



*Honorable Concejo Deliberante
de Capitán Sarmiento*

hcd@sarmiento.mun.gba.gov.ar

2752 - PROV. DE BUENOS AIRES

***Ver Ordenanzas Nros. 2824/2022 Escalafón y 2891/2023 Reglamentación de bonificaciones**

Capitán Sarmiento, mayo 11 de 2017.-

POR CUANTO:

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE CAPITAN SARMIENTO HA SANCIONADO LA SIGUIENTE:

ORDENANZA NRO. 2397/2017.-

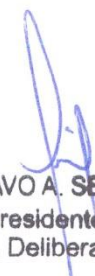
ARTICULO 1: Convalídase el Convenio Colectivo de Trabajo celebrado entre las autoridades ----- del Departamento Ejecutivo Municipal de Capitán Sarmiento y representantes de las entidades gremiales; cuya copia forma parte integrante de la presente ordenanza como Anexo I.-

ARTICULO 2: De forma.-

SALA DE SESIONES DEL H.C.D., MAYO 10 DE 2017.-


Dra. EVANGELINA L. OTAEGUI
Secretaria H.C. Deliberante




GUSTAVO A. SEMINO
Presidente
H.C. Deliberante

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

A los 16 días del mes de Diciembre de 2016 se reúnen en la Asesoría Jurídica los representantes de los gremios: por el Sindicato de Trabajadores Municipales el Sr. Alberto Noriega, la Sra. Mónica Romero, y la Sra. Mariela Bruni, por parte de la Asociación de Trabajadores del Estado el Sr. Gustavo Gauna y el Sr. Esteban Albornoz en presencia del Sr. Intendente Municipal Don Oscar Ostovich, la Subdirectora de Asesoría Jurídica, Dra. María Eugenia Iglesias, la Directora de Recursos Humanos Srita. Carolina Ceriani, el Sr. Secretario de Gobierno Sr. David Defelipe y la Contadora Municipal Regina Aldazabal con la finalidad de establecer las disposiciones que regirán la relación en lo sucesivo, de acuerdo a la Ley N°14656:

CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES:

ARTICULO 1: Ámbito de Aplicación: Las relaciones de empleo público de los trabajadores municipales de Capitán Sarmiento se rigen por el presente convenio colectivo de trabajo.

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

ARTICULO 2: Autoridad de Aplicación: el nombramiento de los trabajadores municipales corresponde al Intendente Municipal y al Presidente del Concejo Deliberante, en sus distintas competencias y en tal sentido constituye la autoridad de aplicación de este régimen con los funcionarios que a tales fines designen.

ARTICULO 3: Exclusiones: Quedan excluidos del presente régimen:

- a) Titulares de cargos electivos;

1
GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
A T E SAN PEDRO

- b) Funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo;
- c) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados;

Ello sin perjuicio del personal que expresamente se excluya por la negociación colectiva. La Ordenanza de creación de los cargos y créditos presupuestarios determinaran el régimen salarial. Sin perjuicio de ello y solo en relación a la escala salarial, podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto en la 14656.

ARTICULO 4: Admisibilidad. Son requisitos para la admisibilidad:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y ser idóneo para desempeñar el cargo. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación.
- b) Aprobar el examen de salud psicofísico-pre ocupacional, de carácter obligatorio.

ARTICULO 5: Antigüedad. La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.

ARTÍCULO 6: Derechos. EL trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) A la estabilidad los trabajadores de planta permanente;
- 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 Comper
j) A subside
k) A la c
l) A lic
m) A
n) P
o)

- i) A Compensaciones;
 - j) A subsidios y asignaciones familiares; Estas últimas, conforme la legislación nacional;
 - k) A la carrera y capacitación;
 - l) A licencias y permisos
 - m) A la asistencia sanitaria y social;
 - n) A renunciar;
 - o) A la jubilación;
 - p) A la reincorporación,
 - q) A la agremiación y asociación;
 - r) A ropas y útiles de trabajo;
 - s) A menciones;
 - t) A la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
 - u) Al Salario Mínimo Vital y Móvil, el que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio;
 - v) A la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios;
- Los derechos detallados son meramente enumerativos y el Municipio podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.
- w) A ser re categorizado
 - x) a participar de los concursos.

ARTICULO 7: Planta de personal: El personal alcanzado por el presente convenio colectivo de trabajo se clasificara en:

- a) Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida esta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) Planta Temporaria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

JOSCAR DARIO CYTOCH
INDEPENDIENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

CAPITULO II: PLANTA PERMANENTE

ARTICULO 8: Planta permanente. Previsiones. Horario. El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones establecidas en la Convención Colectiva de Trabajo, no pudiendo la jornada laboral normal o habitual ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.

Se establecerá una escala salarial diferente para los trabajadores con una jornada laboral normal de 6 horas diarias y los trabajadores con una jornada laboral normal de 8 horas diarias.

No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, la autoridad de aplicación podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios.

ARTICULO 9: Periodo de Prueba – estabilidad. Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera la estabilidad. Este derecho se adquiere a partir de los doce (12) meses, previo cumplimiento de los requisitos exigibles y toda normativa aplicable, de no mediar oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente.

