o cuando por razones de servicios fundadas y excepcionales se disponga su prórroga, medida ésta que deberá ser tomada por Decreto del Departamento Ejecutivo Municipal.-

Art. 90° -

Interrupción Del Plazo

La licencia anual por descanso, sólo podrá interrumpirse cuando al agente que la esté usufructuando, le corresponda alguna licencia especial contemplada en el presente Convenio.

Concluido el período de licencia especial que le haya correspondido, el agente continuará en uso de la licencia ordinaria en forma inmediata, sin que se considere que haya existido fraccionamiento de la misma.

Art. 91° - Plan de Licencias.

Anualmente durante la primera semana de noviembre se confeccionará un plan de licencia el cual deberá ser consensuado con el personal. Para otorgarla deberá tenerse en cuenta las necesidades de servicio.

Art. 92° - Antigüedad Para Cómputo De Licencia

Para el caso en que el agente ingresara a la Comuna el mismo año en que dejó de prestar servicio en otros organismos Nacionales, Provinciales y/o Municipales, le será computado la antigüedad en los mismos para la determinación de la Licencia Anual por Descanso, siempre y cuando no haya gozado o percibido dicho beneficio en la repartición de la que proviene.

Art. 93° - Antigüedad Acumulada

En el caso de ingreso de un agente que cuente con antigüedad acumulada por servicios discontinuos prestados en reparticiones Nacionales, Provinciales y/o Municipales, la misma no será computada para conceder el presente beneficio en el año de ingreso, tomándose en cuenta únicamente para los años subsiguientes.

Art. 94° - Simultaneidad De Licencia

Cuando el agente sea titular de más de un cargo rentado en organismos de la Administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, se le concederá la licencia anual por descanso en forma simultánea, siempre que las necesidades de servicio le permitan.

Cuando se traten de agentes casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges revisten en el ámbito municipal, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea siempre y cuando ambos agentes así lo soliciten.-

Art. 95° - Reintegro de haberes por Renuncia

El agente que presenta su renuncia al cargo por motivo particulares o para acogerse a los beneficios jubilatorios, habiendo cumplido la totalidad de la Licencia Anual por Descanso y cuya prestación de servicios fuera inferior al 50% (cincuenta por ciento) de días hábiles comprendidos entre el 1° de enero al 31 de diciembre, deberá reintegrar los haberes correspondientes a la parte proporcional percibida en exceso.

RÉGIMEN DE LICENCIAS ESPECIALES

Art. 96° - Cómputo

A los efectos del presente capítulo se computarán como trabajados, los días en los que el agente gozó de licencias especiales acordadas con goce de haberes según el presente convenio.

A los efectos del cálculo se deberá tener en cuenta los haberes que le correspondan percibir al agente al momento de la liquidación.

Art. 97°- Licencia por enfermedad

Para el tratamiento de enfermedades de corta duración, incluidas operaciones quirúrgicas menores y todo accidente ocurrido fuera del servicio, se concederán a los agentes hasta 30 (treinta) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Los siguientes 30 (treinta) días continuados o alternados con el 50 % (Cincuenta Por Ciento) de los haberes y los restantes sin remuneración.

Estas licencias serán justificadas por el servicio de Reconocimiento y Asistencia Médica Municipal.

Art. 98°. - Licencia Para Largo Tratamiento

Corresponderá el uso de la licencia con goce total de haberes hasta el término de 2 (dos) años por cada enfermedad o accidente inculpable. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad salvo que se manifestare transcurrido 2 (dos) años del último período utilizado por esa causal.

Vencido el plazo de 2 (dos) años y no pudiendo producirse la reincorporación del agente, se concederá ampliación de la misma por el término de 1 (un) año en que el agente percibirá la mitad de su remuneración. Una vez cumplido el término de los 3 años de enfermedad se dejará sin efecto el mencionado descuento si el agente acredita haber iniciado los trámites jubilatorios.

Vigente los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración. Si la Municipalidad no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causas que no le fueran imputables, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la mitad de un mes de sueldo normal y habitual por año de servicio o fracción mayor de tres meses. Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatible con la aptitud física o psíquica del trabajador estará obligada a abonar una indemnización igual a un mes de sueldo normal y habitual por año de servicio o fracción mayor de tres meses.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, la Comuna deberá abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el párrafo precedente.

En toda la carrera administrativa del agente no podrá superar por este concepto un total de 5 años con goce de haberes. Habiéndose acumulado el total de 5 años, no se

efectuara reducción de haberes si el agente acredita haber iniciado los trámites jubilatorios.

Cumplida la prórroga será reconocida por la Junta Médica del Ministerio de Salud Pública, la que determinara de acuerdo con la capacidad laborativa del agente, las funciones que podrá desempeñar en la Administración Municipal como así también el horario a cumplir que no podrá ser inferior a 4 (cuatro) horas diarias.

Si el agente se reintegrara al término de los 3 (tres) años no podrá hacer uso de la nueva licencia referente a este artículo hasta pasado 2 (dos) años.

