

VISTO

Las actuaciones del Expediente letra M n° 1481/18 referente al Convenio Colectivo de Trabajo que regula las relaciones de trabajo y empleo entre las representaciones de la Municipalidad de Magdalena por la empleadora y por los dependientes de dicho Municipio "Sindicato de Trabajadores Municipales de Magdalena" y "Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E), de acuerdo a lo pautado en la Sección II de la Ley 14.656, y

CONSIDERANDO

Que a fs. 35 a 37 de las presentes actuaciones la Dirección de Coordinación de la Negociación Colectiva Municipal del Ministerio de Trabajo, adjunta el Convenio Colectivo de Trabajo en el cual se han incorporado las sugerencias emitidas por dicha entidad.

Por ello

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE, en uso de sus atribuciones sanciona la siguiente:

ORDENANZA

ARTÍCULO 1°: Apruébese el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la Municipalidad de Magdalena, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Magdalena y la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E), cuyas actuaciones obran en el expte letra M n° 1481/18.

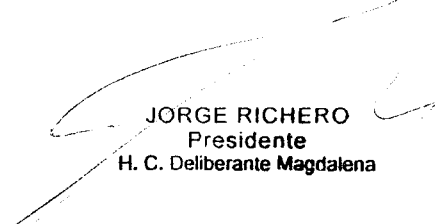
ARTÍCULO 2°: Comuníquese, regístrese, Archívese.-

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE MAGDALENA EL DÍA 17 DE OCTUBRE DE 2018.

Registrada bajo el n° 3552/18.-


RAÚL GÓMEZ
Secretario
H. C. Deliberante Magdalena




JORGE RICHERO
Presidente
H. C. Deliberante Magdalena



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

MUNICIPIO DE MAGDALENA

En la ciudad de Magdalena, a los 22 días del mes de Junio de 2018, entre LA MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA, denominada en adelante EL MUNICIPIO, representada por el Sr. Intendente Municipal Lic. Gonzalo Martín PELUSO; EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE MAGDALENA, Y ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE), denominados en adelante ambos EL SINDICATO, representado por los Sres. José María ARAMBURU, Eduardo LOPEZ, Gastón LOPEZ por el Sindicato de Municipales y las Sras. Patricia CIMINO y Nancy SORIA por ATE, como para la presente negociación colectiva, en los términos de la ley 14.656, Sección II, arts. 47 y ss., realizan el siguiente convenio colectivo, conforme las secciones que se desarrollan a continuación.

Ante la necesidad de reglamentar el trabajo municipal, en atención a la derogación de la ley 11757, y la manda expresa de la ley 14656, se conviene establecer el plexo normativo, que se desarrolla a continuación, que regulará en forma general, el empleo público municipal de Magdalena:

El ordenamiento jurídico y jerarquía normativa aplicable resulta del orden de prelación de las siguientes normas:

- 1).- Constitución Nacional; Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos con jerarquía constitucional conforme Inciso 22 del Artículo 75º de la Constitución Nacional.-
- 2).- Tratados Supra legales, como los convenios de la OIT reconocidos por el Congreso Nacional.

3).- Leyes Nacionales en materia de trabajo de carácter de orden público, aplicables al empleo público municipal, y sus decretos reglamentarios, como la Ley 24.557, y su modificatoria 26.773, Ley 19.587 y Ley 23.551.

4).- Constitución Provincial.-

5).- Supletoriamente, las leyes Provinciales en materia de empleo público ley 14.656 y su decreto reglamentario, Ley 10.430 y su decreto reglamentario.

6).- Resoluciones de organismos administrativos estatales.-

7).- Convenios Colectivos, y laudos con fuerza de tales.-

8).- Escalafón.-

La presente enumeración se realiza al sólo efecto enunciativo.-

Las cláusulas de los Convenios Colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan vigentes.

En materia laboral, el principio de progresividad ordena la protección de los trabajadores no desde la jerarquía normativa, sino a partir de la consagración de nuevos derechos y mejoras de los mismos.

Capítulo I: DISPOSICIONES GENERALES

PARTES INTERVINIENTES

ARTICULO 1º. Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo la MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA a través de su Departamento Ejecutivo y el



Honorable Concejo Deliberante, el Sindicato de Trabajadores Municipales de MAGDALENA, y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE).

PERSONAL COMPRENDIDO – EXCLUSIONES – AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 2º. El presente Convenio Colectivo constituye el régimen aplicable al personal de la Municipalidad de MAGDALENA. Rige para todas las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en la Municipalidad de Magdalena.-

Están comprendidos dentro de los beneficios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, todos los trabajadores que se desempeñen en relación de dependencia, ya sea en Planta Permanente; Planta Temporaria; Mensualizados; Jornalizados, para la Municipalidad de Magdalena, con ámbito geográfico delimitado al Partido de MAGDALENA, Provincia de BUENOS AIRES, como también personal que se encuentra amparado por otros regímenes en los aspectos que ellos no hubieran previsto, no pudiendo superponerse beneficios de igual naturaleza establecidos en los diferentes regímenes estatutarios.

Quedan excluidos:

- a) Titulares de cargos electivos, Secretarios y Subsecretarios, Directores Generales, Directores de planta política, Delegados Municipales, personal de bloques políticos del Departamento Deliberativo, Secretario y Prosecretario del HCD, Cuerpos de asesores, Secretario Privado.
- b) El personal municipal incluido en otros regímenes, salvo en los aspectos que ellos no hubieren previsto.
- c) Funcionarios para cuyo nombramientos y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados o especiales.
- d) Los Jueces y los Secretarios Municipales de faltas.

- e) Otro Personal superior de carácter político sin estabilidad que fuera incorporado con posterioridad al presente convenio establecido y de conformidad con el escalafón municipal.

Las negociaciones colectivas que se celebren entre las Municipalidades y las organizaciones sindicales representativas de sus empleados se regirán por las disposiciones del presente convenio, en adelante CCT. Será también de aplicación a las empresas, organismos descentralizados o cualquier otro ente en el que la Municipalidad tenga participación mayoritaria.

PLANTAS DE PERSONAL

ARTÍCULO 3º. Los trabajadores revestirán en carácter de:

a) Planta Permanente

b) Planta Temporaria

a). **Planta Permanente:** Se entiende por planta permanente a aquel integrado por el personal que goza de estabilidad entendida esta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en la ley, en el presente CCT y en el Escalafón para los trabajadores de la Municipalidad de Magdalena.

b)- **Planta Temporaria:** Es aquel integrado por los trabajadores que se encuentran contratados por un plazo determinado, designado cuando razones de servicio así lo requieran para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional.



Personal Reemplazante

Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales ó excepcionales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

Personal Subvencionado

Es aquel agente idóneo o profesional designado para cumplir funciones específicas, como resultante de convenios entre la Municipalidad y el Superior Gobierno de la Provincia de Buenos Aires (o cualquier de sus organismos), y cuya remuneración fuere solventada total o parcialmente por este último.

Déjese establecido que el Departamento Ejecutivo establecerá por vía reglamentaria las condiciones generales de la situación de revista del personal subvencionado y toda otra situación inherente al mismo.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 4º. Constituye la autoridad de aplicación del presente Convenio, el Intendente y/o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, de acuerdo a sus respectivos ámbitos de competencia.

Capítulo II: DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

CONFORMACION DE LA COMISION PARITARIA

ARTICULO 5º. Se crea una Comisión Paritaria con el objeto de llevar adelante las Negociaciones Colectivas de Trabajo que se celebren entre la Municipalidad de Magdalena, y las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores municipales que se regirán por las disposiciones de la presente norma. Será también de aplicación a las empresas, organismos descentralizados o cualquier otro ente en el que la Municipalidad de Magdalena tenga participación mayoritaria.

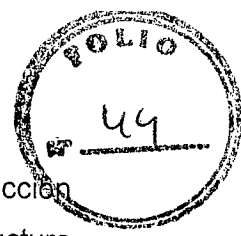
INTEGRACION

ARTÍCULO 6º. La representación de ambos sectores, Empleador y de los trabajadores, se ajustara a lo normado por al Arts. 50 y 52 de la Ley 14.656, art. 52 del decreto reglamentario 784/16 y lo prescripto por este Convenio Colectivo.

MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 7º. A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público, salvo los casos que implique la remoción del agente por hechos y situaciones previstas en los procedimientos sumariales por violaciones y transgresiones, comisión de delitos y todo hecho que a juicio implique su separación definitiva por regímenes disciplinarios que terminen en una medida expulsiva por la normativa legal y vigente en la materia.

No será objeto de negociación:



- a) la facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Municipal, comprensiva de su estructura orgánica;
- b) el principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera;
- c) La estabilidad;
- d) Todo otro tema que las partes enunciadas en artículo 7° convengan por escrito;

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 8°. Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate.
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

En la negociación colectiva entablada en el ámbito municipal, el intercambio de información alcanzará, además, a los siguientes temas:

- a) Causales e indicadores de ausencia de personal;
- b) Innovación tecnológica y organizacionales previstas;

- c) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
- d) Siniestralidad laboral y medidas de prevención;
- e) Planes y acciones en materia de formación profesional.

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

CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 9º. Las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, debiendo garantizar los servicios esenciales para la comunidad con arreglo a lo dispuesto por el artículo 24º de la Ley N° 25.877, normas constitucionales y los principios del derecho internacional que rigen en la materia, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En caso de conflictos suscitados a raíz de la negociación colectiva deberán, en este orden:

- a) Apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieran acordado y preferentemente por escrito;
- b) A falta de aquél, someterse al órgano imparcial establecido en el inciso cuarto del artículo 39º de la Constitución Provincial;
- c) A falta de aquél, someterse a la intervención y mediación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, a través de la Subsecretaría de la Negociación Colectiva del Sector Público;

AUTORIDAD DE APLICACIÓN ANTE CONFLICTOS SUSCITADOS POR LA FALTA DE ACUERDOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 10º. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la autoridad administrativa de aplicación de la Negociación Colectiva contemplada en la presente y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) lugar y fecha de su celebración;
- b) individualización de las partes y sus representantes;
- c) el ámbito personal y territorial de aplicación;
- d) el período de vigencia;
- e) toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ARTÍCULO 11º. Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación.

En el supuesto de conflictos en la conformación de la comisión negociadora se aplicará lo dispuesto en el inciso c) o b) del artículo 9º.

Capítulo III: DEL PERSONAL MUNICIPAL

INGRESO

ARTÍCULO 12º. El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección excepcionalmente, de conformidad con las reglas que según lo establezca el Convenio Colectivo y/o convencionalmente, garantizando la igualdad de oportunidades, debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

Excepcionalmente por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

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

ADMISIBILIDAD

ARTÍCULO 13º. Son requisitos para la admisibilidad:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Asimismo, se admitirán extranjeros cuando se tenga que cubrir vacantes correspondientes a cargos indispensables de carácter profesional, técnico o especial acreditando residencia en las condiciones establecidas en la ley 14.656 art. 68º;
- b) Tener DIECIOCHO (18) años de edad como mínimo y CINCUENTA (50) años de edad como máximo;

Estos requisitos no regirán para los casos en que exigencias específicas de leyes de aplicación en la Provincia, establezcan otros límites de edad, ni tampoco



para el personal temporario. A tales efectos, los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años computables a los efectos de la jubilación, debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cincuenta (50) años, los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los sesenta (60) años, pudiendo ser posible acreditar en todos los casos al momento de cumplir su edad previsional quince (15) años de aportes al Instituto Previsional de la Provincia de Buenos Aires.