Durante el periodo de prueba al trabajador deberá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

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

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

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.

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.
- 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 la presente Ley son nulas.

RETRIBUCIONES, ASIGNACIONES Y COMPENSACIONES.

JUAN DARIO CYTOCH
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
ATE/SAN PEDRO

ARTICULO 10. Retribuciones. El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en este convenio colectivo de trabajo y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

- a) **Sueldo Básico:** el que se Determine por este Convenio Colectivo de trabajo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 80.-
- b) **Antigüedad:** Otorgase una Bonificación del 1% del Sueldo Básico por año de antigüedad a partir del 1º de Febrero de 1996 que se abonará mensualmente para el Personal Municipal de Planta Permanente, Personal Superior y del Honorable Concejo Deliberante, excepto aquellos agentes cuyas remuneraciones se rijan por Leyes o Estatutos Provinciales o Nacionales. La Bonificación por antigüedad se liquidará: -
- Periodos Anteriores al 28/02/82 2,5% por año
 - Desde 01/03/82 al 31/01/88 3% por año hasta Jefe de Dpto. 2,5% Jefe Div/Dpto y P. Superior;
 - Desde 01/02/88 al 31/01/96 4% por año;
 - Desde 01/02/96 al 31/12/2013 1% por año
 - Desde 01/01/2014 al 31/12/2014 2% por año
 - Desde 01/01/2015 3% por año.
 - Desde 01/01/2017 el porcentaje será el que se determine por Ordenanza Presupuestaria
- c) **Bonificación por merito:** Fijase una Bonificación por Mérito para el personal de planta permanente, temporaria y superior, no pudiendo superar el 200 % del sueldo básico del agente. Estas bonificaciones serán asignadas por el Departamento Ejecutivo – o por el Presidente del HCD, para el personal dependiente de esa área- fijando el porcentaje y los agentes beneficiados.
- d) **Adicional por actividad exclusiva:** el trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnicos y Profesional,

cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, conforme con lo que establezca la autoridad de aplicación, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría.

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

f) **Anticipo jubilatorio:** el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última;

A los fines de la jubilación por edad avanzada la liquidación se efectuara conforme el Artículo 46 de la Ley 9680/80.

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

h) **Adicional por bloqueo de título:** Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase;

i) **Bonificación por Jornada prolongada:** Se denomina así a aquellas en la cual el agente puede desarrollar mayor horario de labor que el fijado habitualmente (régimen de 30 horas semanales), hasta un máximo de nueve (9) horas diarias. Esta bonificación puede oscilar entre un dieciséis con sesenta y siete por ciento (16,67%), un treinta y tres con treinta y tres por ciento (33,33%) y hasta un cincuenta por ciento (50%) sobre el sueldo básico contemplando su antigüedad.

OSCAR BARTO COSTA
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

7
GUSTAVO F. GAUNA
SECRETARIO GENERAL

- j) **Bonificación por Tarea Específica:** Tendrán derecho a la presente bonificación los agentes que desempeñen probadas tareas específicas en áreas determinadas siendo como ejemplo de tales los recolectores de residuos, áreas de baches, cuadrilla de limpieza de desagües, sepultureros, personal de bromatología afectado a la campaña antirrábica, planta depuradora, no siendo taxativa la presente enumeración, pudiendo ampliarse a otras áreas. La Bonificación mensual correspondiente será de un veinte por ciento (20%) sobre el sueldo básico del agente beneficiado.
- k) **Bonificación por asistencia y puntualidad (presentismo):** el presente beneficio corresponderá a todos los agentes comprendidos entre las categorías 3 a 10, que no hayan incurrido en ausentismo laboral en el curso del mes trabajado. A los efectos de su liquidación se considerará el período comprendido desde el día 16 del mes inmediato anterior hasta el día 15 del mes trabajado, solo se perderá este derecho por razones de enfermedad del agente, por duelo familiar o por enfermedad de familiar. El beneficio será un monto fijo equivalente al doce y medio por ciento (12,5%) de la categoría 10, (régimen de 30 horas semanales). Se tendrá en cuenta el cumplimiento del horario de labor establecido, perdiendo el agente el derecho al cobro de la Bonificación por Asistencia y puntualidad, cuando incurra en 15 minutos de llegadas tardes computados dentro del periodo considerado, o sea del día 16 del mes inmediato anterior al 15 del mes trabajado.
- l) **Bonificación por Tarea Nocturna:** corresponderá el presente beneficio a los agentes que desempeñen tareas mas allá de las 22.00 horas (p.m) y hasta las 06.00 horas (a.m.), alcanzado dicho beneficio un equivalente de hasta un veinte por ciento (20%) sobre el básico de sus haberes mensuales, cualesquiera fuese su función y agrupamiento laboral. Quedan excluidas de la presente Bonificación las guardias pasivas que se realizan en las distintas áreas del Hospital Municipal "San Carlos", debido a que las mismas se encuentran contempladas particularmente por Decreto del Departamento Ejecutivo.

m) **Bonificación por Fallo de Caja:** El agente que se desempeñe como cajero o habitualmente maneje fondos o valores de la Administración Municipal, tendrá derecho a una remuneración mensual denominada "Fallo de Caja". El importe de la Bonificación será del veinte por ciento (20%) del sueldo básico del agente beneficiado. Dicha bonificación no corresponderá ser abonada durante el periodo de Licencia.

