



Municipalidad de Patagones

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO MUNICIPALIDAD DE PATAGONES

En la ciudad de Carmen de Patagones, Provincia de Buenos Aires, a los 1 días del mes de diciembre de 2021, entre la **MUNICIPALIDAD DE PATAGONES** denominada en adelante EL MUNICIPIO, representada en este acto por el señor Intendente Municipal, Ing. José Luis ZARA, por una parte y por la otra las asociaciones gremiales **SINDICATO DE OBREROS y EMPLEADOS MUNICIPALES (SOYEM)** representada en este acto por la Sra. Alejandra VILLEGAS; la **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES (ASEM)**, representada en este acto por el Delegado Normalizador Fernando MARIANI; y la **ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE)**, representada en este acto por el Secretario General de la Regional Patagones, Sr. Gustavo Andrés PALETA; reunidos para la presente negociación colectiva de trabajo en los términos de la Ordenanza N° 2148, celebran el presente **Convenio Colectivo de Trabajo**, de conformidad con las Secciones y Capítulos que a continuación se desarrollan:

PROLOGO

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el cual se regulan las relaciones laborales de los trabajadores de la Municipalidad de Patagones, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ella:

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

Con estos objetivos hemos considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación del municipio en su conjunto, las mujeres y varones que componen el personal municipal a su servicio configuren uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones, de allí que, mediante el presente Convenio, también se persigue profundizar:

- 1) Una cultura del trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Municipal moderna y de calidad;

2) Relaciones armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y garantes del principio de no discriminación y de la igualdad de oportunidades y de trato;

3) El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, organizados para asegurar idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al mandato de nuestra Constitución Nacional y la profesionalización y dignificación de los trabajadores en su conjunto;

En tal sentido reconocemos como primer paso la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva, de tal forma que comprometemos nuestros mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social;

5) Por todo lo anteriormente expuesto acordamos que en la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio se ajustará a esta exposición de motivos y contribuir a su realización

TÍTULO I. RÉGIMEN MARCO

CAPÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

Artículo 1º.- Las relaciones de empleo público de los trabajadores de la Municipalidad del Partido de Patagones se rigen por el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 2º.- El presente Convenio Colectivo también será aplicable a todo el personal a que refiere el artículo anterior y que por alguna forma de movilidad sea destinado o trasladado en comisión a organismos de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal de la Provincia de Buenos Aires.-

Artículo 3º.- Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se dictarán Leyes o actos administrativos, que alcancen algún sector de trabajadores comprendidos en el mismo, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas deberán ser incorporadas al Convenio Colectivo, previa aprobación de la Comisión Negociadora, creada por el presente Convenio Colectivo.-

VIGENCIA.

Artículo 4º.- La vigencia del presente convenio se extenderá por el término de dos años a contar del día siguiente al de su publicación por parte del Ministerio de Trabajo de la Provincia, o en su defecto, vencido el plazo fijado para ésta y se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo. Noventa 90 días antes de su vencimiento, las partes acuerdan constituirse a efectos de proceder a su renovación.



Municipalidad de Patagones

CAPÍTULO II. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 5°.- La negociación colectiva prevista en este convenio será aplicable únicamente a los trabajadores dependientes de la Municipalidad del Partido de Patagones y a los que se desempeñen en organismos descentralizados de la municipalidad y en empresas con participación municipal.

Quedan excluidos de la presente normativa:

- a) El intendente.
- b) El Personal Superior del Departamento Ejecutivo.
- c) Personal jerárquico extra-escalafonario designado por Decreto del Intendente o Presidente del HCD según corresponda.
- d) Los Concejales.
- e) Los Secretarios del Concejo Deliberante y los asesores de los bloques políticos.
- f) Los Jueces y Secretarios de la Justicia de Faltas.

CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA

Artículo 6°.- Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que se funde el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación.

REPRESENTACION DEL SECTOR EMPLEADOR

Artículo 7°.- Negociación colectiva: en la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el Departamento Ejecutivo de la Municipalidad de Patagones, no pudiendo ser superior a cinco (5) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a Secretario o equivalente.

REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES

Artículo 8°.- Negociación Colectiva: En la negociación intervendrán sin excepción, aquellas entidades gremiales con personería gremial e inscripción vigente y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley N° 23.551 o la que la reemplace.