- c) Poseer título de educación secundaria o el que lo reemplace en la estructura educativa vigente al tiempo del ingreso, para el personal administrativo y para el resto del personal acreditar los requisitos del puesto a cubrir;
- d) Acreditar buena salud y aptitud psicofísica adecuada al cargo, debiendo someterse a un examen pre ocupacional obligatorio, que realizará la autoridad de aplicación que designe el Poder Ejecutivo, sin cuya realización no podrá darse curso a designación alguna;

INHABILIDADES

ARTÍCULO 14º. No podrán ingresar a la Administración Municipal:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente;
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal; el que se encontrare cumpliendo prisión preventiva ó tuviese auto firme próximo a su detención.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública;

- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial;
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad;
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia;
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario –nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial;
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente;
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático;

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo son nulas.

PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 15º. Todo nombramiento en la planta de permanente es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente ó de aplicación. Durante el periodo de prueba al trabajador



se le podrá exigir la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

Los alcances de la estabilidad dispuesta en el presente artículo serán aplicables al personal que haya ingresado conforme los procedimientos establecidos en la ley 14.656 y de conformidad con el presente CCT.

Excepción: Lo dispuesto anteriormente no rige para el caso que el trabajador se encuentre a la registración del presente Convenio, en Planta Transitoria más de tres (3) años, y a decisión del Ejecutivo por pedido de su superior directo sea nombrado en Planta Permanente, no se computara el periodo de prueba referenciado.

MODALIDADES PRESTACIONALES

ARTÍCULO 16º. Sin perjuicio de las plantas de personal establecidas, la autoridad de aplicación podrá solicitar a su personal las siguientes modalidades prestacionales:

a) **Locación de Servicio** Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes y aquellas tareas específicas que por su índole y características no puedan ser realizadas por el Personal de Planta.

El contrato deberá especificar como mínimo:

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

Integrada por personal para realizar trabajos no comunes, de carácter transitorios, eventuales o estacionales, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente y transitoria de la Administración Municipal.

La contratación se efectuara por contrato escrito, donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de contratación el cual no podrá ser superior a seis (6) meses y la remuneración a percibir por el trabajador. El contrato se formalizara en tres (3) copias. Una se deberá hacer entrega al trabajador, otra remitida a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia, para su registración y archivo, y otra quedara en poder del Municipio. En ningún caso el total de los contratados podrá superar el veinte por ciento (20%) de la Planta Permanente.

- b) Trabajo por prestación:** consiste en un número de actos como equivalentes a la jornada de trabajo. Realizada la prestación se tendrá por cumplido su horario de labor, cualesquiera hubieren sido la cantidad de horas trabajadas dentro de la jornada legal o servicios prestados. Se debe indicar la/s prestación/es a realizar, su naturaleza, tiempo estimado que insumirá realizarla si ello fuera posible, y todo otro dato que se considere de interés para establecer la relación contractual.

- c) Trabajos por equipos:** los trabajadores que forman parte de un área o sector se distribuyen las prestaciones o jornadas de labor de modo tal que se cumpla eficaz y eficientemente las exigencias del servicio correspondiente a todos ellos en conjunto. En este tipo de modalidad deberá indicarse que tipo de trabajo se realizara en conjunto, su naturaleza, si el mismo se desprende de interés municipal o no, siendo requisito ineludible establecer el plazo de duración que insumirá el trabajo con otros los agentes que forman parte del grupo. El trabajo por equipos también podrá englobar a agentes de distintos sectores para una misma tarea definida. La remuneración del contrato, puede ser fija o no, pero en este último caso se deberá fijar un valor según la cantidad trabajos o tarea/s a realizarse.

- d) **Extensión extra-laboral de tareas:** son contrataciones destinadas a cubrir funciones propias o no del trabajador, fuera del horario y/o ámbito de la prestación y sujetas a la retribución que se pacte por la modalidad. Esta modalidad será incompatible con cualquier otra de horas extras o labor suplementaria.
- e) **Jornada prolongada:** es aquella en la que el trabajador presta servicio durante mayor horario de labor que el fijado habitualmente en su lugar de trabajo. Esta modalidad podrá ser para aquellos que usualmente y en forma continua, vienen desempeñándose en un horario mayor al establecido para la jornada normal fijada por el ejecutivo y que no sea remunerada bajo otra modalidad u horas extraordinarias de labor;

Los importes que se establezcan en las modalidades precedentes, serán razonables y ajustados a los valores corrientes de plaza o mercado, siempre que fuere posible y conveniente. La modalidad adoptada, será incompatible con otra de su misma naturaleza o no, y que no ocasione superposición con la carga horaria habitual del agente contratado. La duración de las modalidades será establecida dentro del año calendario y financiero.

Sin perjuicio de las modalidades prestacionales mencionadas y a los efectos del presente Convenio Colectivo, las jornadas laborales serán **Diarias, Nocturnas o mixtas** salvo disposición en contrario emanada del ejecutivo, las cuales comprenden:

- 1) **Jornada Diaria:** Se entenderá por tal, a la jornada desarrollada habitual y permanente entre las 06:00 horas y las 21:00hs. del mismo día con una duración mínima de seis (6) horas y máxima de (8) horas.
- 2) **Jornada Nocturna:** Se entenderá por tal, a la jornada desarrollada habitual y permanente entre las 21:00 horas y las 06:00hs. del día siguiente con una duración mínima de seis (6) horas. y máxima (8) horas.

- 3) **Jornada mixta:** Se entenderá por tal, aquella jornada que comprenda horas de la jornada diaria y nocturna alternadamente con una duración mínima de seis (6) horas y máxima (8) horas.

SITUACIÓN DE REVISTA

ARTÍCULO 17º. El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes.

SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA

ARTÍCULO 18º. Se considerará situación de revista especial:

- a) Ejercicio de un cargo superior.
- b) Ejercicio de cargo electivo o función política.
- c) En comisión de servicio.
- d) Adscripción.

EJERCICIO DE UN CARGO SUPERIOR

ARTÍCULO 19º. Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando el trabajador asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio dentro de la estructura Municipal, con retención de su situación de revista.-



EJERCICIO DE CARGO ELECTIVO O FUNCION POLITICA

ARTÍCULO 20°. Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, ya sean nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el período que dure su mandato o función.-

COMISION DE SERVICIO

ARTÍCULO 21°. Un trabajador reviste en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes, instrucciones o bien según lo establezca el organismo comisionante.

ADSCRIPCION

ARTÍCULO 22°. Un trabajador reviste adscrito cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente. La adscripción puede disponerse para que el personal permanente de la Municipalidad preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.-

RESERVA DE CARGO

ARTÍCULO 23°. Sin perjuicio de lo establecido en el 19°, los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las re categorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

DESTINO DE TRABAJO

ARTÍCULO 24°. La Municipalidad está facultada para introducir todos aquellos cambios y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad que menoscabe el principio de estabilidad en el empleo y el salario, salvo expreso pedido y/o conformidad del empleado.

ARTÍCULO 25°. El trabajador podrá ser trasladado, a su pedido, cuando razones fundadas así lo justifiquen, y las necesidades del servicio lo permitan acceder. Cuando se produzca el traslado del agente por razones de salud, deberá intervenir la Dirección de Salud o quien haga de sus veces para emitir opinión y/ dictamen sugiriendo o no el pase del agente.

ARTÍCULO 26°. En los casos de supresión de partidas del presupuesto, que impliquen la disolución de algún área, dependencia, y/o reestructuración de alguna de ellas, se le asignará, a cada trabajador con estabilidad afectado, otra función, dentro de las actividades de otra dependencia, en igual nivel o jerarquía.

ARTÍCULO 27°. Cuando necesidades propias del servicio lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador, dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar.

DEBERES Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 28°. Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores municipales deben cumplir estricta e ineludiblemente con los siguientes deberes y obligaciones:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades del servicio se determine, poniendo toda su capacidad, dedicación, contracción al



trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal;

- b) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen;
- c) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo;
- d) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento, exámenes de competencia y/o cualquier otro medio, que se disponga con la finalidad de mejorar el servicio;
- e) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento como así también todo dato que pueda causar perjuicio al Municipio y/o que configure delito;
- f) En caso que resulte pertinente, declarar bajo su juramento, en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio;
- g) Excusarse de intervenir, en todo aquello, en que su actuación pueda originar situaciones de parcialidad;
- h) En caso que resulte pertinente o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente estatuto, declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa;
- i) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, considerándose como domicilio constituido mientras no se denunciare otro nuevo;

- j) Declarar como testigo en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, así como también en las informaciones pre-sumariales;
- k) Usar la indumentaria, útiles y ropa de trabajo y/o elementos de seguridad, que al efecto, le hayan sido suministrados, cuando la actividad para la que fue designado así lo requiera;
- l) Reintegrar la indumentaria y sus accesorios, conforme a cada función, una vez terminada la relación de empleo y cada vez que la misma sea renovada por otra indumentaria igual o similar. Este requisito será imprescindible para dar curso al acto administrativo de desvinculación y proceder a la liquidación salarial final pertinente;
- ll) Declarar la nómina de familiares a su cargo y mantener actualizados sus datos personales, en particular, estado civil y domicilio.
- m) Someterse a examen médico, cuando lo disponga la Municipalidad en la forma que determine la reglamentación o la A.R.T., conforme la legislación en materia de accidentes de trabajo y seguridad e higiene;
- n) Declarar y acreditar los aportes previsionales, provinciales y/o nacionales, realizados con anterioridad a su ingreso a la Comuna, con las certificaciones legales necesarias.
- ñ) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- o) Guardar discreción respecto a hechos y/o información de los cuales se tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones con motivo de estas, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.



- p) Declarar bajo juramento los cargos bajo relación de dependencia en el ámbito privado o público, sujeto a régimen previsional, que desempeñe o haya desempeñado y toda otra actividad lucrativa.

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 29°. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.
- g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.

- h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.
- j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal.
- l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal.
- m) Revelar secretos de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza, o de instrumentos especiales, prohibición que subsistirá aun después de cesada sus funciones.-

DERECHOS

ARTÍCULO 30º. El trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) a la estabilidad en el empleo;
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;



- d) al descanso y vacaciones pagados;
- e) a una remuneración justa;
- f) a igual remuneración por igual tarea;
- g) al Sueldo Anual Complementario;
- h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i) a compensaciones;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación;
- ll) a licencias y permisos;
- m) a la asistencia sanitaria y social;
- n) a renunciar;
- ñ) a la jubilación;
- o) a la reincorporación;
- p) a la agremiación y asociación;
- q) a ropas y útiles de trabajo;
- r) a menciones;

s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 14.656 y su decreto reglamentario 784/16 y la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 o la que en el futuro las reemplace;

t) al Salario Mínimo Vital y Móvil, en el marco de lo que determine el punto t) del artículo 6° de la ley 14.656. El Municipio podrá, reglamentariamente, instituir con carácter permanente o transitorio, en general o en forma sectorial, otras bonificaciones, con ajuste a las funciones efectivamente prestadas.

u) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

Los derechos detallados son meramente enunciativos y el Municipio podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otros distintos a las que se enumeran en el presente Convenio a través de Decreto u Ordenanzas.

ARTÍCULO 31°. Ningún trabajador podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivos de convicción filosófica, religiosa, política, gremial, de género y/o racial. Queda prohibida la adhesión a ideologías políticas como condición para el ejercicio de un cargo o función pública, haciéndose pasible la autoridad que infringiera estas disposiciones de la correspondiente sanción disciplinaria.