n) **Bonificación por Tarea Riesgosa:** a) Tendrá derecho a la presente bonificación los agentes de probada actividad o trabajo que demande un riesgo a su integridad física (Ejemplo: cuadrillas de poda y recolección, de reparaciones eléctricas o similares, cuadrillas de personal dentro de la Dirección de Obras públicas, personal afectado al manejo de retroexcavadoras, motoniveladoras y pala mecánica, ambulancieros, personal de enfermería afectado a tareas especiales, radiólogos, esterilización); b) La Bonificación mensual correspondiente será de un veinte por ciento (25%) sobre el sueldo básico del agente beneficiado.

o) **Bonificación por Título:** Establecese una bonificación para el personal que posea título a nivel secundario, terciario y universitario.

Se establecen los siguientes porcentajes:

1. Cursos inherentes a la tarea desempeñada 5% sobre la categoría 2, régimen de 30 horas.
2. Secundario: 10% sobre la Categoría 2, régimen de 30 horas.
3. Terciario: 17% sobre la Categoría 1, régimen de 30 horas.
4. Universitario: 20% sobre la categoría 1, régimen de 30 horas.

p) **Bonificación por Premio Conductor:** Establecese una bonificación especial para el personal que conduzca vehículos durante la ejecución de sus tareas habituales. De acuerdo al tipo de vehículo fíjense las siguientes bonificaciones en relación porcentual del haber básico de la Categoría 10 régimen de 30 horas:

1. Motos y/o automotores (15%) quince por ciento
2. Camiones y/o tractores (20%) veinte por ciento
3. Máquinas viales (25%) veinticinco por ciento.

q) **Subsidios por deceso del Agente:**

GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
A.T.E. SAN PEDRO

- 1) El beneficio previsto para casos de muerte será pagando mediante la sola acreditación del vínculo al cónyuge superviviente, en concurrencia los hijos menores de edad o en su defecto a los herederos en el orden y prelación normado por el Código Civil y Comercial. El monto a abonar será de diez (10) sueldos básicos de la categoría más baja de este escalafón (ingresante).
 - 2) Todo lo que aquí no se estipulara en referencia a esta Bonificación, deberá regirse por lo normado en la Ley Provincial Nro. 9.507.
- r) **Bonificación por Función:** Establecese para el Personal Superior y Jerárquico un Adicional por Función que será fijado en relación al Sueldo Básico mas la antigüedad del agente. Este adicional será asignado por el Departamento Ejecutivo – o por el Presidente del HCD para el personal dependiente de esa área- fijando el monto y los agentes alcanzados, no pudiendo superar el 200% de aquellas remuneraciones.
- s) **Incentivo por Tarea Determinada:** Fijase un Incentivo por Tarea Determinada que será liquidado en módulos tanto para la Planta Permanente, Temporal y Para el Personal Superior; el mismo será asignado a criterio del Departamento Ejecutivo en función del valor del módulo vigente a la fecha.

ARTICULO 11: Oportunidad de pago. Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en los incisos, e) y g) que lo serán de acuerdo con sus características particulares.

ARTICULO 12: Horas suplementarias. El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborables, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

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

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.

Cuando la necesidad del servicio así lo requieran el Departamento Ejecutivo permitirá el cumplimiento de horas de trabajo prolongadas, dicha decisión deberá ser por un tiempo determinado y renovadas de acuerdo a cada ocasión en particular.

Asimismo el Departamento Ejecutivo podrá, de común acuerdo, reemplazar el pago de dichas horas extras por el otorgamiento de franco compensatorio de igual cantidad de horas por jornada completa de las totalidades de las trabajadas, dentro del mismo periodo mensual o el subsiguiente. Dicha compensación no será compensable o acumulable a otras licencias.

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

ARTICULO 13. Compensaciones: Se consideran compensaciones al importe que deba recibir el agente en concepto de devolución por gastos originados como cumplimiento del servicio y que no se encuentren previstas en el rubro retribuciones. La forma y el monto se acordarán conforme la reglamentación que determine el Departamento Ejecutivo. Por los siguientes motivos:

- a) Viatico: es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera de la normal y fuera del lugar habitual de prestación de tareas;
- b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio;
- c) Vacaciones no gozadas. El trabajador percibirá un importe por licencia de descanso anual, en caso de cualquier cese. La compensación será equivalente a los días de licencia proporcionales por actividad registrada en el año calendario que se produce el cese; El trabajador percibirá retribución durante el periodo de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

OSCAR DARIO OSTOCH
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
A.T.E. SAN PEDRO

Se abonara el importante resultante de la división del sueldo bruto mensual al momento de su otorgamiento por 25 (veinticinco).

Toda aquella compensación que se reglamente por cualquier otra vía;

ARTICULO 14. Asignaciones familiares y subsidios. El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechos-habientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

ARTICULO 15. Juntas de ascensos, calificaciones, disciplinas y médica. La el funcionamiento de las juntas será determinado conforme un reglamento interno dictado por sus miembros, con la debida participación sindical.