Art. 99° -

Alta Médica

El reintegro al servicio solo se producirá con la presentación ante la dependencia respectiva o inspector de personal del sector del **certificado de alta** emitido por la autoridad médica del servicio de medicina laboral quienes deberán dar aviso a la Dirección Gral. De Recursos Humanos o la dependencia que en el futuro la reemplazare. Si el empleado no presentare el certificado en las condiciones indicadas, no se le permitirá al mismo prestar servicio hasta tanto no haga entrega de dicha constancia, se lo considerará ausente; haciéndolo responsable del cumplimiento del presente artículo al Director o responsable del área a la que pertenezca el empleado.

Igualmente podrá aconsejar el cambio de tareas o de destino del agente, si lo conceptúa necesario para total restablecimiento del mismo, como asimismo indicar se le conceda, para idénticos fines, una reducción de las horas de labor. El tiempo de esta franquicia será fijado exclusivamente por el citado Servicio.

En caso de incapacidad total y permanente determinada por la Junta Médica, se aplicará las leyes de previsión y ayuda social correspondiente.

Art. 100° -

Licencia por Maternidad

Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los 30 (treinta) días anteriores al parto y hasta 70 (setenta) días corridos después del mismo, sin embargo la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, para que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el del nacimiento pre término se acumulara al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los 100 (cien) días.

En caso de nacimientos múltiples se ampliara el periodo siguiente al parto en 10 (diez) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. 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 corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

Garantizase 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, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de la ley n° 20744 (ley de contrato de trabajo) o la que en un futuro la reemplace.

Art. 101° -

Licencia por adopción

El agente soltero, viudo o divorciado, o la agente de cualquier estado civil que acredite, mediante resolución de autoridad judicial, que se le ha otorgado la guarda de uno o más niños, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes a partir de la fecha de la misma y por los períodos que a continuación se especifican en días corridos:

Menor de hasta un mes de edad	60 (sesenta) días
Menor de más de un mes y hasta tres meses de edad	45 (cuarenta y cinco) días
Menor de tres meses y hasta seis meses de edad	30 (treinta) días
Menor de tres años y hasta seis años de edad	15 (quince) días

Asimismo tendrá derecho a disminuir en una hora diaria su jornada de labor para la atención del mismo, a partir de la fecha estipulada en el párrafo precedente, hasta que cumpla un año de vida.

Art. 102° -

Parto Diferido

En el supuesto de parto diferido, se reajustará la fecha inicial del artículo 101 justificándose los días previos a la iniciación real de la misma.

Limitación: cuando el parto se produzca sin niño vivo, la licencia se prolonga solo por 10 (diez) días después del parto, si durante la licencia por maternidad se produce el fallecimiento posterior del niño o de todos los nacidos en un parto múltiple, aquella se prolongará hasta 15 (quince) días después del último deceso. Si del parto múltiple sobreviviera un solo hijo se aplica lo dispuesto para el alumbramiento único.

Art. 103° - Interrupción De Licencias Por Maternidad

La iniciación de la licencia por maternidad limita automáticamente a dicha fecha inicial el usufructo de cualquier otra licencia que este gozando el agente.

Art. 104° - Cambio de Tareas por Maternidad

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

Art. 105° -

Madre Lactante

Toda madre lactante tendrá derecho a optar por:

- a) Disponer de 2 (dos) descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b) Disminuir en 1 (una) hora diaria de su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor después de una hora del horario de entrada o finalizado una hora antes.
- c) Disponer de una hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

Éste permiso no podrá exceder del término de 1 (un) año, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado la que deberá ser acreditado fehacientemente mediante la presentación del certificado médico respectivo avalado por el Departamento Médico Municipal.

Art. 106° - Licencia por asunto de familia

El agente tendrá derecho a que se le conceda hasta 15 (quince) días corridos de licencia, continúa o discontinua, con gozo íntegro de haberes por año calendario, para dedicarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar.

A los efectos de esta disposición deberá presentarse declaración jurada del grupo familiar y solicitarse el servicio de reconocimiento médico.

Art. 107° - Licencia Extraordinaria Por Matrimonio, Natalidad o Fallecimiento

Desde el día de su ingreso el agente tendrá derecho a usar licencia con goce de haberes en los siguientes casos y por los términos que se indica:

1) Matrimonio:

- a) del agente, (cuando este se realice conforme a las leyes argentinas o extranjeras reconocidas por las leyes argentinas): 15 (quince) días hábiles.
- b) de los hijos del agente: 2 (dos) días hábiles, (cuando el casamiento sea en el día hábil)

2) Nacimiento de hijo del agente varón: 3 (tres) días hábiles.

3) Entrega en guarda con fines de adopción, el agente varón casado 1 (un) día hábil.-

4) Fallecimiento:

- a) Cónyuge, hijos e hijos políticos, padre, hermanos y suegros: 5 (cinco) días hábiles.
- b) Abuelos, tíos carnales, sobrinos carnales, nietos, nietos políticos, abuelos políticos y cuñados: 3 (tres) días hábiles.
- c) Todos los parientes hasta cuarto grado por afinidad o consanguíneo: 1 (un) día hábil.