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 32°. Producida la incorporación definitiva al cargo, el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo. La estabilidad se adquiere transcurrido el periodo de prueba de 12 meses para la planta permanente produciendo su incorporación definitiva. LA estabilidad se pierde por las causales y procedimientos que las leyes y procedimientos de este convenio.

También gozarán de este derecho los trabajadores que pasen a revistar en categorías superiores, cuando la obtención del cargo, fuese el resultado de ascenso, en la carrera administrativa.

El reconocimiento y conservación de la estabilidad no alcanza a las funciones.

ARTÍCULO 33º. No adquirirán estabilidad:

- a) Los trabajadores transitorios;
- b) Los funcionarios mencionados en el art 2º, sin perjuicio de la estabilidad que puedan tener, en sus cargos anteriores de revista, conforme el artículo 23º del presente Convenio.

CESE

ARTÍCULO 34º. El cese del trabajador, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad permanente.
- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.
- c) Fallecimiento.
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad o accidente u otra causa que impida físicamente al trabajador, previa junta médica que determine las tareas que puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad

psicofísica y determine si debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.

- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone esta ley y el presente convenio.
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional a tenor del artículo 40° de este convenio.

INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 35°. El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes del Trabajo.

RENUNCIA

ARTÍCULO 36°. El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.

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

Los incumplimientos por parte del trabajador que se den a lugar como consecuencia de lo anterior, configuraría una situación de abandono de servicio, lo que podrá reflejarse en acto administrativo que disponga su baja.-

Se podrá aceptar la renuncia, aun con acto de sumario en curso, la cual quedará sujeta a resultancia de la conclusión sumarial.

REINCORPORACIÓN

ARTÍCULO 37°. El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo. La reincorporación del trabajador quedará supeditada a lo que determine el ejecutivo o autoridad facultada.

Capítulo IV: CARRERA Y CAPACITACIÓN MUNICIPAL

CARRERA

ARTÍCULO 38°. La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones de la Ley 14.656, su decreto reglamentario, las disposiciones del Escalafón Municipal y por el presente CCT, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en la misma se determine, teniendo en cuenta los siguientes principios:

- a) jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;

- b) progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos;
- c) igualdad de oportunidades y de trato;
- d) capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural;
- e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores.

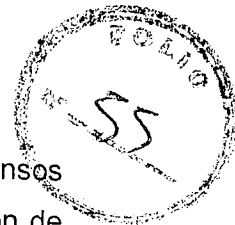
ESCALAFÓN MUNICIPAL

ARTÍCULO 39°. El escalafón deberá organizarse por especialidad, la que comprenderá niveles, grados y/o agrupaciones ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas el cual será establecido por la ordenanza respectiva a propuesta del ejecutivo de acuerdo a lo enunciado en el artículo precedente. El escalafón que se apruebe en el futuro, deberá ser reglamentado a partir de la firma del presente CCT; a tales efectos las partes de signatarias de común acuerdo mediante acta, estipularán los plazos para su tratamiento.

EVALUACION DE DESEMPEÑO ANUAL

ARTÍCULO 40°. El Departamento Ejecutivo confeccionara el régimen de evaluación de desempeño anual del personal municipal, debiendo garantizarse la imparcialidad de la misma. Comprenderá la evaluación de gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas, según corresponda.

Los trabajadores que hubieren tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser dejados cesantes.



Según lo precedente, se podrá constituir la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones quien será la encargada de establecer el régimen de evaluación de desempeño del trabajador y promoverlo mediante su dictamen. La mencionada junta será reglamentada por el ejecutivo comprendiendo como mínimo su organización, funcionamiento operativo y plazo para emitir dictamen.

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 41º. El Departamento Ejecutivo proyectará y confeccionará los planteles de formación personal, profesional y cultural con el objeto de capacitar a todos los empleados en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal y profesional. La capacitación del empleado municipal será tomada en cuenta al momento de calificar para calificar, promocionarse o ascender de categoría, grado y/o agrupación según escalafón vigente.

DERECHO A PROMOCION Y ASCENSO

ARTÍCULO 42º. Todo trabajador con estabilidad tiene derecho a promocionarse en su carrera y ascender al nivel, grados y/o agrupación según determine el escalafón y/o de acuerdo a lo que determine la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones constituida anualmente al efecto según lo reglamente el ejecutivo.

Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador que se encuentra a treinta y seis (36) meses para reunir las condiciones de años de servicio y/o edad para el beneficio jubilatorio, por jubilación ordinaria o por edad avanzada, tendrá derecho a la promoción de la categoría máxima de su Clase y Agrupamiento, en su régimen horario, previo análisis de la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones.

Capítulo V: REMUNERACIONES, BONIFICACIONES Y COMPENSACIONES

Artículo 43º: Sin perjuicio de las remuneraciones, asignaciones, compensaciones y bonificaciones dispuestas en el presente convenio, o por conducto de otra norma legal, todo trabajador que preste servicio en la administración municipal tiene derecho, como mínimo a las siguientes retribuciones:

- a) Sueldo básico o jornal; Sueldo básico para el personal reemplazante y sueldo básico compensatorio.
- b) Horas Suplementarias;
- c) Antigüedad;
- d) Sueldo anual complementario;
- e) Anticipo jubilatorio;
- f) Jornadas prolongadas
- g) Otras Bonificaciones
- h) Otras compensaciones

La Ordenanza de Cálculo de Recursos y Presupuesto de Gastos determinará el régimen salarial que corresponda. El trabajador percibirá sus haberes de conformidad con lo establecido en dicha ordenanza, conforme el nivel salarial previsto para su escalafón.

Por cada año de antigüedad en la administración pública, se traten de servicios nacionales, provinciales y/o municipales, se computará un adicional sobre el valor del sueldo básico de la categoría de revista, exclusivamente del trabajador de Planta Permanente, fijándose hasta el 31 de diciembre de 1995 inclusive, la forma de liquidación prevista antes de la aplicación de la ley 11.757, a partir de la aplicación de la Ley 11.757 el 1 de enero de 1996 el 1% prevista en la misma y a partir del 1º de enero de 2017 del 3%, por año de servicio computado a partir de esa fecha.



El trabajador gozará de una compensación por movilidad y/o viáticos, de acuerdo a lo establecido en la respectiva reglamentación.

Todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada Semestre. Será abonado en dos cuotas en los meses de junio y diciembre.

Cuando necesidades del servicio así lo requieran, el Departamento Ejecutivo permitirá el cumplimiento de jornadas prolongadas de trabajo y otras modalidades prestacionales contempladas en el presente Convenio. Estas autorizaciones deberán ser renovadas periódicamente fijando el lapso por el que se cumplirán y su duración horaria.

Anticipo jubilatorio. El trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente hasta el sesenta por ciento (60%) fijo de su mejor salario del año que solicite el beneficio jubilatorio y hasta que se otorgue el mismo, como adelanto de su jubilación, la que será deducida cuando esta sea liquidada por el municipio u organismo previsional respectivo.

Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio en la administración pública nacional, provincial y/o municipal, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro, equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, o en la que tenga reserva de cargo conforme las previsiones del artículo 23º, sin descuento de ninguna índole, y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese.

El municipio a través del Intendente o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, cada uno en la órbita de sus competencias podrá reglamentariamente, instituir con carácter permanente o transitorio, en general o en forma sectorial, bonificaciones u compensaciones, con ajuste a las funciones efectivamente prestadas.

Pasividad Anticipada: Los trabajadores que revisten en Planta de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada cuando faltare un (1) año de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria.

El acogimiento del trabajador a la pasividad anticipada importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes, equivalente al sesenta por ciento (60%) del salario correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.

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

La pasividad anticipada deberá ser solicitada por ante el jefe directo y por escrito. Su otorgamiento quedara supeditado a la situación actual que se encuentre el agente en su ámbito laboral y a decisión del ejecutivo.

La pasividad impondrá el carácter permanente de la misma y no podrá revocarse una vez otorgada.

ASIGNACIONES, OTRAS BONIFICACIONES, OTRAS COMPESACIONES, INDEMNIZACIONES Y OTROS BENEFICIOS

ARTÍCULO 44º. El trabajador municipal tendrá derecho a las asignaciones, otras bonificaciones, otras compensaciones, indemnizaciones y/o cualquier otro beneficio que oportunamente se reglamenten al efecto, establecidos en la legislación vigente y los que se incorporen en lo sucesivo y a futuro que complementen el presente convenio.



ASIGNACIONES

ARTÍCULO 45°. El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes, subsidios por fallecimiento, y/o todo otro beneficio de conformidad con la legislación nacional vigente que rija en la materia.

Las asignaciones a las que tendrá derecho el trabajador serán como mínimo las siguientes y de acuerdo a los importes, porcentajes y plazo u otra modalidad que fije la autoridad nacional o provincial en la materia:

- Prenatal
- Nacimiento
- Hijos
- Hijos con discapacidad
- Ayuda escolar
- Matrimonio

COMPENSACIONES

ARTÍCULO 46°. Las compensaciones comprenderán a todo importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones, y por los siguientes motivos:

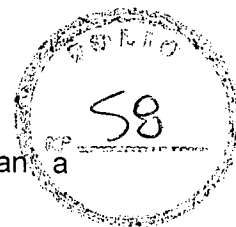
Viático: Asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas;

Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio;
Toda aquella compensación que se reglamente por cualquier otra vía.

BONIFICACIONES

ARTÍCULO 47°. La remuneración del trabajador municipal de planta permanente podrá percibir si correspondiere las siguientes bonificaciones sin perjuicio de otras que se establezcan en la materia cuyos porcentajes variables y de cuantía fija se determinen mediante decretos u ordenanzas:

- 1) **Bonificación Remunerativa No Bonificable:** Comprende un importe determinado formando parte calculo del sueldo conformado para los empleados que revistan la planta permanente municipal, sirviendo como base de calculo para los cargos sin estabilidad (planta política, intendente, Concejales y demás funcionarios del ejecutivo municipal), sueldo del intendente y concejales electos. El importe aludido será solo actualizado por Ordenanza con el incremento salarial presupuestado para cada ejercicio. Se excluye de esta bonificación, aquellos agentes que se desempeñan en calidad de Mensualizados, Jornalizados y aquellos que revisten planta política.
- 2) **Bonificación régimen de 40 Horas:** Solo para el personal comprendido y equivale a un importe que surge del 33,33% del ítem 1).
- 3) **Bonificación régimen de 48 Horas:** Solo para el personal comprendido y equivale a la 60% del ítem 1).
- 4) **Bonificación responsabilidad Patrimonial y/o funcional.** Equivale al importe que surja de calcular el 25% sobre básico con la antigüedad del agente municipal. Esta bonificación es para el personal de que actúan en calidad de responsables de algún órgano rector y/o tiene bajo su orbita algún modulo del sistema RAFAM. Es de carácter remunerativo, pero incompatible con la realización de Horas suplementarias y otras tareas extraordinarias
- 5) **Bonificación por fallo de caja:** Es una bonificación remunerativa que será aplicable para todo el personal municipal de planta permanente que este afectado o de alguna manera maneje fondo en la oficina de tesorería o quien haga de sus veces y otros organismos descentralizados que revistan similitud.