LICENCIAS

ARTICULO 16: Licencias. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

- a) Por descanso anual;
- b) Por razones de enfermedad o accidente de trabajo;
- c) Por estudio y actividades culturales;
- d) Por actividades gremiales;
- e) Por competencias deportivas;
- f) Por atención de familiar enfermo;
- g) Por duelo familiar;
- h) Por matrimonio;
- i) Por nacimiento o adopción;
- j) Por asunto particulares;
- k) Especiales (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre);
- l) Por tratamiento de fertilización asistida;
- m) Por razones derivadas de casos de violencia de género;
- n) Por cumpleaños;

ARTICULO 17. Licencia por descanso anual. Carácter. la licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el periodo 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 comunicación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

ARTICULO 18. Licencia por descanso anual. Computo. 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 menos 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.

La licencia a que hace referencia este artículo, se aplicará a las vacaciones correspondientes al año en que se sanciona la presente norma.

ARTICULO 19. Licencia por descanso anual. Servicios prestados en otras jurisdicciones. A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades

JUAN CARLOS CYTO
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

ARTICULO 20. Licencia por enfermedad o accidente de trabajo. Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio.

La autoridad de aplicación deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica jurisdiccional 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.

ARTICULO 21. Licencia por accidente o enfermedad inculpable.

Computo. 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 extenderá 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 mas 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 una (1) año adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes.

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

ARTICULO 22. Licencia por enfermedad o accidente. Obligación de dar aviso.

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 imposibilitada de concurrir por alguna de esas causas. En cualquiera de los casos el agente luego de dar el aviso correspondiente, deberá dentro de las 48 horas hábiles siguientes presentar certificado médico sin excepción.

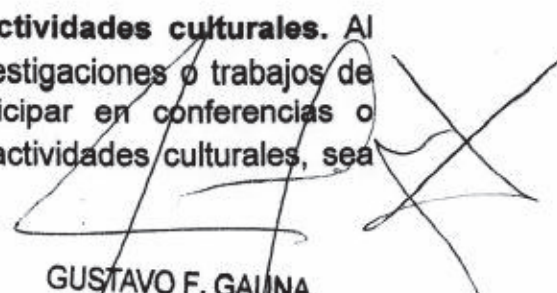
Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectuó por el facultativo designado por la Administración Municipal.

ARTICULO 23. Licencia por enfermedad profesional. Comisión médica. Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a los dispuesto en el artículo 21º del presente régimen.

En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTICULO 24: Licencias para estudios y actividades culturales. Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea


OSCAR DARIO COSTO
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO


GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
A.T.E. SAN PEDRO

en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia con 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 en este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar el servicio de la municipalidad, en trabajos afines con los estudios realizados, por un periodo mínimo equivalente al triple de la licencia que gozare. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.

ARTICULO 25: Licencias por actividades gremiales. Los delegados del personal tendrán derecho a licencias con goce de sueldo de hasta cinco (5) horas semanales o cinco (5) días mensuales a fin de realizar actividades con su cometido. Dicha licencia deberá ser solicitada por medio fehaciente con 24 horas de antelación a la jornada cuya licencia se solicita.

ARTICULO 26: Licencia por competencias deportivas. 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 argentino 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.

ARTÍCULO 27: Licencia por atención de familiar enfermo. Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales y que convivan en el mismo lugar,



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, año calendario, 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.

ARTICULO 28: Licencias por duelo familiar. Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

- a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra, hermano o hermanastro.
En caso de conviviente será de seis (6) días corridos, y en caso de no conviviente será de tres (3) días corridos.
- b) Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos y tío/a dos (2) días corridos.

ARTICULO 29: Licencias por matrimonio. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con

goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.

ARTICULO 30: Licencia por nacimiento. Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también 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 licencia prevista para la personas 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.

Vencido el lapso previsto para el período 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.

ARTICULO 31: Licencia por nacimiento. Nacimientos prematuros. 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.

ARTICULO 32: Licencia por nacimiento – Persona no gestante. 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 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 previstos 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.

ARTICULO 33: Licencia por nacimiento 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 o posterior al parto.

ARTICULO 34: Licencia por nacimiento internación en neonatología. 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.

ARTICULO 34: Licencia por nacimiento. Embarazo de riesgo. 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.

ARTICULO 36: Licencia por nacimiento. Embarazo interrumpido. Si el embarazo se interrumpiera por cualquier causa antes de los 120 días de la gestación la licencia será de 10 días corridos a partir del hecho.

JOSÉ CARLOS OCHOA
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITÁN SARMIENTO

Si el embarazo se interrumpiera por cualquier causa o se produjera un parto sin vida después de los 120 días desde la gestación la licencia será de 45 días.

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

ARTICULO 37: Licencia por nacimiento. Cuidados especiales. Se otorgará

Licencia por cuidados especiales a partir del vencimiento del periodo de licencia por nacimiento, en los siguientes casos:

- a) 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 efectivo a partir de dicho momento.
- b) 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 periodo posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

ARTICULO 38: Licencia por maternidad y/o paternidad adoptiva. 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 periodo 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 periodo 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 periodo de ciento ochenta (180) días corridos con goce integro 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 previa al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cas 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 periodo no inferior a cinco (5) días hábiles con goce integro de haberes.