Se otorgará un plazo perentorio de 48 (Cuarenta y Ocho) horas para solicitar por escrito las licencias antes mencionadas, a contar desde el día siguiente hábil de producido los mismos, aún cuando no se cuente con el certificado respectivo, el que deberá ser adjuntado una vez obtenido, haciendo notar que dichas licencias comenzarán a regir a partir del primer día hábil posterior a producido el hecho.

Art. 108° -

Licencia para el Personal que Estudia:

Se concederá licencia con goce de haberes a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación o de la Provincia para rendir exámenes finales en los turnos fijados oficialmente, en los siguientes casos:

- a) Para estudios universitarios, será acordado en plazos máximos de hasta 7 (siete) días hábiles por materia y no más de 28 (veintiocho) días hábiles por ciclo lectivo.
- b) Para estudios de nivel terciario, será acordado en plazos máximos de hasta 5 (cinco) días hábiles por materia y no más de 20 (veinte) días hábiles por ciclo lectivo.
- c) Para carreras secundarias, se otorgarán hasta 2 (dos) días hábiles por materia otorgados en plazos máximos de hasta 20 (veinte) días hábiles por ciclo lectivo.

Los estudiantes comprendidos en a) y b) que cursaran más de 4 (cuatro) materias anuales, podrán solicitar ampliación de la licencia.

En todos casos los trabajadores deberán solicitar por escrito y con una antelación de 48 (cuarenta y ocho) horas el correspondiente permiso indicando la materia, la fecha del examen y condición del mismo. Debiendo presentar al reintegrarse el certificado expedido por la autoridad correspondiente donde conste el examen rendido y la fecha. Este beneficio no se otorgará para rendir exámenes parciales orientados a regularizar la asignatura.

Cuando por modificación de los actuales sistemas de exámenes se haga necesaria la adaptación de lo establecido en este artículo, la Municipalidad podrá convenir su reglamentación con la Unión de Trabajadores Municipales.

También tendrá derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase y/o cursos prácticos y no fuera posible adaptar su horario de clase o curso a aquellas necesidades. En tal caso deberá acreditar lo siguiente:

- a) Su condición de estudiante en las clases o cursos.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de trabajo.

Dichas ausencias se compensarán con un régimen de horario especial en cada caso, que no afecte sus tareas habituales y que no exija la modificación del horario normal del trabajo en más de 2 (dos) horas. Para el personal de turno se estudiará el régimen de trabajo a fin de hacerle alcanzar los beneficios de este artículo.

Art. 109° - Licencias Por Actividades Deportivas No Rentadas:

Las licencias por actividades deportivas no rentadas se acordarán conforme a las disposiciones establecidas en la Ley Nacional N° 20596 o la que en el futuro la reemplace.-

Art. 110° - Plazo Para Solicitarlas

Se otorgara un plazo perentorio de 48 (cuarenta y ocho) horas para solicitar por escrito las licencias antes mencionadas, a contar desde el días siguiente hábil de producido los mismos, aun cuando no se cuente con el certificado respectivo, el que deberá ser adjuntado una vez obtenido, haciendo notar que dichas licencias comenzaran a regir a partir del 1° día hábil posterior de producido el hecho.

Art. 111° - Licencias para desempeñar cargo electivo o de representación política

- a) Cuando un trabajador Municipal, cualesquiera sea la dependencia en la que ejerciere sus funciones, haya resultado o resultare candidato para ejercer un cargo político nacional, provincial o municipal, podrá usar licencia especial para el desempeño de sus actividades políticas, con goce de haberes, por un término máximo de 30 (treinta) días corridos, inmediatamente anteriores a la fecha establecida para la realización del comicio. El personal comprendido en éste artículo deberá acreditar por escrito al titular de la dependencia en la que presta servicio o superiores jerárquico correspondiente, su condición de candidato acompañando la constancia respectiva expedida por el Honorable Tribunal Electoral.
- b) Todo trabajador municipal que fuere designado para desempeñar un cargo rentado o no, electivo o de representación política en el orden nacional, provincial o municipal, cuyo desempeño fuera incompatible con su empleo

Municipal, tendrá derecho a usar licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato.

Para los casos mencionados precedentemente, el agente deberá solicitar su licencia mediante la presentación del formulario correspondiente con 10 (diez) días corridos de anticipación a la asunción del cargo o de la realización de las actividades políticas.