Su importe se graduara según las escalas/clases que se detallan a continuación:

- **Clase A:** Un importe calculado sobre el 90% del sueldo básico mínimo correspondiente. Comprende al personal de la oficina recaudadora principal de la tesorería o quien haga de sus veces.
 - **Clase B:** Un importe calculado sobre el 50% del sueldo básico mínimo correspondiente. Comprende al personal de las oficina/s recaudadora/s dependiente de la delegación de Bartolomé Bavio.
 - **Clase C:** Un importe calculado sobre el 35% del sueldo básico mínimo correspondiente. Comprende al personal de las oficina/s recaudadora/s dependiente de la delegación de Vieytes, Delegación Atalaya, Cementerio de Magdalena y Oficina de Guías.
- 6) **Bonificación especial por presentismo:** Será otorgada una bonificación especial por presentismo, no remunerativa y no Bonificable de \$ 400,00 actualizable según se determine, a todo el personal que no registre inasistencias, licencias especiales o falta de puntualidad en el mes calendario respectivo; **Excepciones:** La bonificación por presentismo se pagara en los casos de Licencia Anual por vacaciones del año en curso, duelo familiar según grados de parentesco y cantidad de días contemplados en la ley y este convenio como así también en los casos de Donación de Sangre u Órganos y/o piel en Hospital municipal o Provincial con certificado competente.
- NO** será otorgado el presentismo en los siguientes casos:
- a) Cuando el agente Municipal incurra con 3 (tres) llegadas tardes, con una tolerancia máxima de 10 (diez) minutos;
 - b) Cuando el agente Municipal incurra con 3(tres) salidas antes de la finalización de la jornada laboral;
 - c) Cuando el agente municipal no registre su entrada o salida.-

A los efectos del cálculo y para que la bonificación aludida será otorgada, se tendrán en cuenta el cumplimiento de los requisitos enumerados

precedentemente durante el mes inmediato anterior a la liquidación de sueldos en la cual se abona tal bonificación.-

- 7) **Bonificación por función Técnico Universitario y/o Profesional:** Sera otorgada al personal municipal que posean y apliquen sus conocimientos tanto técnicos como profesionales en el ámbito laboral donde desempeñe tareas inherentes al título que ostenta. Equivale al importe que surja de calcular el 50% sobre básico más la antigüedad del agente municipal.
- 8) **Bonificación por función:** Será otorgada previa fundamentación del peticionante y avalada por el ejecutivo municipal, a todos aquellos agentes municipales de planta permanente que cumplan una función de responsabilidad y cuya complejidad que requiera asimismo los conocimientos o idoneidad necesarios para el desarrollo de una tarea específica y/o reconocida. Equivale a un importe remunerativo, actualizable en el mismo % de incremento salarial pautado y aprobado en el presupuesto anual del agente; la bonificación por función es incompatible con la realización de Horas suplementarias y toda otra tarea extraordinaria, salvo que en este último caso, no difiera con otras tareas de índole profesional fuera del horario de trabajo y cuando se trate de la modalidad prestacional: extra- laboral, estatuida en el artículo 16º inc. d) del presente convenio.
- 9) **Bonificación Riesgo de Vida o riesgo Profesional:** Esta Bonificación será percibida por el personal que desempeñe tareas que por su índole entrañe peligro para su integridad psico/física. Comprende a modo enunciativo a los siguientes agentes municipales:
- Personal de Hidroelevadores
 - Personal de Inspectores
 - Personal que este vinculado a la asistencia social en villas o barrios carenciados y/o en contacto con personas en situación de calle.
 - Personal que realice trabajos en altura de poda y alumbrado.
 - Toda otra actividad o tarea declarada riesgosa por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y/o autoridad de aplicación en la materia.

Equivale al importe que surja de calcular el 20% sobre básico sin contar la antigüedad del agente municipal.

10) **Bonificación Guardavidas:** Es otorgada al personal comprendido y equivale a un importe de carácter remunerativo resultante de calcular el 15% sobre el básico sin la antigüedad.

11) **Bonificación tarea Insalubre:** Para el personal comprendido que desarrolle tareas insalubres o perjudiciales a la salud humana por aplicación de las normas vigentes en la materia y toda otra de relación que regulen. Se consideran áreas insalubres las siguientes:

- Laboratorios
- Lavadero de hospital
- Radiología
- Hemoterapia
- Guardavidas
- Recolección de residuos habituales y no habituales
- Cementerio
- Toda otra actividad o tarea declara insalubre por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y/o autoridad de aplicación en la materia.

Equivale al importe que surja de calcular el 10% sobre básico sin la antigüedad del agente municipal. Es de carácter remunerativo.

12) **Bonificación por bloqueo de título:** Será percibida una bonificación equivalente al importe resultante del calculo del 50% del sueldo básico con antigüedad, a todos aquellos agentes municipales hasta el nivel jerárquico técnicos y profesionales con titulo habilitante colegiados o no, que presenten una incompatibilidad legal por la retribución de sus honorarios en el ejercicio de su actividad o función asignada y cuyo cargo este contemplado en el presupuesto anual. Es de carácter remunerativo.

13) **Bonificación por título:** Equivale al importe resultante de calcular los siguientes porcentajes según la escala por título que se determina a continuación:

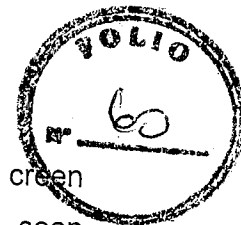
- Título Secundario: 10% sobre el básico con antigüedad.
- Título Terciario: 15% sobre el básico con antigüedad.
- Título Universitario: 20% sobre el básico con antigüedad.

La presente bonificación tiene carácter remunerativo y se calculara sobre el sueldo básico más la antigüedad.

14) **Bonificación personal jerárquica:** Se abonara al personal jerárquico los últimos tres (3) años previo a su jubilación. Este importe será el resultante de un (1) haber básico mínimo para el agente municipal. Es de carácter remunerativo.

15) **Bonificación por manejo y uso de maquinaria especializada.** El agente municipal de planta permanente que en su conocimiento maneje maquinaria, herramientas que por su naturaleza sean específicas y se requiera especialización, percibirá un importe calculado sobre el 25% de su básico más antigüedad.

16) **Bonificación por Chofer:** El agente municipal de planta permanente que maneje vehículo automotor, camioneta, camión, ambulancia, y otra de similar naturaleza destinada al trabajo no especializada o uso cotidiano dentro del parque automotor municipal y se encuentre por acto administrativo o resolución con cargo a dicho agente, percibirá un importe calculado sobre el 15% de su básico con antigüedad.



Las bonificaciones precedentes podrán ser absorbidas por otras que se creen posterior al presente Convenio Colectivo, cuya naturaleza y similitud sean esencialmente más favorable y en ningún modo perjudiquen al trabajador.

ARTÍCULO 48°. El trabajador tendrá derecho a indemnizaciones por enfermedad profesional y/o accidente sufrido en acto de servicio se acordará indemnización en la forma que establecen las leyes que rigen la materia.

HORAS SUPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 49°. El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables, feriados nacionales y horas nocturnas, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%) siempre y cuando no se encuentre bajo alguna modalidad prestacional contemplada en el presente convenio.

La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el trabajador en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, será determinada a través del presente Convenio Colectivo de Trabajo conforme la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación.

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

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del Agrupamiento Jerárquico.

Capítulo VI: LICENCIAS

ARTÍCULO 50°. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias según lo prescripto por la ley 14.656 y las establecidas en presente Convenio Colectivo:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad inculpable o accidentes de trabajo.
3. Para estudios, actividades culturales y deportivas.
4. Por actividades gremiales.
5. Por atención de familiar enfermo.
6. Por duelo familiar.
7. Por matrimonio.
8. Por nacimiento, maternidad o adopción.
9. Por pre-examen y examen.
10. Por asuntos particulares.
11. Por motivos especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.
13. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
14. Licencias de real necesidad y otras licencias.
15. Francos Compensatorios



LICENCIA ANUAL

ARTÍCULO 51°. La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

ARTÍCULO 52°. La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

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

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

Cuando se produzca la interrupción de la presente licencia por razones de enfermedad, la licencia se considerará interrumpida hasta tanto se produzca el alta médica, continuando el agente en uso de dicho beneficio. Para tener derecho, el

agente deberá proceder en la forma indicada por el artículo 45° del presente convenio.-Desaparecida esta causal, continuará en el uso de la licencia anual que le restara usufructuar.-

Cuando se trate de agentes casados o que convivan en estado de aparente matrimonio o convivencia comprobada acreditado el vínculo y ambos revistan el carácter de trabajadores municipales, se les otorgara las respectivas licencias en forma simultanea. Igual tratamiento recibirá cualquiera de los convivientes o conyugues si alguno de ellos trabajen bajo la orbita de del gobierno Nacional o Provincial.

ARTÍCULO 53°. Vencido el año calendario de otorgamiento, el agente perderá el derecho a usar de la licencia o de los días que le faltaren para completarla. Se exceptúa de ello los casos en que el agente se hallare en uso de licencia por enfermedad, maternidad o duelo o ésta le hubiere sido interrumpida por razones de servicio, y no fuere posible usar o completar su licencia anual en el mismo año calendario. En estos casos la licencia podrá ser transferida al siguiente año.

ARTÍCULO 54°. A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

ARTÍCULO 55°. Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica ad hoc o representativa del MINISTERIO DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES y comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese



para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

ARTÍCULO 56°. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

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

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

Cuando la junta médica determine el grado de capacidad laboral del agente accidentado, podrá también aconsejar el tipo de funciones que debería realizar y horario a cumplir, la que nunca será inferior a cuatro (4) horas diarias.

ARTÍCULO 57°. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir, la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

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

ARTÍCULO 58°. Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional o representativa del MINISTERIO DE SALUD DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

LICENCIA POR ESTUDIOS, INVESTIGACIONES O TRABAJOS

ARTÍCULO 59°. Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

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



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

LICENCIA POR ACTIVIDAD GREMIAL

ARTÍCULO 60°. El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

A tales efectos, los agentes municipales que sean miembros de comisión directiva, comisión interna y/o delegados designados por las entidades con personería jurídica gremial para que actúen como representantes de personal en el lugar de trabajo o sector, tendrán el derecho a licencia con goce de haberes hasta cinco (5) días corridos o alternados mensuales cuando fuere necesario para la defensa de los derechos individuales y colectivos de sus representados.

Alternativamente, los integrantes de las comisiones directivas o miembros de comisiones internas y/o delegados de personal tendrán derecho a disponer de hasta CINCO (5) horas semanales, a fin de realizar actividades relacionadas con su cometido. Igual derecho se otorgará a los delegados del personal cuando deban desarrollar actividades de índole gremial, aún fuera de su lugar o ámbito de trabajo.

La licencias o permisos gremiales serán comunicadas por el titular gremial sectorial a la oficina de personal o su responsable con un plazo no menor a 48 hs. de anticipación.

El número de delgados de personal en uso simultáneo de licencia o permiso gremial, no deberá ser superior a la mitad del total de representantes o delegados electos.

LICENCIA POR ACTIVIDAD DEPORTIVA

ARTÍCULO 61º. El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

La licencia deportiva debe ser justificada mediante el acto y/o resolución formal que acredite la designación/invitación del agente municipal a participar, por el organismo oficial o quien haga de sus veces encargado de promover la actividad deportiva.

LICENCIA POR ACTIVIDAD CULTURAL

ARTÍCULO 62º. El agente municipal que realice una actividad cultural reconocida y/o declarada por organismos oficiales sea público o privado, y/o que sea declarado de interés nacional, provincial o municipal, tendrá el derecho a pedir licencia especial por el tiempo que dure la actividad. A tal efecto, el agente que peticona, debe adjuntar en el pedido original, el documento o acto administrativo que promueva la actividad cultural que se pretende.

LICENCIA POR ATENCIÓN FAMILIAR

ARTÍCULO 63º. Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.



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

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

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

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

LICENCIA POR FALLECIMIENTO

ARTÍCULO 64º. Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

- a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual que estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro, seis (6) días corridos.
- b) Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días corridos.