ARTICULO 39: Pausa alimentaria. 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 mas 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.

DARIO COTO
DEPENDIENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

ARTICULO 40. Licencia particulares. El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce integro 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 periodos 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 de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores de la Municipalidad, la licencia solo 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, 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 integro 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 treinta (30) días fraccionables en el año con goce integro 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 componentes a tal efecto;

- j) Por el día de cumpleaños del agente;
- k) Por pre-examen y examen: El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:
 - 1. Carreras universitarias: 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.
 - 2. Enseñanza Media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.
 - 3. Además el personal tendrá derecho a licencia por día del examen, en la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.
 - 4. Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: el o los días de examen.
 - 5. Curso Primario: el o los días de examen.
- l) Por mudanza: se otorgará hasta un (1) día hábil por año, con excepción de hasta dos (2) días por año, acreditando debidamente tal circunstancia.-

ARTICULO 41. Licencia por causas no previstas. Por causas no previstas en este convenio colectivo de trabajo y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes.

Cada diez años de actividad ininterrumpida en la Administración Municipal el agente tendrá derecho a una Licencia de hasta doce (12) meses sin goce de sueldo; fraccionable en dos periodos. Los mismos podrán ser de idéntico o diferente número de meses y no menor de tres (3).

El uso de una fracción de esta Licencia no implica obligatoriedad de hacer uso de la fracción restante.

En ningún caso el agente podrá acumular los beneficios otorgados por este artículo computando dos o más decenios a la vez. El agente con una antigüedad menor de diez años y mayor de dos (2), podrá solicitar un beneficio de esta característica por un lapso que no supere los seis (6) meses y que no sea inferior a tres (3).

A los efectos de que la Administración prevea la cobertura del cargo vacante por el tiempo que dure la licencia sin goce de haberes, la solicitud de los interesados deberá presentarse con una antelación de quince (15) días hábiles de la fecha fijada para el inicio de la misma.

ARTICULO 42. Situación de inactividad. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 43. Obligaciones del trabajador. Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal;
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la inasistencia en ello deberá formularse por escrito;
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen;

- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideológicas, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente;
- e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio;
- f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento;
- g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres;
- h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio;
- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral;
- j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa;
- k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncia otro nuevo;

OSCAR DARO COTOCHI
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

ARTICULO 44. Prohibiciones. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos 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 la Municipalidad;
- 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 Órgano de aplicación 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 d la Administración Municipal;

- l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal;

CESE, RENUNCIA Y REINCORPORACION

ARTICULO 45. Cese. 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. (conforme art. 2 y 4 de la 14656);
- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada;
- c) Fallecimiento;
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social;
- e) Estar comprometido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad;
- f) Pasividad anticipada;
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio;
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este convenio colectivo de trabajo y por los motivos enunciados en la Ley 14656;

GUAYMAS, 27 DE OCTUBRE DE 2010
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
A.T.E. SAN PEDRO

- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional;

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones o en la negociación colectiva;

ARTICULO 46. Renuncia. El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibidas 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.

ARTICULO 47. Reincorporación. 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 previo dictamen de la Junta Médica. Asimismo los trabajadores que se reincorporaren vigentes el plazo de la conservación de empleo si de la misma resulta una disminución de su capacidad, se reasignaran tareas compatibles y se procederá dentro de los términos del Art. 212 de la Ley de Contrato de Trabajo.

REGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 48. Régimen disciplinario. Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurren los trabajadores municipales, son las siguientes:

- a) Correctivas:
 - 1. Llamado de atención;
 - 2. Apercibimiento;

3. Suspensión de hasta treinta (30) días corridos en un año, contados a partir de la primera suspensión;
- b) Expulsivas: Cesantía.

ARTICULO 49. Autoridad de aplicación. 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) Directores, Directores Generales, Subsecretarios: llamado de atención y apercibimiento. La sanción de suspensión de hasta 10 días procederá únicamente, previa autorización del respectivo secretario;
- b) Jefes de división y departamento: llamado de atención y apercibimiento;

ARTICULO 50. Sanciones correctivas. Causales. Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el artículo 48) inciso a) las siguientes:

- a) 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;
- b) Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado;
- c) Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado;

ARTICULO 51. Sanción Expulsiva. Causales. Podrán sancionarse hasta con cesantía:

- a) Abandono del servicio sin causa justificada;
- b) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses

JUAN CARLOS CISTERN
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

- anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio;
- c) Inconducta notoria;
 - d) Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior;
 - e) Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por este convenio colectivo de trabajo;
 - f) Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas;
 - g) Inasistencia 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;
 - h) La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso;
 - i) La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice 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);
 - j) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma;

ARTICULO 52. Abandono de cargo. El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

ARTICULO 53. Sanciones por inasistencias injustificadas. El trabajador que incurra en inasistencias 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 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) insistencias en el termino 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 dl 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 de aplicación.

ARTICULO 54. Otras violaciones a los deberes del personal. Las causales enunciadas en los artículos 50 y 51 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal, siendo meramente enunciativas.

ARTICULO 55. Procedimiento Sumarial. El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados por la ley, y por este Convenio Colectivo de Trabajo.