Art. 112° - Antigüedad Para Gozar Del Beneficio

Para el caso del artículo precedente el agente deberá contar con una antigüedad no inferior a los 2 (dos) años de servicio, debiéndose reintegrar a su cargo administrativo:

- a) A los 2(dos) días posteriores a la finalización del acto electoral en el que haya participado el candidato.-
- b) dentro de los 5 (cinco) días siguientes al término de sus funciones de carácter electivas o políticas.-

Art. 113° - Licencia Gremial

Cuando el agente fuera designado para desempeñar cargos de representación gremial en las Comisiones Directivas de las Asociaciones de trabajadores con personería gremial, contemplados en la Ley Nacional respectiva, tendrán derecho a solicitar licencia la cual será con goce integro de haberes, percibiendo los salarios y todo beneficio que haya venido percibiendo hasta el momento de su designación como si estuviesen trabajando y por todo el tiempo que dure su mandato. Según lo contemplado en la Ley de Asociaciones Sindicales, el número de representantes sindicales será de hasta un límite máximo de 5 (cinco) agentes por cada organización con personería gremial, a propuestas de las mismas y serán otorgadas por la autoridad municipal, quedando obligadas éstas a retener el cargo del agente designado mientras dure su mandato, como así también el pago de los haberes mencionados precedentemente. Asimismo el agente que esté en uso de ésta licencia, gozará de todas las prerrogativas que le otorgue el Estatuto de Estabilidad y Escalafón vigente en el Municipio.

Los trabajadores que se desempeñen como delegados de personal, miembros de comisiones internas o en cargos representativos similares, continuarán prestando servicios en sus tareas, debiéndoseles otorgar permisos a fin de que realicen gestiones relacionadas con la defensa de los derechos individuales de los trabajadores del sector, sin desmedro de la remuneración.

Art 114° -

Licencia sin Goce De Haberes

El agente tendrá derecho a 1 (un) año de licencia sin goce de haberes cuando por razones de interés público o con auspicio oficial o sin este, deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o a participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igualmente podrá concederse licencia para mejorar la preparación técnica o profesional del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas en representación del país o provincia, con auspicio oficial.

Al término de estas licencias el agente deberá rendir informe a la autoridad respectiva sobre el cumplimiento de su contenido.

Podrán ser prorrogadas 1 (un) año más cuando las actividades que realice, a juicio de las autoridades superiores, resulten de interés para el servicio.

Para obtener estas licencias el agente deberá acreditar una antigüedad ininterrumpida de 2 (dos) años como mínimo en la comuna.

Para hacer uso de la presente franquicia el agente deberá solicitarla mediante la presentación del formulario correspondiente, adjuntando la documentación que avale dicho pedido con 30 (Treinta) días de anticipación al inicio de la misma, salvo causa atendible que justifique un plazo menor.



Art. 115° - Excepción

Cuando las licencias a que se refiere el artículo precedente no sobrepasen los 30 (treinta) días hábiles, podrá concederse con goce de haberes.

Art. 116° - Por Asuntos Particulares

Después de haber transcurrido 5 (cinco) años continuos de prestación de servicio, el agente podrá usar su licencia sin remuneración, por el término de 6 (seis) meses, fraccionables en 2 (dos) períodos.

El término de la licencia sin goce de haberes no utilizados en el quinquenio no puede ser acumulado a los siguientes. Para tener derecho a esa licencia en distintos quinquenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de 2 (dos) años entre la terminación y la iniciación de otra.

No se otorgarán las licencias del presente artículo para desempeñar otro cargo o tarea remunerada.

Art. 117° - Licencias por Fuerza Mayor

Fuera de los casos de licencias contemplados expresamente en el presente convenio, podrán justificarse por razones particulares de fuerza mayor y sin goce de haberes, hasta 6 (seis) días por año calendario que no excederá de 2 (dos) por mes.

Art. 118° - Donación de Sangre

Se otorgará permiso de 1 (un) día a todo agente que efectúe donación de sangre. Éste día debe ser aquel en que se concretó la donación. Deberá ser solicitado al superior inmediato mediante la presentación del formulario correspondiente, con una anticipación de por lo menos 48 (Cuarenta y Ocho) hs. Salvo que por razones de urgencia se requiera un plazo menor.

Art. 119° - Franquicias

- a) Se otorgará permiso a los trabajadores que asuman la representación del personal en el acto de velatorio o sepelio de un compañero de tareas.
- b) Todo agente gozará de 1 (un) día hábil mensual, por año calendario y no acumulativo para trámites personales, el que deberá solicitarse formalmente ante el jefe inmediato superior con 48 (Cuarenta y Ocho) horas de anticipación.

CAPITULO XIII

REGIMEN SINDICAL

Art. 120° - Reconocimiento de la Unión de Trabajadores Municipales

La Municipalidad reconocerá a la Unión de Trabajadores Municipales como la organización gremial representativa de todos los trabajadores municipales amparados por el presente Convenio y conforme a los alcances determinados por la Ley de Asociaciones Sindicales y la normativa legal vigente.