LICENCIA POR MATRIMONIO

ARTÍCULO 65°. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrán ser utilizados antes o después de la fecha prevista de su matrimonio.

LICENCIA POR NACIMIENTO, MATERNIDAD O ADOPCIÓN

ARTÍCULO 66° Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

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

Gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término



de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

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

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

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

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a cinco (5) días hábiles.

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

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

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

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

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

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

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

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

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



En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a. Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes.

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

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

LACTANCIA

ARTÍCULO 67º. La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.

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

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

ARTÍCULO 68°. El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

- a) **Carreras universitarias o terciarias:** correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.
- b) **Enseñanza secundaria media o técnica:** hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

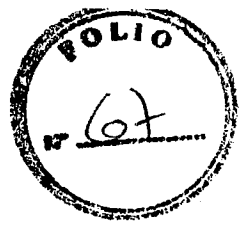
Además el personal tendrá derecho a licencia por día del examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

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

LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES

ARTÍCULO 69°. El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.
- b) Donación de sangre, el día de la extracción;



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

d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;

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

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

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

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

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

i) En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar

la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

j) En los casos en que el trabajador o trabajadora le sea diagnosticado por profesional pertinente stress laboral, o agotamiento similar producto de la rutina laboral y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada.

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

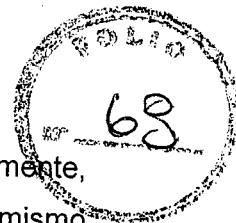
Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por la junta de médica que se constituya al efecto para aconsejar o sugerir mediante su dictamen.

k) Por motivo de tener que mudar su domicilio, el cual deberá ser el de su vivienda real y permanente, el agente gozará de dos (2) días corridos.

l) El trabajador gozará de licencia el día de su cumpleaños.

OTRAS LICENCIAS

ARTÍCULO 70°. Por causas no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.



El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad y debe ser comunicada por el mismo con una anticipación mínima de TREINTA (30) días corridos a la fecha de iniciación de la misma.-

FRANCOS COMPENSATORIOS

ARTICULO 71º. Los francos compensatorios podrán ser tomados a requerimiento fundado del empleado y por escrito con una antelación no menor a una semana fijando la fecha requerida ante su superior directo, quien evaluará y autorizará si corresponde su otorgamiento, notificándolo por misma vía. En caso de no otorgarse, el empleador deberá fijar nueva fecha de otorgamiento acordada previamente con el empleado dejándolo asentado por escrito en la petición original.

Los francos compensatorios serán otorgados como descanso en razón de uno por cada jornada normal de trabajo o su equivalente en horas según corresponda, y doble en el caso de ser fuera de la jornada normal semanal.

Las horas que originen un franco compensatorio, podrán acumularse en uno o varios días, pero nunca la acumulación de las mismas podrá excederse del límite máximo de hasta 12 horas diarias. Debe considerarse la jornada de trabajo que realice el agente, a los efectos del cómputo en la acumulación de horas hasta alcanzar el referido límite.

De no solicitar el franco en el tiempo dentro de los tres meses a contar a partir del tiempo habilitado para requerirlo, hará pasible de la pérdida del derecho a solicitarlo y/o su compensación en dinero.-

El agente podrá gozar de hasta dos francos compensatorios por semana del total acumulado hasta agotarlos.-

La acumulación de los francos compensatorios no podrá sumarse ni acoplarse a la licencia anual del trabajador.-

Capítulo VII: DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR MUNICIPAL

ROPAS Y ÚTILES

ARTICULO 72º. El personal que por la naturaleza de sus funciones deba vestir uniforme será provisto del mismo, existiendo la obligatoriedad de uso del mismo. Los uniformes serán entregados con cargo al agente y deberán ser reintegrados a la comuna si se desvinculare de ella y/o al momento de la entrega de un nuevo equipo de igual tenor. Ningún agente podrá ser obligado al uso de ropa o uniformes no adecuados a la estación.

Asimismo se deberán proveer equipos adecuados para la lluvia al personal de calle. No obstante lo recomendado por el servicio de Seguridad e Higiene del trabajo en materia de ropa y útiles de trabajo, se le proveerá al personal como mínimo un (1) equipo de prendas al año correspondiendo a la temporada estival o invernal según corresponda.

Tendrán derecho a la provisión de uniformes y ropa de trabajo los siguientes grupos ocupacionales:

- Obrero
- Enfermería y médicos
- Inspector de Transito y Comercio
- Maestranza
- Mayordomía
- Barrido y Limpieza
- Administración
- Sepulturero - exhumación



MENCIONES

ARTICULO 73°. Sin perjuicio de lo establecido en la ley 14.656, complementariamente el trabajador podrá ser reconocido mediante resolución o acto administrativo agregándose constancias en su legajo.

PERIODO PRE-JUBILATORIO

ARTICULO 74°. Los agentes pre jubilables podrán optar por su adhesión al régimen pre jubilatorio, gozando de franquicias horarias, no inferior a una (1) hora y de acuerdo al cronograma que así lo establezca la Oficina de Personal, o quien haga de sus veces que facilitarán su adaptación a la nueva situación y podrán participar de encuentros grupales que brindarán apoyatura técnica.

Lo precedente tendrá por objetivo Acompañar al personal pre jubilable en el proceso de despegue de la institución, para lograr que vivencie la experiencia del pre-egreso como una forma de preparación para la futura etapa, significando su adhesión al régimen pre jubilatorio, la participación en un espacio de reflexión.

Quedará comprendido todo personal de planta permanente, desde los seis (6) meses anteriores a la fecha en que cumpla los extremos mínimos legales de acuerdo a su legajo personal para acceder a la jubilación ordinaria.

Los agentes que se jubilen por invalidez podrán participar de los encuentros grupales, para lo cual deberán pedir su incorporación al régimen en la oficina de personal ó la que haga sus veces.

INAMOVILIDAD

ARTICULO 75°. El personal pre jubilable mencionado, permanecerá hasta el momento del cese en la oficina en la que se desempeña, salvo razones debidamente fundadas.

NORMAS DE PROCEDIMIENTO

ARTICULO 76°. La oficina de personal confeccionará la nomina de agentes comprendido en las condiciones citadas, por trimestre.

Con nueve (9) meses de anticipación, notificarán a cada agente de su inclusión en el régimen a efectos que el mismo reciba información sobre sus alcances, contenido y pueda adherirse voluntariamente.

El municipio orientará al agente comprendido en el presente programa, sobre los diferentes trámites a realizar relacionados con su próxima jubilación.

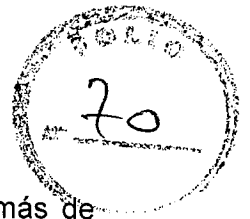
Coordinar con los responsables del programa las entrevistas de inducción al régimen.

Notificarán a los jefes de los agentes pre jubilables cual es el régimen de franquicias y licencias por el que ha optado.

FRANQUICIAS DE ADAPTACION AL TIEMPO LIBRE

ARTICULO 77°. La franquicia se hará efectiva a partir de su adhesión y se determinaran según lo siguiente:

- a) Durante el sexto y quinto mes anterior al cese, los agentes gozarán de una franquicia de una (1) hora diaria, la que podrá ser utilizada al inicio o al final de la jornada laboral.
- b) En el cuarto mes anterior al cese, la franquicia se incrementará a 2 (dos) horas diarias, a ser utilizadas de igual modo que en el artículo anterior o fraccionada en 1 (una) hora al inicio y otra al final de la jornada laboral.
- c) Durante el tercero y el segundo mes anterior al cese, se agregará a lo ya establecido, un día de franquicia por semana a elección del agente.
- d) En el mes anterior al cese y hasta el egreso, se agregará otro día más de franquicia.



- e) En el mes anterior al cese y hasta el egreso, se agregará otro día más de franquicia.
- f) El agente deberá consignar al adherirse al régimen, los horarios y los días en que hará uso de sus franquicias durante todo el periodo.

Capítulo VIII: DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 78°. El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

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

ARTÍCULO 79°. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

ARTÍCULO 80°. Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción.

ARTÍCULO 81°. Los agentes de la Administración Municipal no podrán ser objeto de sanciones disciplinarias ni privados de su empleo, sino por las causas y procedimientos determinados en este Convenio.

ARTÍCULO 82°. Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

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

II. Expulsivas: Cesantía.

ARTÍCULO 83° Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c), las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriera en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.
4. Ebriedad cuando trascienda la esfera pública, afecte el orden siendo notoria y/o debidamente acreditada.
5. Las vías de hecho, injurias, agravios, amenazas y desafíos entre iguales, superiores y al público.
6. Emplear indebidamente los elementos y herramientas confiados bajo su custodia.



7. Violar disposiciones en materia de su competencia.
- 8.- La falta de aseo personal o el desarreglo en el vestir; el uso de prendas no reglamentarias, en desorden, sucias, incompletas o deterioradas.
- 9.- No observar puntualidad en la presentación al trabajo, o al llamado del Superior o no ocupar con prontitud su puesto o lugar de trabajo.
- 10.- No dar conocimiento inmediato al superior de cualquier enfermedad o causa justificada, que le impida presentarse a su trabajo o cumplir con el mismo.
- 11.- No mantener la debida disciplina en el personal a su cargo, no controlar su trabajo.
- 12.- Dormirse estando en el lugar de trabajo o en cualquier otro servicio.
- 13.-Quejarse del Servicio o verter expresiones que puedan infundir en los empleados o público desaliento, tibieza o desagrado.
- 14.- Aceptar premios o distinciones en nombre de la municipalidad sin autorización correspondiente.
- 15.- Formar parte o estar vinculado a empresas o sociedades destinadas al aprovisionamiento de la municipalidad u organismos dependientes de la municipalidad.
- 16.- Toda otra falta a cualquier prescripción reglamentaria, con tal que la infracción u omisión no produzcan consecuencias graves.

ARTÍCULO 84° Según lo establece el artículo 82° Apartado II del presente convenio Podrán sancionarse hasta con cesantía los que incurrieren en:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.

2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a Treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
3. Inconducta notoria.
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta ley.
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

ARTÍCULO 85°. El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.



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

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

Al trabajador que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgará cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución que corresponda, que deberá adoptar la autoridad.

ARTÍCULO 86°. Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación del presente Régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

a) Secretario y/o Subsecretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

c) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

d) Jefe de División: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

Capítulo XIX: DEL PROCEDIMIENTO SUMARIAL

DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 87°. El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

ARTÍCULO 88°. No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por funcionario no inferior a Director o autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en este CCT. En estos casos previos a la aplicación de la sanción se hará saber al agente la falta cometida, la norma transgredida y el derecho a presentar descargo en el plazo de TRES (3) días. En los casos de abandono de cargo y reiteradas inasistencias sin justificar, la sanción podrá extenderse hasta TREINTA (30) días. No obstante, aun cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso y el derecho a la defensa.

Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones correctivas.

ARTÍCULO 89°. La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

ARTÍCULO 90°. El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

- a) por fallecimiento del responsable.
- b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
- c) por prescripción, en los siguientes términos:

1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.

2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

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

3. cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la acción disciplinaria será la establecida en el Código Penal para la prescripción de la acción del delito de que se trata. En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en los incisos precedentes.

ARTÍCULO 91º. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

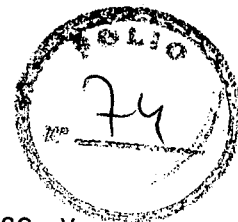
ARTÍCULO 92º. El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente del presente CCT y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada.

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

ARTÍCULO 93º. El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.

El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial.

ARTÍCULO 94º. En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.