No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de mas de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la

autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en este Estatuto.

Este artículo no será de aplicación en los supuestos de inasistencias injustificadas.

ARTICULO 56. Instrucción del sumario. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el Intendente Municipal o por Presidente del Honorable Concejo Deliberadamente, según corresponda.

El sumario será instruido por el funcionario que designe la autoridad de aplicación del presente estatuto, pudiendo delegarse su sustanciación en el jefe de la oficina de Asuntos Legales, conforme lo normado por el artículo 29 de la Ley 14656.

Dicha instrucción implicará la interrupción de la prescripción por un lapso no superior a un (1) año dependiendo de la falta.

ARTICULO 57. Reglamentación del procedimiento sumarial. La autoridad de aplicación establecerá por vía reglamentaria el procedimiento sumarial conforme a este convenio colectivo de trabajo y la Ley 14.656.

ARTICULO 58. Procedimiento abreviado de debido proceso. Par los casos en que no exigiere sumario previo para establecer una sanción disciplinaria, esto es sanciones de suspensión de hasta 10 (diez) días, se deberá respetar el siguiente procedimiento conforme al art. 24 de la ley 14656:

- a) Notificación de la infracción y la sanción aplicarse. Notificación fehacientemente al agente de las razones por las cuales se aplicará determinada sanción a los efectos de producir descargo en el término de tres días;
- b) Acto administrativo. Vencido el término, habiendo producido o no el descargo, se dictará el acto administrativo que imponga la sanción con clara exposición de las causas determinante de la medida, debiendo tomar en cuenta expresamente el descargo del agente;
- c) Revisión. El agente podrá solicitar la revisión de la sanción ante la autoridad que la impuso, en el plazo de tres días de su notificación;

CAPITULO III: PLANTA TEMPORARIA

ARTICULO 59. Planta temporaria. Personal temporario mensualizado o jornalizado: son aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

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

La remuneración del personal temporario mensualizado o jornalizado deberá ser la de la categoría inicial de Planta Permanente.

La designación podrá efectuarse mediante el acto administrativo correspondiente de la autoridad de aplicación o por contrato escrito, donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de contratación y la remuneración a percibir por el trabajador.

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

El régimen de prestación por servicios de los trabajadores contratados por personas con cargos electivos, será reglamentado por el Departamento Ejecutivo, y solo comprende funciones de asesoramiento o asistencia administrativa. Los trabajadores así contratados cesan en sus funciones en forma simultánea con la persona que detenta el cargo electivo y cuyo gabinete integran y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

J. CARLOS OSTOJA
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

ARTICULO 60. Reemplazante. Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstancias, 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. Solo 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.

ARTICULO 61. Impedimentos. No podrá ser admitido como personal temporario aquel que éste alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

- 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 antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal;
- 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 este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad;
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el órgano de aplicación 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 autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores 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 periodos de interrupción del orden democrático;

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en el presente convenio colectivo de trabajo son nulas.

ARTICULO 62. Acto de designación del personal reemplazante. El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda.

ARTICULO 63. Derechos del personal de planta temporaria. El personal comprendido en la planta temporaria, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

a) RETRIBUCIONES

1. Sueldo o jornal
2. Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
3. Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente;
4. Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se instituya por medio de este convenio a los trabajadores de planta permanente;


JUZAR DARIO OSTOCH
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

b) **COMPENSACIONES:** Serán de aplicación las previsiones contempladas en este convenio colectivo de trabajo.

c) **ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.**

d) **INDEMNIZACIONES:** El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en

ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidente de Trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

- e) **LICENCIAS.** Las licencias, con el contenido y el alcance previsto para el personal de planta permanente, que se correspondan con la modalidad del trabajo temporario o eventual o estacional.
- f) Por descanso anual;
- g) Por razones de enfermedad o accidente de trabajo;
- h) Por estudio y actividades culturales;
- i) Por competencias deportivas;
- j) Por atención de familiar enfermo;
- k) Por duelo familiar;
- l) Por matrimonio;
- m) Por nacimiento o adopción;
- n) Por asunto particulares;
- o) Especiales (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre);
- p) Por tratamiento de fertilización asistida;
- q) Por razones derivadas de casos de violencia de género;
- r) Por cumpleaños;

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

- s) **AGREMIACION Y ASOCIACION:** El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23551 o la que en el futuro la reemplace.
- t) **ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:** La Municipalidad propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.
- u) **RENUNCIA:** Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 45.

ARTICULO 64. Obligaciones y prohibiciones del personal temporario. Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo, serán las previstas en los artículos 43 y 44 respectivamente.

ARTICULO 65. Sanciones del personal temporario. El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

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

ARTICULO 66. Régimen exclusivo. No será aplicable el proceso sancionatorio previsto para el personal de planta permanente. Pudiendo la cesantía aplicarse mediante el acto administrativo correspondiente.

ARTICULO 67. Cese por razones de servicio. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

ARTICULO 68. Acto administrativo de cese. 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.