Art. 121° - Permisos Gremiales

Sin perjuicios de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, la Municipalidad concederá permiso con goce de sueldo y por asuntos gremiales en los siguientes casos:

- a) Permisos gremiales permanentes para la atención de las actividades específicas que deben cumplir de acuerdo a sus estatutos, en la cantidad que se establezca con la Municipalidad.
- b) A los miembros de las Comisiones de Reclamos para presentar y discutir los reclamos que se originen.
- c) A los trabajadores que designados por el gremio, en el número indispensable, deban realizar gestiones o trámites inherentes al mismo ante cualquier institución o ante el Ministerio de Trabajo ú otras circunstancias igualmente justificables.
- d) Al número de trabajadores que, conforme a los estatutos sindicales respectivos, deban concurrir a Congresos Gremiales.
- e) A los trabajadores que ejerzan funciones directivas, estatutarias de la Unión de Trabajadores Municipales y a los que actúen en Comisiones Especiales no permanentes designadas por el Gremio.
- f) Todos los permisos, excepto aquellos para los cargos permanentes específicos del inciso e), deberán ser formulados por la Unión de Trabajadores Municipales cada vez que lo necesite por el tiempo necesario, cuidando al solicitarlo no afectar el desenvolvimiento del servicio.
- g) Cuando el trabajador se encontrare en uso de licencia ordinaria y en ese interin se lo designara para una Comisión Gremial, la licencia se considerará en suspenso, hasta la terminación de dicha Comisión.
- h) A todos los trabajadores que se otorguen los permisos que se determinan en éste artículo, se le abonarán los salarios, y todo otro beneficio que haya venido percibiendo hasta el momento de su designación, como si estuviesen trabajando.
- i) Los trabajadores que ocupen cargos gremiales no serán desplazados de su lugar de trabajo y/o sector de trabajo y horario habitual de labor, durante el tiempo que dure su mandato y hasta pasado 1 (un) año de la finalización del mismo.

Art. 122° - Tutela Sindical

Todo trabajador o asociación sindical que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos de la libertad sindical garantizados por el presente convenio, podrá recabar el amparo de éstos derechos ante el Tribunal Judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en el art.498 del

Código de Procedimientos civil y Comercial de la Nación o equivalente a los Códigos Procesales Civiles Provinciales, a fin de que éste disponga si correspondiere el cese inmediato del comportamiento antisindical.

Los trabajadores que por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial o en cargos políticos en los poderes públicos, dejarán de prestar servicio, tendrán derecho a gozar de licencia automática con goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir de la cesación de sus mandatos, salvo que mediara justa causa de despido. El tiempo de desempeño en dichas funciones será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedios de remuneraciones. Los representantes sindicales de los trabajadores en el Municipio, elegidos de conformidad con lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales, continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa. Para que surta efecto las garantías antes enunciadas, se deberán observar los siguientes requisitos: a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo los recaudos legales previstos en la Ley de Asociaciones Sindicales y sus concordantes; b) Que haya sido comunicada al Municipio, la cual se probará a través del expediente Municipal iniciado a tal efecto.

Art. 123º -

Amparo Legal

A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el término de 6 (seis) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. La asociación sindical deberá comunicar al empleador el nombre de los postulantes, lo propio podrán hacer los candidatos.

Los trabajadores amparados por las garantías establecidas en los artículos precedentes, no podrán ser despedidos, suspendidos, ni con relación ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, sino mediare resolución judicial previa que los excluya de las garantías conforme al procedimiento establecido en el artículo precedente. El Juez o Tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de 5 (cinco) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes del Municipio. La violación por parte del Municipio de las garantías establecidas en los artículos precedentes, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.

Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar al empleador que no cumpliera con la decisión firme, las disposiciones del art. 666 bis del Código Civil durante el período de vigencia de su estabilidad. Electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que se refieren los párrafos anteriores, interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas.

Art. 124° - Prácticas Desleales

Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones sindicales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones sindicales que los representen:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de éste tipo;
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada asociación sindical;
- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la Asociación Sindical con personería gremial capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere éste Convenio y/o las leyes de asociaciones sindicales vigentes;
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese concluido el uso de la licencia por desempeño de sus funciones gremiales;
- i) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos en éste Convenio, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;



- j) Practicar trato discriminatorio, cualesquiera sea su forma, en el ejercicio de los derechos sindicales tutelados por éste Convenio y las leyes de asociaciones sindicales vigentes;
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo;

Art. 125° - Comisión de Reclamaciones

En la Municipalidad funcionarán a efectos de dar cumplimiento al presente Convenio Colectivo de Trabajo, Comisiones Internas, para tratar las reclamaciones que pudieran suscitarse de acuerdo a las modalidades ya establecidas.

a) Comisión Interna de Reclamaciones:

1. Entre otras, será función de ésta Comisión el cumplimiento y tratamiento de todos los articulados del presente Convenio Colectivo de Trabajo y de todas las reclamaciones que pudieran surgir, orientando y asesorando en todo lo relacionado con la aplicación del presente Convenio, exceptuándose aquellas presentaciones que se encuentren en otras comisiones.
2. La Municipalidad concederá los permisos con goce de sus remuneraciones, a los representantes sindicales, para que puedan actuar con la amplitud necesaria en sus funciones, pudiendo éstos, cuando fuere necesario para resolver un caso sometido a la Comisión y previo acuerdo con la representación de la Municipalidad, visitar los lugares de trabajo.
3. Las partes podrán designar suplentes a las reuniones, en ausencia del titular.
4. Estas Comisiones se reunirán cuando fuere necesario.
5. Cuando en una reunión subsiguiente a la presentación de la apelación de una reclamación de acuerdo con lo determinado en el artículo presente, la representación patronal mantuviera el criterio sustentado en la primera instancia, la delegación sindical podrá solicitar que la Comisión Interna se constituya en el lugar donde desempeñe sus tareas el trabajador que se considere afectado, para mejor solución del reclamo, debiendo informarse en la primera reunión a convocarse.