ARTÍCULO 95°. Una vez pronunciado el órgano de disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.

ARTÍCULO 96°. Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días.

Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial o judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictivos.

Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a los resultados del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 97°. Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

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

ARTÍCULO 98°. El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) sancionando al o los imputados;

b) absolviendo al o los imputados;

c) sobreseyendo.

ARTÍCULO 99°. Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

ARTÍCULO 100°. A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente ley dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

ARTÍCULO 101°. Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

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

ARTÍCULO 102°. Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.



ARTÍCULO 103°. La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absoluta en sede administrativa.

RECURSOS

ARTÍCULO 104°. Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.

No podrá dictarse resolución en ninguna de las escalas jerárquicas mencionadas, sin encontrarse agregada copia íntegra de los antecedentes del legajo del trabajador.

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley N° 7.647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

DE LA REVISIÓN

ARTÍCULO 105º. En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

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

PLAZOS

ARTÍCULO 106º. Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 107º. Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometérsela. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

ARTÍCULO 108º. El sumario tiene por objeto la acreditación de hechos u omisiones que pudieren constituir faltas punibles y de todas sus circunstancias.



Será promovido a instancia de la Administración o por denuncia fundada.

Las personas extrañas a la Administración podrán presentar denuncia oral o escrita ante la autoridad respectiva, la que tendrá la obligación de recibirla, sobre hechos u omisiones que puedan configurar faltas.

ARTICULO 109°. En caso que la denuncia sea oral, se labrará acta, la que en lo esencial, deberá contener:

- 1) Lugar y fecha.
- 2) Nombre, apellido, domicilio y demás datos del denunciante acreditados con el respectivo documento de identidad.
- 3) Relación del o de los hechos denunciados.
- 4) Nombre y apellido de las personas a quienes se atribuya responsabilidad o intervención en los hechos, o en su defecto, los datos o informes que permitan su individualización.
- 5) Los elementos de prueba que pudieren existir, agregando los que tuviere en su poder.

El acta deberá ser firmada por el denunciante en presencia del funcionario interviniente y por éste último, entregándosele copia certificada.

ARTICULO 110°. Si se tratare de denuncia efectuada por escrito, se citará al denunciante para que dentro de los TRES (3) días, ante el titular de la repartición en que se hubiese cometido la presunta falta, o quien éste designe a tal efecto, ratifique el contenido de la misma y reconozca la firma que la suscribe, dejándose constancia de lo actuado en acta con las formalidades de la última parte del apartado anterior.

No lográndose la comparencia del denunciante y no siendo posible establecer la autenticidad de la firma, se decretará el archivo de las actuaciones.

El mismo procedimiento se seguirá cuando la denuncia proceda de fuente anónima, fuere formulada bajo firma apócrifa o cuando la denuncia hubiera sido retractada.

ARTICULO 111º. Presentada una denuncia y cumplidos los requisitos precedentes, el funcionario que la reciba la elevará de inmediato a la autoridad superior de la dependencia, si no hubiere sido radicada directamente ante la misma, y ésta deberá practicar las diligencias preventivas necesarias, dando oportuna intervención al órgano administrativo competente.

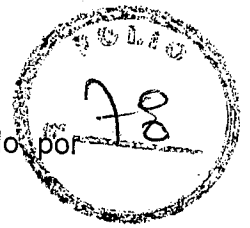
ARTICULO 112º. El denunciante no es parte de las actuaciones.

ARTICULO 113º. En oportunidad de efectuarse el traslado al agente de la falta cometida, deberá indicarse con precisión el hecho que se le atribuye, detallando las circunstancias de tiempo y lugar de su producción.

ARTÍCULO 114º. El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este Convenio Colectivo de Trabajo.

ORDEN DE SUMARIO

ARTICULO 115º. El acto u orden que disponga la instrucción de sumario deberá contener ineludiblemente, en forma clara y precisa, la mención de los hechos a investigar, y la individualización del o de los agentes presuntamente involucrados, si los hubiere.



- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado civil o segundo por afinidad con alguno de los involucrados o denunciantes.
- b) Ser o haber sido denunciado o acusado por un delito o falta disciplinaria por alguno de los involucrados o denunciantes.
- c) Ser o haber sido denunciador o acusador del que recusa.
- d) Tener interés directo o indirecto en el resultado del sumario, que se manifieste por parcialidad evidente en la investigación.
- e) Tener el instructor, su cónyuge o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o afines hasta el segundo, pleito pendiente con el recusante.
- f) La amistad íntima con alguno de los involucrados o denunciantes, que se manifieste por frecuencia en el trato.
- g) Enemistad manifiesta o resentimiento por hechos graves y conocidos con involucrados o denunciantes.
- h) Ser o haber sido tutor o curador de involucrados o denunciantes.
- i) Tener comunidad de intereses con involucrados o denunciantes.
- j) Ser acreedor, deudor o fiador de involucrados o denunciantes.
- k) Haber recibido el instructor de parte del imputado beneficio de importancia o después de iniciado el sumario, algún presente o dádivas, aunque sean de poco valor.
- l) Las causales de recusación enunciadas precedentemente alcanzarán igualmente al representante o patrocinante del inculpado.

El instructor que se encuentre en alguna de las circunstancias enumeradas deberá excusarse.

La recusación no suspende el curso del sumario, salvo en lo que atañe a la declaración del sumariado, pudiendo designarse transitoriamente otro instructor mientras se sustancia el correspondiente incidente.

Las causales de recusación y excusación antes enunciadas, serán de aplicación también para los secretarios que pudieren ser designados.

ARTICULO 119º. Los incidentes de recusación o excusación serán sustanciados por cuerda separada y deberán ser planteados en la primera presentación que haga el sumariado, salvo que se trate de hechos sobrevinientes. Si la recusación la formula el denunciante, éste deberá efectuarla dentro de los TRES (3) días de haber conocido los hechos que dan motivo a la misma.

La recusación del Instructor será presentada ante él mismo, quien deberá elevarla al superior inmediato que lo haya designado para resolver, quien deberá expedirse en un plazo de CINCO (5) días. La excusación será presentada por el Instructor antes su designante quien debe resolver en el mismo plazo que la recusación.

El Secretario también puede ser recusado o excusarse bajo las mismas causales del art. 118 del presente Convenio, debiendo el instructor resolver sobre la cuestión en ambos casos, debiendo dar a lugar o no a la situación planteada bajo su responsabilidad. En ambos casos debe fundamentar, quien en el caso de aceptar o dar a lugar a el requerimiento de recusación o excusación deberá en el mismo acto o en forma separada designar nuevo secretario.

El recusante deberá ofrecer la prueba en el mismo escrito en el que formule la recusación, la que será cumplida dentro de los CINCO (5) días, término que podrá ser prorrogado por razones debidamente fundadas.

Resuelta desfavorablemente la recusación o excusación, se devolverán las actuaciones al instructor que entiende originalmente. Si, por el contrario, se hace



lugar, en el mismo acto se procederá a la designación del nuevo instructor sumariante o a la ratificación del designado transitoriamente.

Cuando el planteo de recusación o excusación comprende al secretario solamente, las actuaciones permanecerán a cargo del instructor actuante, sin perjuicio de lo que se resuelva respecto de aquél. En caso de acogerse al planteo de recusación o excusación, se procederá a la designación de un nuevo secretario en el mismo acto.

SECRETO DE SUMARIO

ARTICULO 120°. El sumario será secreto hasta que el instructor dé por finalizada la prueba de cargo.

ACTUACIONES EN GENERAL

ARTICULO 121°. Las actuaciones del sumario deberán realizarse por escrito, utilizándose preferentemente la escritura mecanizada.

De todas las diligencias que se practiquen se levantará acta o certificación, con indicación del lugar y fecha, la que será firmada por todas las personas que hayan intervenido en ella. El instructor deberá rubricar cada una de las hojas que utilice mediante su firma, juntamente con los intervinientes, y sellos correspondientes.

Cuando la persona no supiere o no pudiese firmar, se hará constar esta circunstancia al pie de la actuación y en ese caso la suscribirá otro a su ruego. Cuando se negare a firmar, se procurará documentar el hecho con el testimonio de dos personas a quienes constare esa negativa.

Ante la ausencia de testigos, la constancia del instructor será considerada suficiente a los fines indicados.

El instructor deberá entregar copia certificada del acta a la persona interesada en el momento de la declaración, si se lo requiere.

ARTICULO 122º. Las raspaduras, errores, interlineaciones, etc., en que se hubiere incurrido durante el acto, serán salvadas al pie del acta y antes de la respectiva firma, bajo pena de nulidad de la diligencia. No podrán dejarse claros ni espacios de ninguna naturaleza antes de la firma.

ARTICULO 123º. Bajo ninguna circunstancia los sumariados o sus representantes podrán retirar las actuaciones. La violación de esta prohibición hará incurrir en falta grave tanto a quienes retiren las actuaciones como a quienes faciliten la maniobra.

ARTICULO 124º. Deberán ser notificadas las siguientes providencias:

- a) La que dispone el otorgamiento de las vistas legales.
- b) La que provee la prueba de descargo.
- c) Las que fijen audiencias de testigos de cargo y de descargo.
- d) Las que denieguen peticiones.
- e) Las intimaciones.
- f) La orden de sumario administrativo

Las restantes providencias sólo serán notificadas si, a criterio del instructor, la falta de ese requisito pudiere afectar el derecho de defensa.

Las notificaciones se efectuarán personalmente, por cédula, por telegrama colacionado o por carta documento preferentemente.



Las efectuadas por otros medios se considerarán válidas, cuando de las mismas se desprenda sin duda alguna que lo que se pretende notificar ha llegado a conocimiento pleno del destinatario.

Se presume dicho conocimiento cuando consten en el expediente notificaciones personales de providencias de fecha posterior.

Cuando se efectuare personalmente, la misma estará a cargo del instructor, pudiendo practicarse por intermedio del jefe inmediato del agente en el lugar donde presta servicios, debiendo éste firmar y quedar debidamente acreditada la fecha en que se formaliza la notificación, lo que refrendará el jefe con su firma.

La cédula contendrá:

- a) El número de expediente.
- b) El nombre y el domicilio de la persona a notificar y el carácter de ese domicilio.
- c) La transcripción de la parte resolutive y de su motivación.
- d) Lugar, fecha y la firma del funcionario correspondiente.

ARTICULO 125°. Si el domicilio fuere constituido, el notificador dejará al interesado o cualquier otra persona mayor de DIECIOCHO (18) años que manifieste ser de la casa en ausencia de aquél, copia de la cédula, haciendo constar en la misma bajo su firma, el día y hora de la entrega.

El original de la cédula se agregará a las actuaciones con constancia de lo actuado, lugar, día y hora de la diligencia, suscripta por el notificador, el interesado o quien la hubiere recibido.

En los casos en que se negaren o no pudieren firmar, el notificador dejará debida constancia. Si se negaren a recibirla, la fijará en la puerta del domicilio constituido. De igual forma procederá en caso de hallar cerrado el domicilio.

ARTICULO 126° Si el domicilio fuere denunciado, el notificador requerirá la presencia del interesado.

En caso de encontrarlo, o en ausencia de éste cualquiera que fuera el tiempo o la causa de la misma, procederá en la forma señalada para el domicilio constituido.

Si no se hallare persona alguna dentro del lugar de la notificación, devolverá la cédula informada. De igual modo procederá si los moradores manifiestan desconocer al interesado o no encontrare el domicilio de la notificación.