DE LAS JUNTAS

JUNTA DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES

ARTICULO 69: Se constituirá una Junta de Ascensos y Calificaciones, integrada de la siguiente forma y condiciones:

1. Por 3 Integrantes Titulares y Suplentes designados por el Departamento Ejecutivo, y el Funcionario que tenga a su cargo el Órgano de Personal del Municipio.
2. Por 3 Integrantes Titulares y Suplentes representativos de la Entidad Gremial.

LUIS DAÑO OSTOJA
PRESIDENTE MUNICIPAL
CRISTIAN SARMIENTO

3. De los designados por el Departamento Ejecutivo, por lo menos uno deberá pertenecer al grupo Jerárquico. La junta será presidida por el integrante que sus miembros elijan por simple mayoría y este permanecerá en tal función por dos años.
4. La junta elegirá a un Secretario que tendrá la responsabilidad de tener a su cargo todas las cuestiones administrativas de ese Órgano.
5. Los miembros de la Junta duraran dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegido.
6. Los representantes del Sindicato podrán ser reemplazados en cualquier momento por su mandante, mediante Resolución de la Comisión Directiva.

ARTICULO 70: La Junta de Ascensos y Calificaciones, proyectara su reglamento interno el que deberá ser aprobado por la Comisión Paritaria y ratificada por Ordenanza y ajustara su funcionamiento a lo allí establecido.

ARTICULO 71: Son atribuciones de la Junta de Ascenso y Calificaciones:

- a) Los ascensos de personal, en base a las propuestas de los respectivos Sectores de la Administración Municipal y/o de los trabajadores y/o Organización Sindical, teniendo en cuenta los antecedentes que justifiquen la aspiración de cada uno de los agentes, así como las que surjan de evaluar los antecedentes de capacitación registrados en el Organismo de Personal, quien se responsabilizara por el cumplimiento de los requisitos a los cuales se encuentra supeditado el ascenso de personal.
- b) Asesorar en la instancia de apelación al Departamento Ejecutivo al efecto de resolver los recursos jerárquicos presentados por cuestiones de calificaciones, ascensos y promociones.
- c) Intervenir de manera obligatoria, emitiendo opinión acerca de los instrumentos relacionados con la calificación, evaluación, selección, régimen de ascensos y promociones, regímenes de concursos y capacitación, pudiendo aconsejar, observar, proponer modificaciones o cambios que juzgue necesario.

- d) Verificar la correcta cumplimentación, por parte del Organismo de Personal, de los requisitos establecidos para que se proceda a efectuar una promoción.

JUNTA DE DISCIPLINA

ARTICULO 72: Corresponde a la Junta de Disciplina expedirse sobre las conclusiones de las actuaciones administrativas iniciadas al trabajador que den origen a sanciones disciplinarias, no pudiendo dictarse resolución final sin su intervención.

ARTÍCULO 73: Integración:

1. La Junta de Disciplina estará integrada por 1 Presidente que deberá tener el título de abogado y 3. miembros designados por el Departamento Ejecutivo.
2. El Presidente serán designados directamente y los restantes los serán a propuesta de la entidad gremial.
3. Para ser miembro de la Junta de Disciplina se requiere como mínimo 5 (cinco) años de antigüedad en la Administración Municipal y pertenecer a los cuadros de personal permanente de la misma. Esa antigüedad debe ser inmediata anterior e ininterrumpida al momento de la designación.
4. Duraran dos (2) años en sus funciones. Si finalizado el periodo no se hubiere procedido a la renovación, los miembros actuales continuaran en las funciones hasta que se efectúen las nuevas designaciones.
5. Mientras el agente se desempeñe en la Junta de Disciplina, podrá estar eximido de prestar las tareas propias de su cargo, no obstante lo cual se lo considerara a todo efecto como en ejercicio activo del mismo.
6. La Junta de Disciplina proyectara su reglamento interno, el que deberá ser aprobado por la Comisión de Paritaria, y ratificada por Ordenanza y ajustara su funcionamiento a lo allí establecido.
7. Dentro de los dos (2) días de recibidas en la Junta, las actuaciones administrativas que den origen a sanción disciplinaria, el/los

GUSTAVO F. GAUNA

imputados podrán deducir recusación contra algún miembro y/o el Presidente, debiendo expresar por escrito la causa en que la fundamente y ofrecer la prueba respectiva en el mismo acto.

ARTICULO 74: El Presente y los miembros de la Junta podrán ser recusados únicamente por alguna de las siguientes causales:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado civil o segundo por afinidad con alguno de los involucrados o denunciantes.
- b) Se o haber sido denunciado o acusado por un delito o falta disciplinaria por alguno de los involucrados o denunciantes.
- c) Ser o haber sido denunciado o acusado 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 integrante, 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 interés con involucrados o denunciantes.
- j) Ser acreedor, deudor o fiador de involucrados o denunciantes.
- k) Las causales de recusación enunciadas precedentemente alcanzarán igualmente al representante o patrocinante del inculpado.

El presidente o miembro de la Junta que se encuentre comprendido en alguna de esas causales de recusación, deberá excusarse de intervenir. El incidente tramitará en la forma que establezca el reglamento interno de la Junta de disciplina.