b) **Comisión Central de Reclamaciones:** Los casos no resueltos por las Comisiones Internas de Reclamaciones, por falta de acuerdo o por haber vencido los plazos, serán remitidos a la Comisión Central de Reclamaciones, la cual estará integrada por igual número de representantes por parte de la Municipalidad y la Unión de Trabajadores Municipales, hasta un máximo de 4 (cuatro) por cada parte, según la importancia de los servicios comprendidos y dotación de personal de los mismos. A los efectos de agilizar los procedimientos de cada Comisión, se reunirán una vez por semana y las presentaciones ante ella serán tratadas de inmediato, no pudiendo exceder su tratamiento de un plazo mayor de 60 (sesenta) días. En caso de ser necesario podrá constituirse en el lugar originario del reclamo.

c) **Defensor de Trabajador:** Se crea ésta figura con la finalidad de proporcionar al empleado municipal la asistencia administrativa técnica laboral necesaria ante posibles contingencias que padeciera el trabajador cuando considere lesionados

sus derechos. Serán facultades del mismo, el patrocinio y asesoramiento de los reclamos que se formulen.

La Comisión Directiva de la Unión de Trabajadores Municipales, elevará al Departamento Ejecutivo Municipal los pliegos del funcionario propuesto para el cumplimiento de dicha misión.

Art. 126º.- Normas para las reclamaciones

Todas las reclamaciones que se formulen sobre la aplicación del presente Convenio así como de medidas disciplinarias y toda otra situación que afecten los derechos de los trabajadores, serán tratados en primer término por la Comisión Interna de Reclamación, que a esos efectos se constituirá y las que tendrán un plazo de 30 (Treinta) días para definir o arribar a un acuerdo sobre las reclamaciones presentadas, plazo que podrá ser ampliado por acuerdo de las partes.

Reclamación por vía jerárquica y trámite en las Comisiones Internas:

- 1.- Cuando el trabajador se considere lesionado en sus derechos y desee formular una reclamación, lo hará en todos los casos por escrito ante el jefe de su sección, utilizando el formulario impreso por el Gremio, debiendo previamente ser visada dicha reclamación por el Delegado Gremial.
- 2.- El original de la reclamación será visado por el jefe, a quien se le entregará una copia con acuse recibo. El original y las copias restantes se remitirán a la Unión de Trabajadores Municipales, quien a través de sus representantes gestionará su tratamiento en la Comisión de Reclamaciones en un plazo no mayor de 10 (diez) días.
- 3.- Las reclamaciones deberán ser presentadas dentro de los 20 (veinte) días de la fecha en que el interesado hubiere entrado en conocimiento oficial del hecho que lo motivó. Salvo los casos de cubrimiento de vacantes, que deberán ser presentados dentro de los 5 (cinco) días hábiles.
- 4.- Dicha reclamación deberá ser entrada a la Municipalidad en actas de la Comisión Respectiva, en un plazo máximo de 20 (veinte) días de la fecha del envío de la reclamación a la Municipalidad con la contestación correspondiente. Si la contestación conforma a la Unión de Trabajadores Municipales, pasará a asuntos terminados, en caso contrario, continuará en asuntos en discusión.
- 5.- Las resoluciones que correspondan a las reclamaciones presentadas serán notificadas por escrito a los trabajadores reclamantes.

Art. 127.- Comisión de Higiene y Seguridad

Entre la Municipalidad de la Ciudad de Salta y la Unión de Trabajadores Municipales se formara una Comisión de Higiene y Seguridad. Esta estará representada por 4 (cuatro) integrantes de la Municipalidad y 4 (cuatro) representantes de la Unión de Trabajadores Municipales, debiendo por lo menos 1 (uno) de cada parte ser especialista en la materia, la que tendrá a su cargo todo lo concerniente a la prevención, preservación de la salud, higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Esta Comisión será resolutive en lo referente a funcionamiento y control de las normas implantadas o a implantarse en el futuro.