A fines de establecer los grados de representatividad se observará la proporción entre la cantidad de afiliados de cada organización gremial y el total de los trabajadores municipales. A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo de diez por ciento (10%) de afiliados que sean trabajadores de la Municipalidad de Patagones. Las entidades de segundo grado podrán participar en la negociación colectiva, siempre que el sindicato de primer grado con personería gremial del ámbito

municipal se encuentre afiliado a la entidad al momento de la apertura de las negociaciones. La voluntad de la representación de los trabajadores será conformada por simple mayoría de los miembros presentes. La cantidad de representantes de los trabajadores en la negociación colectiva municipal será de cinco (5) miembros, de los cuales tres (3) integrará el sindicato con mayor proporción de afiliados y uno (1) por cada organización sindical que le siga en proporción de afiliados. Los cupos que se pierdan por no llegar al mínimo exigido del 10% de afiliados, serán integrados por el sindicato mayoritario. A los fines del presente artículo se considerarán exclusivamente a los trabajadores de planta permanente y transitoria de la Municipalidad de Patagones, con exclusión del personal jerárquico.

MATERIAS DE NEGOCIACION

Artículo 9°.- 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. 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.

ULTRAACTIVIDAD

Artículo 10°.- Vencido el término de vigencia del presente Convenio Colectivo, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Municipio del Partido de Patagones que no tengan carácter laboral, hasta tanto un nuevo convenio entre en vigencia.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Artículo 11°.- 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 todos los temas necesarios para una buena negociación, en especial se deberá informar sobre:

- a) Recaudación bruta mensual del Municipio;
- b) Costo laboral unitario;
- c) Causales e indicadores de ausencia de personal;
- d) Innovación tecnológica y organizaciones previstas;
- e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
- f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención;
- g) Planes y acciones en materia de formación profesional.



Municipalidad de Patagones

REGISTRO Y PUBLICACION

Artículo 12°.- Suscripto el convenio, el texto completo será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación. El Convenio Colectivo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto, vencido el plazo fijado para ésta y se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo.

TÍTULO II. DEL REGIMEN LABORAL

CAPÍTULO I. DE LOS TRABAJADORES EN GENERAL.

MODALIDADES PRESTACIONALES.

Artículo 13°.- El presente Convenio Colectivo reconoce las siguientes modalidades prestacionales:

- a) Planta Permanente;
- b) Planta Temporaria;
- c) Contratos de Servicios.-

INGRESO

Artículo 14°.- El ingreso a la Municipalidad de Patagones se formalizará mediante decreto del Departamento Ejecutivo o del Presidente del Honorable Concejo Deliberante según corresponda, de conformidad con las condiciones previstas en el presente convenio debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento, debiendo acreditar previo al inicio de la relación laboral aptitud psicofísica suficiente para su efectivo desempeño.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad e idoneidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la categoría de que se trate. La designación así prevista se realizará mediante acto administrativo debidamente fundado en cuanto a su excepcionalidad y las condiciones personales requeridas.

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 15°.- 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 preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.

INHABILIDADES

Artículo 16°.- No podrán ingresar a la Municipalidad de Patagones:

- 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 su 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, participe 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.

PERIODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD.

Artículo 17°.- Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los 12 meses contratados a partir del ingreso a planta permanente, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente.

Durante el período de prueba al trabajador podrá exigírsele 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 el artículo 13° del presente convenio.

SITUACION DE REVISTA.

Artículo 18°.- El trabajador revistarà 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



Municipalidad de Patagones

licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones sindicales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

DERECHOS

Artículo 19°.- El trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) A la estabilidad conforme lo previsto en el Artículo 16°;
- 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;
- m) A licencias y permisos;
- n) A la asistencia sanitaria y social;
- o) A renunciar;
- p) A la jubilación;
- q) A la reincorporación;
- r) A la agremiación y asociación;
- s) A ropas y útiles de trabajo;
- t) A menciones;
- u) A la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o a la que en el futuro la reemplace;
- v) Al Salario Mínimo Vital y Móvil, el que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio.
- w) A la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

Artículo 20°.- Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. Dicho pase nunca podrá ser superior a 40kms desde el lugar de servicios de origen.

En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 21°.- 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 insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.
- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.
- g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.
- h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.
- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.
- j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.
- k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.