ARTICULO 75: Son funciones de la Junta de Disciplina:

1. Emitir opinión fundada sobre la procedencia de instrucción de un sumario administrativo.

- de los partes de enfermo, así como la entrega de los informes mensuales de novedades para su control.
5. Evaluar, determinar y encuadrar los periodos de tratamiento y el tipo de reposo que debe guardar el personal.
 6. Los dictámenes que emita debidamente fundados, serán notificados al interesado y a la Dirección de Personal, a los efectos que correspondieren.
 7. Reunir, organizar y preservar la información sobre salud laboral del personal que accede al servicio.
 8. Solicitar la intervención de Junta Médica Provincial, a fin de establecer el diagnóstico de salud del personal en las patologías que impliquen largo tratamiento, la asignación temporaria o permanente de nuevas funciones, disminución laboral y/o incapacidades de los trabajadores.
 9. Emitir opinión en los casos de enfermedades profesional y/o disminución laboral y/o licencias de larga evolución de los trabajadores.
 10. Intervenir en toda denuncia por accidente de trabajo, disponiendo el seguimiento de los controles médicos por parte del servicio de la A.R.T. al trabajador debiendo verificar que la prestadora cumpla con sus obligaciones determinadas por la Ley en la materia.
 11. Proyectar su reglamento interno, el que deberá ser aprobado por la Comisión de Paritaria, y ratificada por Ordenanza y ajustará su funcionamiento a lo allí establecido.

CAPITULO IV: NORMAS COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 79: Días del Trabajador Municipal. Instituyese el ocho (8) de noviembre de cada año, como "Día del Trabajador Municipal", fecha en la cual los trabajadores municipales gozarán de asueto conforme a las modificaciones que establezca el Departamento Ejecutivo a fin de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables. En caso de que la fecha caiga en un día no laborable, el asueto se trasladará al primer día hábil siguiente.

J. CAR. BARRIO COSTA
INTENDENTE MUNICIPAL
CAPITAN SARMIENTO

2. Deberá expedirse en el plazo de DIEZ (10) días. Cumplido el mismo, las actuaciones deberán ser remitidas a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario.
3. Los dictámenes en ningún caso serán vinculantes u obligatorios para la autoridad que habrá de dictar el acto administrativo final, pero para apartarse de ellos se deberán dar los fundamentos de hecho y de derecho que así lo indiquen.
4. Observar las fallas incurridas en el transcurso del sumario y proponer las medidas para su saneamiento.
5. Dictaminar en el caso de solicitud de ampliación o reapertura del sumario
6. Antes de emitir su dictamen definitivo, puede la Junta de Disciplina devolver las actuaciones al Sumariante para que produzca las pruebas que expresamente le indique.

JUNTA MÉDICA

ARTICULO 76: Será el organismo responsable de la justificación de las inasistencias por enfermedad del personal de la Municipalidad y/o sus Organismos.

ARTICULO 77: Estará integrada por un (1) Presidente y 2 miembros, los cuales deben ser profesionales médicos matriculados y por lo menos uno de ellos debe ser especialista en medicina laboral.

ARTÍCULO 78: Son funciones de la Junta Médica:

1. Intervenir a requerimiento del Organismo de Personal y/o del trabajador, en todo lo atinente a sus obligaciones.
2. Aplicar la normativa, procedimientos y dispositivos referidos a la justificación del ausentismo por enfermedad del personal de la Administración.
3. Realizar el examen del personal, en los niveles clínicos y de salud mental, dentro del consultorio y a domicilio.
4. Coordinar con las áreas encargadas de Personal de las Reparticiones del Estado Municipal la recepción en tiempo y forma

ARTÍCULO 80. Escalafón y grilla. En el plazo de 90 días de la aprobación del presente convenio colectivo de trabajo, las partes establecerán el escalafón de los trabajadores municipales y la grilla salarial.

ARTÍCULO 81. Vigencia y Ultraactividad. Las partes pactan como ámbito de aplicación temporal de esta convención colectiva, el plazo de dos años a partir de la firma del presente, acordando una revisión anual en reunión paritaria. Pudiéndose de conformidad de todas las partes, acordar modificaciones antes del plazo establecido.

Dentro de los sesenta días corridos anteriores a su vencimiento, la comisión negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes para negociar su renovación total o parcial.

Vencido el término de vigencia de esta convención y en todo aquello que no resulte dispuesto o previsto en este convenio colectivo, regirá la ultraactividad que prevé el **artículo 56 de la ley 14.656.**

MARIELA PATRICIA BRUNI
Secretaria adjunta
Sin. Trab. Munic. Ctan. Sto.

REGINA ALDAZABAL
Contadora Municipal
Capitán Sarmiento



ALBERTO LUJAN NORIEGA
Secretario General
Sind. Trab. Muni. de Ctan. Sto.

MONICA ROMERO
Secretaria de Organización
Sin. Trab. Muni. Ctan. Sto.

GUSTAVO F. GAUNA
SECRET. GREMIAL
A.T.E. SAN PEDRO

David Defelipe
Secretario General
de Gobierno

Dra. María Eugenia Iglesias
Subdirectora de
Asesoría Jurídica

Carolina Ceriani
Directora de RRHH
Municipalidad Ctan. Sto.

JOSÉ DARIO COSTICH
INDEPENDIENTE MUNICIPAL
CAPITÁN SARMIENTO