De conformidad con la normativa legal vigente, Ley 19587 (De Higiene y Seguridad Publica) o que se dicten en el futuro al respecto, así como el adelanto técnico-científico y social de la época, la Municipalidad mantendrá los lugares de trabajo en buenas condiciones de higiene y seguridad y organizara las labores de manera que no afecten tales principios, será función de esta Comisión:

- a) Formular, relevar y controlar la ejecución de la actividad general en las distintas áreas municipales en materia de prevención de accidentes.
- b) Investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- c) Mantener los registros estadísticos sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- d) Supervisar la elaboración de programas de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- e) Examinar y verificar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo en forma periódica en los lugares de trabajo a los fines de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas.
- f) Elaborar y reglamentar normas, instrucciones, guías y otros materiales relativos a la seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- g) Dirigir labores en materia de seguridad, higiene y medicina del trabajo.
- h) Inspeccionar los equipos y medios de protección contra incendios, como así también la dirección de simulacros de los mismos.
- i) En general, toda clase de labores tendientes a la adopción de medidas de seguridad y la observación de las mismas, así como la supresión de toda clase de prácticas peligrosa de trabajo. Intervendrá y prestara asesoramiento sobre planificación y/o construcción de nuevos edificios o modificación de los existentes, adquisición de nuevas maquinarias, condición en que se encuentran los equipos existentes, adopción de medidas para verificar, conservar y reparar los mismos, dispositivos de seguridad de todo tipo, equipo personal y protección contra incendios.
- j) Fiscalizar el cumplimiento de las normativas vigentes en la materia.
- k) Formular recomendaciones para una mejor aplicación de la normativa vigente.
- l) Diseñar planes para la prevención de topo tipo de riesgo promoviendo campaña de señalización, concientización y difusión.
- m) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión sobre Higiene y Seguridad.

Promover y realizar cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios.

El Departamento Ejecutivo Municipal deberá dar activa participación a la Unión de Trabajadores Municipales cuando re-efectúen los pedidos de compra y/o adquisición de elementos o materiales para uso del personal municipal, teniendo para ello el gremio un representante con el fin verificar la calidad de lo requerido y adquirido por el Municipio.

n) En caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a fines y objetivos de este convenio, la Comisión remitirá

en consulta a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales un informe circunstanciando con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre las partes. De considerar precedente su intervención, la Comisión Permanente emitirá un Dictamen el que será vinculante para las partes.

o) Informar anualmente a la Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales de sus actividades y resultados de gestión.

Art. 128.- Reconocimiento de Delegados

La Unión de Trabajadores Municipales comunicará a la Municipalidad la nómina de Delegados Gremiales cuyas atribuciones serán las que se detallan a continuación:

1.- El Delegado Gremial es el representante directo de la Unión de Trabajadores Municipales ante la Municipalidad en el lugar de trabajo y sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión Interna de Reclamaciones, y asesorará a los trabajadores sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.

2.- Visará las reclamaciones que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo a los efectos del art. 81.

3.- Cuando entendiera el Delegado Gremial que una orden impartida por un superior no está de acuerdo con una disposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En el caso de que entre ambos surja discrepancia en cuanto a que si la orden impartida se ajusta o no al Convenio, el jefe comunicará de inmediato al superior que corresponda y, el Delegado Gremial al Sindicato. La Municipalidad y el Gremio resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario podrá solicitar una reunión extraordinaria a la Comisión de Reclamaciones.

4.- La Municipalidad no podrá interferir la actuación de los Delegados Gremiales siempre que se ajusten a lo dispuesto en éste Convenio y las leyes laborales vigentes.

Art. 129.- Remisión de Planillas Comparativas

La Unión de Trabajadores Municipales podrá requerir mensualmente el envío de Planillas Comparativas de los Ingresos y Egresos Municipales, como así también será obligatoria la remisión de un ejemplar del Boletín Oficial.

Art. 130.- Retenciones Sindicales

La Municipalidad está obligada a efectuar retenciones por planillas de los haberes de los trabajadores por cuota sindical y otros conceptos, cuando así lo solicite la Unión de Trabajadores Municipales, con ajustes a las normas legales vigentes, debiendo en tal caso hacer entrega a la misma de las sumas retenidas en un plazo máximo de 10 (diez) días posteriores a la fecha establecida para el pago de haberes.

La falta u omisión de retener los importes por los conceptos antes citados o en su caso de efectuar el depósito de lo retenido fuera de término, tornará al municipio en deudor directo. La mora en tal caso se producirá de pleno derecho.



Art. 131.- Aporte Solidario

La Municipalidad retendrá de todos los trabajadores municipales beneficiados por éste Convenio o como resultado de su aplicación, el importe correspondiente al 1,5% (Uno y medio por ciento) de todos sus haberes remunerativos.

Que se entienda que a los socios de la UTM, no les es aplicable el aporte solidario por cuanto dicho porcentaje se encuentra incluido en la cuota sindical.

La Municipalidad aportará mensualmente a la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, el 1 % (uno por ciento) del total de los haberes remunerativos y no remunerativos mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores municipales beneficiados por este convenio y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la UTM para contribuir a gastos de prestaciones de carácter social.

Los importes retenidos se enviarán a la Unión de Trabajadores Municipales, acompañados de planillas con el detalle del importe retenido a cada trabajador dentro de los 10 (diez) días subsiguientes establecidos para pago de haberes.

Art. 132.- Día del Trabajador Municipal

Queda reconocido como **DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL** el 08 (ocho) de noviembre de cada año, a cuyo efecto se acordará asueto con goce íntegro de haberes a todo el personal con excepción del indispensable para la atención del servicio, al que se le acordará franco compensatorio con igual franquicia acordada para el resto del personal.