PROHIBICIONES

Artículo 22°.- Está prohibido a los trabajadores:



Municipalidad de Patagones

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

CAPÍTULO II. CARRERA

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 23°.- La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido en este Convenio Colectivo, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación y/o concurso. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar cubrir cada uno de los niveles y jerarquías de jefaturas previstos en los respectivos escalafones y no sufrir discriminación negativa. Dichas jefaturas deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante bajo el sistema de concurso, debiendo realizarse el primer llamado dentro de los seis (6) meses de producida la vacante. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su

cumplimiento. El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal. Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa y cuando tuvieren responsabilidades hacia sus hijos respecto de otro miembro de su familia, y la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

Artículo 24°.- El personal será evaluado en la forma que determine este Convenio Colectivo.

CAPÍTULO III. JUNTAS DE DISCIPLINA, CALIFICACIONES Y ASCENSOS.

Artículo 25°.-La Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos estará constituida por ocho (8) miembros, de los cuales cuatro (4) serán designados por el Departamento Ejecutivo y cuatro (4) serán representantes de los trabajadores. De existir más de un sindicato en condiciones legales de participar, los trabajadores integrarán la junta con dos (2) integrantes por el gremio de mayor representación y uno (1) por las organizaciones que correspondan en proporción de representación. Durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

La presidencia será ejercida por un (1) representante del Departamento Ejecutivo. En caso de empate el presidente goza de doble voto.

Cada miembro debe contar con un suplente el que asumirá en caso de renuncia o ausencia por cualquier motivo.

La Junta estará subdividida en las siguientes Comisiones, las que se integran conforme aquella lo determine.

- Ascensos y calificaciones
- Disciplina
- Concursos, la cual se formara diez (10) días antes de su llamado.

Artículo 26°.- Son funciones de la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos:

1.- La elaboración de propuestas de recomendación de ascensos de personal, en base a los informes de los respectivos Secretarios de cada área, teniendo en cuenta los antecedentes que justifiquen la aspiración de cada uno de los agentes propuestos, así como las que surjan de evaluar los antecedentes de capacitación registrados en el área de Subsecretaría de Recursos Humanos, en concordancia con las vacantes que para categoría del escalafón estuviesen previstas en la Ordenanza de presupuestos vigente.

2.- El desarrollo y evaluación de los llamados a concursos a cubrir vacantes definitivas en los cargos jerárquicos.



Municipalidad de Patagones

2.1.- Elaborar los temarios para los concursos, los que deberán guardar relación con los conocimientos inherentes al cargo, así como las pautas de evaluación, y asistir en pleno al desarrollo de las pruebas de aptitud para evaluar a los postulantes en los términos que se establecen en los artículos subsiguientes.

2.2.- Evaluar los antecedentes de los postulantes.

2.3.- Elaborar un orden de méritos, conforme al puntaje obtenido por cada uno de los concursantes, el que será elevado conjuntamente con la documentación pertinente a Departamento Ejecutivo.

2.4.- Entender en carácter de asesoramiento no vinculante en los recursos que se interpongan contra los actos administrativos que pongan fin al concurso de oposición y antecedentes, para lo cual el Departamento Ejecutivo remitirá el recurso interpuesto, bajo pena de nulidad de la resolución que se dicte en mérito al recurso presentado. La Junta tendrá un plazo de cinco días, a partir de recibido el recurso para emitir su dictamen, vencido el cual, con o sin dictamen, el recurso será remitido al Departamento Ejecutivo para su resolución.

3.- Pronunciarse sobre los sumarios disciplinarios a los trabajadores municipales previstos en el art. 162 del presente.

CONCURSOS

Artículo 27°.- Todo cargo de jefatura que corresponda a cargos ocupados por los trabajadores de planta permanente deberá ser cubierto por concurso de oposición y antecedentes.

Artículo 28°.- Los concursos para la cobertura de vacantes podrán ser:

a) Cerrados - Generales: podrán participar todos los agentes de la Administración Pública Municipal, de planta permanente.

b) Cerrados - Internos: sólo podrán participar aquellos agentes de la Administración Pública Municipal, de planta permanente del Área o Jurisdicción donde se haya generado la vacante del cargo a cubrir.

c) Abiertos: declarado desierto el Concurso Interno, podrán participar todos los postulantes que acrediten las condiciones exigidas, sean o no personal de Municipio.