ARTICULO 127°. Cuando la notificación no pudiere realizarse en el domicilio constituido en las actuaciones o en el que hubiere fijado el agente de conformidad con lo dispuesto, por ser aquél falso o inexistente o por haber sido alterado o suprimida la numeración, el encargado de la notificación lo hará constar bajo su firma, en cuyo caso se tendrá por cumplida la misma en la oficina donde se encontrare el expediente.

A tal efecto, el funcionario que corresponda pondrá nota de esta circunstancia, consignando bajo su firma la fecha correspondiente, a los fines del cómputo del plazo pertinente y se reservarán las actuaciones hasta el vencimiento del mismo.

ARTICULO 128°. Cuando la notificación se hiciera por carta documento o por telegrama colacionado, éstos contendrán las enunciaciones fundamentales de la cédula, consignando la parte resolutive y la motivación del acto.

La fecha de notificación de este caso, será la de constancia de la entrega de la carta documento o del telegrama colacionado.

ARTICULO 129°. La Oficina de Personal o Recursos Humanos, al tomar conocimiento del cambio de domicilio de un agente que se halla bajo sumario, deberán comunicarlo en forma inmediata a la Instrucción.

Esta obligación regirá sin perjuicio de la comunicación que deberá hacer el agente sumariado, en forma directa ante la Instrucción.

MEDIOS DE PRUEBA

ARTICULO 130°. DECLARACIÓN DEL INCULPADO

Cuando se proceda a citar a un agente comprendido en la orden de sumario, se le recibirá declaración indagatoria, sin exigirle juramento o promesa de decir verdad.

Si la instrucción considerara que un agente no mencionado en la orden de sumario, pudiere llegar a ser responsable del hecho investigado o existiera estado de sospecha, debe ampliarse la orden de sumario previo a recabar y/o recibirle declaración informativa en las mismas condiciones que al sumariado, sin que ello implique atribuirle tal carácter.

En ambos casos, deberá constar en el acta el carácter de declaración y de las garantías que lo amparan.

Dichas garantías, además de la falta de juramento o promesa de decir verdad, consisten en el derecho de negarse a declarar y la inexistencia de presunción en su contra por tal negativa.

El acta de la indagatoria deberá ajustarse, en cuanto no se oponga el carácter de la misma, a las normas establecidas para la declaración testimonial.

La oposición del indagado a la suscripción del acta, se interpretará como negativa a declarar.

En ambos casos, el declarante puede ser asistido por defensor letrado, el que sólo podrá presenciar la audiencia sin facultades para intervenir en ella.

Se permitirá al declarante manifestar cuando tenga por conveniente para la explicación de los hechos, evacuándose las citas y demás diligencias que

propusiere, si el instructor las estimara conducentes para la comprobación de las manifestaciones efectuadas.

El inculpado podrá ampliar su declaración cuantas veces lo desee, en cualquier estado del sumario, pudiendo incluso pedirse la presente medida a solicitud de otros imputados con consentimientos del inculpado.

CONFESIÓN

ARTICULO 131º. La confesión del sumariado hace prueba suficiente en su contra, debiendo reunir los siguientes requisitos:

- a) Que sea hecha ante el instructor designado para instruir el sumario, sin que resulte válida la ratificación de declaraciones originadas en otros ámbitos.
- b) Que no se presta por error evidente.
- c) Que el hecho confesado sea posible y verosímil atendiendo a las circunstancias y condiciones personales del sumariado.
- d) Que recaiga sobre hechos que el mismo conozca por la evidencia de los sentidos y no por inducción.
- e) Que el hecho esté acreditado y la confesión concuerde con sus circunstancias y accidentes.

PRUEBA TESTIMONIAL

ARTICULO 132º. El instructor tomará declaración testimonial a todas las personas a quienes considere en condiciones de suministrar información o datos que sirvan para la comprobación de los hechos y sus circunstancias, en las audiencias principal y supletoria que se fijen.



Las notificaciones a los testigos se efectuarán en la forma establecida. Si el domicilio denunciado fuere falso o no existiere, podrá tenerse por desistido al testigo indicado.

Los agentes de la Administración están obligados a prestar declaración. Si debidamente notificados no comparecen sin causa que los justifique, se harán pasibles de las sanciones que les pudiere corresponder. En las notificaciones se harán constar esta norma.

Están obligados a declarar quienes no sean agentes de la Administración. Invitados a hacerlo, se dejará constancia de su negativa o incomparencia.

Si el testigo ofrecido en el defensa, debidamente notificado, no compareciere sin causa que lo justifique, se tendrá por desistido. -

ARTICULO 133°. Están obligados a declarar pero no a comparecer los enfermos o impedidos físicamente, quienes lo harán en el lugar en que se encuentren, donde concurrirá el instructor.

ARTICULO 134°. De las declaraciones se levantará acta, la que además de las circunstancias referidas deberá contener:

- a) Nombre y apellido completo del declarante, edad, estado civil y nacionalidad, dejándose constancia del documento de identidad.
- b) Profesión, empleo u oficio. En caso de ser agente de la Administración, se consignará la dependencia en que se desempeña, el cargo que ocupa y la antigüedad.
- c) Domicilio real y legal, en su caso.

ARTICULO 135°. Los testigos serán interrogados separadamente. Prestarán juramento de decir verdad e indicarán si conocen al imputado, si es pariente, en qué grado, amigo o enemigo, acreedor o deudor, y si le comprenden algunos de los otros

impedimentos que se le harán conocer, entre ellos, su interés en el resultado del sumario.

Las preguntas deberán ser claras y precisas y no podrán formularse en forma capciosa, sugestiva o hiriente. Tampoco se podrán formular amenazas de ninguna clase ni preguntas que puedan afectar al fuero privado o el carácter íntimo, extrañas al asunto que se ventila.

ARTICULO 136°. El testigo no está obligado a contestar en forma precipitada. Las preguntas le serán repetidas, siempre que se advierta que no las ha comprendido, y con mayor razón, cuando la respuesta no concorde con el contenido de la pregunta.

El declarante podrá dictar por sí mismo sus declaraciones, pero no podrá traerlas escritas de antemano. En el acto se procurará asentar las mismas palabras y expresiones vertidas por el declarante, quien deberá dar razón de sus dichos.

ARTICULO 137°. El sumariante deberá interrumpir el interrogatorio cuando advierta señales de fatiga en el testigo, reanudando el mismo cuando hubiere desaparecido el impedimento para continuar la declaración.

ARTICULO 138°. Concluido el acto y si el interrogado se negare a leer su declaración o no pudiera hacerlo, el sumariante procederá a su lectura en voz alta y clara, dejando expresa constancia de ello.

El declarante deberá manifestar si se ratifica de su contenido o si, por el contrario, tiene algo que añadir o enmendar. Si no se ratificara en todo o en parte, se hará constar el hecho y las causales invocadas, pero en ningún caso se testará lo escrito sino que las nuevas manifestaciones se agregarán a continuación de lo actuado, relacionando cada punto con lo que conste con precedencia y sea objeto de modificación.



CAREO

ARTICULO 139°. Cuando las declaraciones obtenidas en el sumario discordaren en algún hecho o circunstancia que convenga dilucidar, se tratará en los interrogatorios de aclarar las discrepancias y en este último caso, el instructor procederá a efectuar los careos correspondientes.

Para llevar a cabo un careo, se procederá de la siguiente forma:

- a) Llenadas las formalidades previas de estilo, relacionadas con la identidad de los intervinientes, se dará lectura a los careados de las partes de sus respectivas declaraciones que se consideren contradictorias entre sí, llamándoles la atención sobre ellas a fin de que entre sí se reconvengan para obtener la declaración de la verdad, pudiendo los careados solicitar la lectura íntegra de lo declarado.
- b) Se consignarán por escrito las preguntas y respuestas que por intermedio de la instrucción mutuamente se hicieran los careados, en la forma más ajustada a la realidad.
- c) No se permitirá que entre ellos se insulten o amenacen ni falte el decoro público.
- d) Se dejará constancia de todas las particularidades que resulten o puedan resultar convenientes.
- e) Todos los intervinientes firmarán la totalidad de las hojas utilizadas en la diligencia, previa lectura y ratificación.

En un mismo acto no podrán carearse más de DOS (2) personas. El careo entre inculpados se verificará en la misma forma, pero sin recibirles juramento de decir verdad. Los careos de inculpados con testigos podrán efectuarse a pedido de los primeros o de oficio, pero siempre con el consentimiento de los segundos.

Si se hallare ausente alguna de las personas que deban ser careadas, se leerá al que se encuentre presente su declaración y las particularidades del ausente en las que discordase, y las explicaciones que de u observaciones que haga para

confirmar, variar, o modificar sus anteriores asertos, se consignarán en la diligencia. Posteriormente podrá completarse el restante medio careo.

PRUEBA PERICIAL

ARTICULO 140°. Se procederá a recabar informe pericial siempre que para el examen de una persona o para la apreciación de un hecho o de sus circunstancias, se requieran conocimientos especiales en algún arte, técnica, ciencia o industria.

Se nombrará un solo perito por cada rama del arte, técnica, ciencia o industria. Excepcionalmente podrá aumentarse su número, que en ningún caso se excederá de TRES (3), cuando la complejidad de los hechos lo haga procedente.

Las pericias se confiarán a los agentes de la Administración Municipal, que tengan título en la ciencia, arte o industria a que corresponda el hecho sobre el cual deben expedirse, siempre que la profesión relativa a la ciencia, arte o industria esté reglamentada. Si no lo estuviere, se podrán designar personas entendidas aunque no tuvieren título. Los agentes de la Administración deberán efectuar la pericia como si se tratase de una obligación inherente al cargo.

Cuando la Administración Municipal no contase con profesionales o expertos en la ciencia, arte o industria a que corresponda el hecho a investigarse, excepcionalmente podrá recabarse al Poder Judicial la designación de un perito de la Dirección General de Asesoría Pericial y si tampoco contaren con un profesional en la especialidad, podrá requerirse la designación a organismos o reparticiones nacionales. La Administración se hará a cargo de los costos que demande la pericia.

ARTICULO 141°. Las causales de recusación y excusación previstas para los instructores serán de aplicación para los peritos designados.

Este derecho podrá ser ejercido dentro de los TRES (3) días de la notificación o de tomar conocimiento de la causa, cuando fuere sobreviniente o desconocida. A



los efectos anteriores la autoridad que designe al perito deberá practicar la notificación fehaciente de ello al sumariado y transcurrido el plazo aludido, sin que hubiere oposición, quedará firme la designación. De mediar oposición, la misma tramitará en incidente por separado y será resuelta por el instructor actuante. En caso de acogerse, devolverá las actuaciones al funcionario designante para que proceda al reemplazo del perito. La decisión que adopte el instructor será irrecurrible.

ARTICULO 142°. El informe pericial será redactado por escrito, bajo juramento de decir la verdad, con indicación de lugar y fecha. El informe deberá ser presentado dentro de los SEIS (6) días de haber sido notificado el perito. A pedido del mismo, este término podrá ser ampliado por otros SEIS (6) días, cuando la complejidad del asunto lo haga procedente. Por excepción y por causas debidamente fundadas, la autoridad de la que dependa el perito podrá prorrogar los plazos. Vencidos el primero o segundo de los términos acordados sin que el perito comunicare el informe ni solicitare ampliación de plazo, el mismo será considerado incurso en falta. Si además se advirtiere morosidad, la falta será considerada grave. Al producirse la demora, el Instructor comunicará lo ocurrido a la autoridad de la que dependa el perito.

PRUEBA DOCUMENTAL

ARTICULO 143°. Se agregarán al expediente todos los documentos que se presentaren durante la instrucción, que tuvieran relación con el sumario.