Art. 133.- Vitrinas para Uso del Gremio

La Municipalidad colocará en todos los lugares de trabajo, a convenirse, y en forma visible, vitrinas para uso de la Unión de Trabajadores Municipales. La utilización de éstas vitrinas se ajustarán a lo convenido por las partes en la Comisión Interna de Reclamaciones o similares. Las vitrinas llevarán en su parte superior una inscripción con la leyenda "Unión de Trabajadores Municipales" y las llaves de las mismas serán entregadas a las autoridades gremiales. Por consiguiente quedará prohibido pegar o repartir volantes en los lugares de trabajo que no sean autorizados por la Unión de Trabajadores Municipales.

Art. 134.- Ayuda Económica Especial para el Personal

La Municipalidad en la medida que el ordenamiento jurídico que lo rige lo permita, podrá otorgar a su personal préstamos especiales en efectivo de hasta 2 (dos) meses de su remuneración, reemplazables en 10 (diez) cuotas mensuales sin intereses para los fines y condiciones a establecerse entre las partes.

Art. 135º - Asistencia Social del Agente y su Familia

Los agentes municipales y el núcleo familiar a su cargo, tendrán derecho a asistencia médica y farmacéutica, a través del Instituto Provincial de Salud o entidad que lo sustituya.

Art. 136.- Impresión del Convenio Colectivo de Trabajo

Las partes convienen en la Impresión, de común acuerdo, del presente Convenio Colectivo de Trabajo para su distribución entre los trabajadores. La impresión de éste Convenio Colectivo de Trabajo estará a cargo de la Municipalidad.

CLÁUSULAS TRANSITORIAS:

PRIMERA: El Departamento Ejecutivo Municipal y la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, de común acuerdo establecen que toda erogación o mayor costo que genere la aplicación del presente Convenio, entrará en vigencia a partir del mes de Enero del Año 2015 o desde la fecha de su Homologación si ésta fuera posterior, con excepción de lo prescripto en el art. 131º.-

SEGUNDA: El Departamento Ejecutivo Municipal y la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, de común acuerdo establecen la suspensión provisoria de la aplicación del artículo 45º del presente Convenio, relacionado con la formula de determinación del valor de la hora extra, hasta tanto la misma se equipare con los valores que se obtienen de la aplicación de los arts. 44º y 46º del presente, dejándose aclarado que serán éstos los porcentajes que se aplicarán hasta que se produzca la equiparación mencionada precedentemente.-


ALBERTO PEDRO SERRUDO
SECRETARIO GRAL.
Unión de Trab. Munic. de Salta


Miguel Angel Isa
Intendente
Municipalidad de la Ciudad de Salta

ACTA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



En la Ciudad de Salta, a los 16. días del mes de Julio del año dos mil catorce, se reúnen en el Centro Cívico Municipal (CCM), sito en Avenida Paraguay N° 1240, sede del Departamento Ejecutivo Municipal, el Señor Intendente de la Ciudad de Salta, Don Miguel Ángel Isa, por una parte y la Unión de Trabajadores Municipales de Salta (UTM), representada por su Secretario General, Señor Alberto Pedro Serrudo y el Secretario Adjunto Señor Carlos Raúl Bernis, por la otra parte. Convienen celebrar la presente Acta Acuerdo, mediante la cual ponen fin al estudio y evaluación de las modificaciones ha realizarse al Convenio Colectivo de Trabajo vigente.

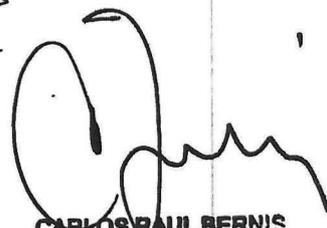
Cabe hacer mención que desde principio del año 2012, representantes del Departamento Ejecutivo Municipal, conjuntamente con los de la U.T.M., vienen desarrollando reuniones y actividades tendientes a la actualización del CCT. A tal efecto se firmaron actas volantes de las distintas reuniones mantenidas, las cuales contienen los temas tratados.

Que tanto el Departamento Ejecutivo Municipal como la Unión de Trabajadores Municipales de Salta, encuentran coincidencias y sostienen la viabilidad de homologar las modificaciones realizadas al Convenio Colectivo de Trabajo, correspondiendo elevar la presente acta, juntamente con el proyecto de Convenio Colectivo de Trabajo modificado, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, donde tramita el expediente N° 141.768/10, y en donde las partes se presentaron de común acuerdo para solicitar la actualización del CCT, que abarca los derechos, obligaciones y garantías de todos los empleados de la Municipalidad de la Ciudad de Salta Capital.

Que la presenta acta será remitida a las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación con el propósito que dicha Cartera realice la correspondiente homologación del Convenio Colectivo de Trabajo.-_____


Miguel Angel Isa
Intendente
Municipalidad Ciudad de Salta


ALBERTO PEDRO SERRUDO
SECRETARIO GRAL.
Unión de Trab. Munic. de Salta


CARLOS RAUL BERNIS
SECRETARIO ADJUNTO
UNIÓN DE TRABAJADORES MUNIC. C.A.