Los documentos existentes fuera de la jurisdicción del instructor o que por la circunstancia del caso no puedan ser agregados, podrán ser compulsados en el lugar en que se encuentren y en caso necesario, se extraerá o recabará copia testimoniada de los mismos.

Los documentos privados serán sometidos a reconocimientos de aquellos a quienes pertenecieran, para lo cual deberán ser citados poniéndoseles de manifiesto los instrumentos a reconocer.

Las dependencias de la Administración están obligados a poner a disposición del instructor los documentos que fueren recabados por éste, como así también expedir copia testimoniada, pudiendo el instructor proceder al secuestro de los mismos en caso de ser necesario.

Las copias podrán ser obtenidas por cualquier medio que sea factible (mecanografiadas, fotografiadas, etc.), debiéndose certificar sobre su autenticidad, según el caso, por el instructor o por quien las expida.

INFORMATIVA

ARTICULO 144°. El instructor está facultado para requerir, mediante oficio, los informes que estime necesarios para el esclarecimiento de los hechos y sus circunstancias, no resultando necesario para ello seguir la vía jerárquica. Los organismos requeridos deberán contestar los informes dentro de los DOS (2) días de recibido el oficio. El incumplimiento de esa norma por parte del responsable del organismo, lo hará incurrir en falta grave. Si por razones fundadas, para suministrar el informe pedido se necesitare un lapso mayor, deberá comunicarse de inmediato esta circunstancia al instructor.

En los pedidos de informe a organismos ajenos a la Administración Municipal, a petición de los imputados, se podrá imponer la carga de su diligenciamiento a éstos, a cuyo efecto se le otorgará un plazo de hasta DIEZ (10) días, bajo apercibimiento de tener por desistida dicha prueba.

Dentro del término conferido, a petición del imputado y mediando razones debidamente fundadas, la instrucción podrá prorrogar dicho término, siempre bajo el mismo apercibimiento.



PRUEBA DE RECONOCIMIENTO

ARTICULO 145°. Si fuere necesario el reconocimiento de algún lugar, se realizará inspección ocular. Cuando ésta deba efectuarse en lugares bajo dependencia de la Administración Municipal, los funcionarios a cargo de los organismos respectivos estarán obligados a facilitar el cumplimiento de aquélla.

En el supuesto de que se tratare de lugares no dependientes de la Administración, la inspección ocular no podrá realizarse si no mediare conformidad de tercero con derecho para oponerse a la misma.

El instructor procederá a labrar acta detallando las circunstancias de interés para la investigación.

Asimismo, podrá confeccionar plano y croquis, tomar fotografías y recoger las pruebas que encontrare en el lugar.

Los inculpados podrán concurrir con sus representantes o letrados y formular las observaciones pertinentes, de las que se dejará constancia en el acta.

DILIGENCIAMIENTO.

ARTICULO 146°. Cuando cualquiera de las medidas de prueba deba ser cumplida fuera del asiento del instructor sumariante, éste podrá requerir su ejecución a las Municipalidades u otros organismos provinciales del lugar, los que deberán producirlos de inmediato con intervención de sus organismos específicos.

DISPOSICIONES COMUNES

ARTICULO 147°. Las decisiones de la instrucción en materia probatoria serán irrecurribles.

ARTICULO 148°. Para lo que no esté previsto en materia probatoria, serán de aplicación supletoria las normas del Código de Procedimiento Penal, en cuanto no se opongan a la presente Reglamentación.

CONCLUSIÓN DE LA PRUEBA DE CARGO

ARTICULO 149°. Concluida la prueba de cargo, el instructor dispondrá el levantamiento del secreto del sumario.

ARTICULO 150° Si, a juicio del instructor, se encontrare acreditada la comisión de falta administrativa e individualizado el o los autores, procederá a dictar auto de imputación, el que deberá contener en sus considerandos:

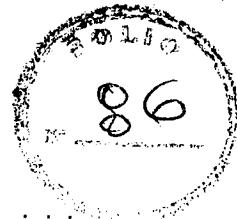
- a) La exposición metódica de los hechos, relacionándolos, con las pruebas agregadas al expediente.
- b) La participación que en ellos tuvieron cada uno de los imputados, mencionando claramente a los mismos, por sus nombres y apellidos completos.

Las circunstancias atenuantes y agravantes, que puedan modificar la responsabilidad de los imputados, desde una base estrictamente probatoria, sin poder incurrir en valoraciones que vayan más allá de la comprobación o no de la existencia de la falta.

En la parte dispositiva, contendrá:

- a) El encuadramiento legal que corresponda a los hechos relacionados y a la sanción disciplinaria que estime aplicable.
- b) El otorgamiento de traslado para descargo y ofrecimiento de prueba a los imputados.

ARTICULO 151°. El auto de imputación es irrecurrible, sin perjuicio de la disconformidad que pudiera manifestar el inculpado.



ARTICULO 152°. No existiendo, a criterio del instructor, elementos de juicio suficientes para la prosecución de las actuaciones, propiciará el sobreseimiento,

El auto que lo disponga deberá contener, en lo pertinente, los requisitos enunciados

DERECHO DE LOS IMPUTADOS

ARTICULO 153°. Dictada la providencia de imputación, se dará vista de todo lo actuado al imputado por el término de DIEZ (10) días, dentro de los cuales deberá efectuar su descargo y proponer las medidas de prueba que crea oportunas para su defensa. Cuando haya más de un imputado, los términos serán independientes y comenzarán a correr a partir del día siguiente hábil en que cada uno se haya notificado de la vista.

ARTICULO 154°. En su escrito de descargo el inculpado deberá constituir domicilio en forma clara y precisa, el que se considerará subsistente para todos los efectos legales mientras no designe otro, no pudiendo constituirlo en oficinas públicas.

En el caso de que así no lo hubiere hecho, se tendrá por constituido el domicilio declarado en su legajo personal.-

Asimismo, deberá ofrecer la totalidad de la prueba que estime necesaria, la que se sustanciará de acuerdo con las formalidades establecidas para la investigación, en las normas del presente, cualquiera sea la denominación que le asigne el imputado.

El instructor sumariante no admitirá pruebas que no versen sobre hechos relativos al sumario y que sean manifiestamente improcedentes. La providencia que se dicte al respecto es irrecurrible- Si el imputado lo considerare pertinente, dentro del plazo podrá presentarse ante la instrucción y manifestar verbalmente, dejándose constancia en acta, de los términos de su descargo. En ese caso, la instrucción consignará en el acta todo lo que le dictare el imputado y que hiciera a su defensa.

ARTICULO 155°. El imputado no podrá ofrecer más de CINCO (5) testigos, salvo que en el auto de imputación se hubiere valorado un número mayor de testigos de cargo en su perjuicio. Cuando haya propuesto un número mayor, el instructor tomará declaración a los CINCO (5) primeros de la lista presentada. Con respecto a los restantes, emitirá providencia fundada resolviendo con relación a la conveniencia de que depongan, para lo cual tendrá en cuenta la complejidad de los hechos y sus circunstancias.

Contra la resolución que se dicte no cabe recurso alguno, sin perjuicio de las facultades ampliatorias de los organismos que intervengan con posterioridad.

ARTICULO 156°. En el escrito de ofrecimiento de prueba se indicará domicilio o dependencia administrativa donde se desempeñen los testigos a los fines de su notificación, debiendo acompañarse, asimismo, los interrogatorios abiertos a cuyo tenor declararán.

En caso de incumplimiento de estos requisitos, el instructor intimará al imputado por un plazo de DOS (2) días para que subsane la omisión, bajo apercibimiento de tener por no ofrecida la prueba. El instructor podrá desestimar las preguntas que considere improcedente y formular las aclaraciones que considere pertinentes, sin recurso alguno en ambos casos. En el auto de proveimiento de prueba de descargo, se fijará la fecha y la hora en que se efectuará la audiencia. Asimismo se fijará fecha y hora para una audiencia supletoria, para el caso de que no pudiere concurrir a la primera. Si los testigos no comparecieran a ninguna de las audiencias fijadas, dentro del día siguiente al de la fecha fijada para la segunda, el instructor tendrá por desistida la prueba, salvo que el imputado, el día de la segunda audiencia, se presentare acreditando razones debidamente fundadas.

ARTICULO 157°. Los imputados o representantes y patrocinante/s podrán intervenir en la audiencia con la facultad de solicitar ampliar el interrogatorio, a través del instructor.

ARTICULO 158°. Los documentos en poder del imputado se acompañarán también con el escrito de descargo; caso contrario se indicará en forma precisa el lugar en



donde se encuentren. De tratarse de documentos privados, deberá indicarse quiénes y dónde deben ser citados para su reconocimiento. En caso de incumplimiento de estos requisitos, el instructor intimará por un plazo de DOS (2) días, para que se subsane la omisión, bajo apercibimiento de tener por no ofrecida la prueba. Cuando sea menester extraer copias fotográficas, mecanográficas o de otro tipo, la obtención de las mismas serán a cargo de la Administración, siempre que no se tratare de copias que el imputado requiera de las actuaciones, para su control personal, en cuyo caso será a su cargo.

ARTICULO 159°. En el supuesto de que la prueba fuera ofrecida por el inculpaado y deba recurrirse a la designación de un perito, las costas serán satisfechas y el cometido de ese perito particular responsabilidad exclusiva del proponente y su incumplimiento por cualquier circunstancia permitirá tener por desistido el ofrecimiento.

ARTICULO 160°. Concluida la prueba de descargo, se correrá nuevo traslado de las actuaciones a cada imputado, para que alegue sobre el mérito de la producida dentro del término de CINCO (5) días.

ARTICULO 161°. Los escritos podrán ser presentados hasta el día siguiente hábil de su vencimiento, dentro de las DOS (2) primeras horas del horario administrativo. Transcurrido el término para la formulación del descargo y ofrecimiento de la prueba y/o alegato sin que el inculpaado lo haya hecho, el instructor dictará providencia que le dé por decaído el ejercicio de esos derechos.

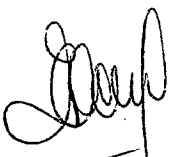
ARTICULO 162°. El instructor procederá a decretar el cierre del sumario en las siguientes circunstancias:


- a) Cuando el imputado no hubiera presentado el descargo y se haya dado por decaído el ejercicio de ese derecho.
- b) Cuando presente descargo y no ofrezca prueba a producir.

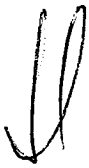
c) Cuando haya alegado sobre el mérito de la prueba de descargo o se le haya dado por decaído el ejercicio de ese derecho.

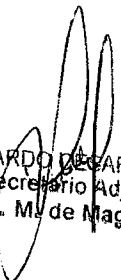
ARTÍCULO 163°. Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, que deberá crearse por Ordenanza a tenor del artículo 102° de la Ley 14656, la que deberá conformarse por un total de tres (3) miembros; un (1) miembro designado por el Intendente, un (1) miembro designado por el presidente del Concejo Deliberante y un (1) miembro designado por el Sindicato mayoritario, los cuales emitirán su voto con fundamentación sobre la sanción sugerida por el instructor o bien definir la absolución.

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



Patricia Gimino
Delegada A.T.E.



Sergio Moray
Delegado A.T.E.


JOSE MARIA RAMDURU
Secretario General
S. T. M. de Magdalena


EDUARDO OSCAR LOPEZ
Secretario Adjunto
S. T. M. de Magdalena


Lic. GONZALO M. PELUSO
Intendente Municipal


GASTÓN LOPEZ
STM DE MAGDALENA
SEC. DE TCEPSA


RAUL GÓMEZ
Secretario
H. C. Deliberante Magdalena