Artículo 29°.- Los llamados a concurso se dispondrán mediante decreto del Departamento Ejecutivo, donde conste la información establecida en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo. Se convocará a la Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones, con el objetivo de informar acerca del concurso.

Artículo 30°.- Los llamados a concurso se efectivizarán por la Secretaría de Gobierno, a través del Área de Recursos Humanos, quien arbitrará los medios para que la información sobre las bases y condiciones del Concurso llegue a todas las dependencias municipales, debiendo comunicarse al menos los siguientes datos:

a) Clase de concurso.

b) Dependencias o áreas a las que corresponden las vacantes.

c) Cantidad de cargos a proveer, con indicación del grupo ocupacional, categoría y número de orden de la vacante presupuestaria respectiva.

- d) Remuneración básica establecida para los cargos a proveer, bonificaciones y/o compensaciones a las que hubiere lugar y horario de trabajo.
- e) Condiciones generales y particulares especificando los requisitos exigidos para el cargo y/o función, con indicación del lugar que podrá obtenerse la información pertinente.
- f) Lugar y fecha de apertura y cierre de la inscripción y de recepción de antecedentes.
- g) Lugar y oportunidad en que se realizarán las pruebas de oposición.
- h) Nómina de los integrantes del jurado.
- i) Plazo dentro del cual deberá expedirse el jurado.
- j) Temario general del concurso.

Artículo 31°.- Los concursos abiertos deberán contar con la adecuada difusión, tanto en la página de Internet de la Municipalidad, como en al menos un medio de difusión, por un lapso de tres (3) días hábiles como mínimo, el que contendrá al menos la información establecida en los incisos a), c), e) y f) del artículo 30°.

Artículo 32°.- Para los concursos internos se preverá la emisión de una circular del Área de Recursos Humanos, refrendada por la Secretaría de Gobierno, la que será publicada en las carteleras de difusión disponibles y en lugar visible y en la página web oficial, por lo menos durante los tres (3) días hábiles anteriores a la apertura de la inscripción. La circular contendrá la información establecida en el artículo 30°.

Artículo 33°.- Cuando sea necesaria la cobertura de una vacante definitiva o una función de un cargo de Jefatura, y para la misma proceda la realización de concursos en los términos de este Reglamento, el Secretario de la dependencia a la que pertenezca solicitará a través del área de Recursos Humanos, en el lapso de un (1) mes, la realización del pertinente concurso, acompañando la solicitud con el formulario que suministrará el área de Recursos Humanos, en el cual se enunciarán las tareas y exigencias más relevantes que el puesto a cubrir demande.

Artículo 34°.- Autorizado el llamado a concurso por el Departamento Ejecutivo, el Área de Recursos Humanos, difundirá el mismo por los medios establecidos en los artículos 31° y 32° del presente.

Artículo 35°.- El Área de Recursos Humanos procederá a elaborar:

- a) la descripción de tareas que se requerirán del cargo a cubrir;
- b) el perfil profesional, o sea los requisitos que debe reunir la persona que realice el trabajo para que este se lleve a cabo eficaz y eficientemente.

Artículo 36°.- Las pruebas de aptitud serán elaboradas por el área de Recursos Humanos con intervención de las Secretarías y/o jurisdicciones que requiera el personal a concursar, y aprobadas mediante decreto del Departamento Ejecutivo o del Presidente del Departamento Deliberativo, según corresponda; o por resoluciones de las secretarías correspondientes cuando se hubiere delegado en ellas tal facultad.

Artículo 37°.- La inscripción se materializará en formulario que habilitará el Área de Recursos Humanos suscripto por el postulante y visado por quien recibe la inscripción.

Podrá aceptarse la presentación de currículum vitae reducido. Tal formulario deberá ser bajado desde la página web oficial.



Municipalidad de Patagones

Artículo 38°.- Para el caso de concursos abiertos, los postulantes manifestarán, mediante Declaración Jurada, que no se encuentran inhabilitados para ingresar a la Administración Pública Municipal en los términos del Artículo 16° del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39°.- Toda la información vertida en la solicitud tendrá carácter de declaración jurada, y su falseamiento u ocultamiento dará lugar a la automática eliminación del inscripto.

Artículo 40°.- El Área de Recursos Humanos procederá a eliminación de aquellas postulaciones que no reúnan alguno de los requisitos objetivos exigidos.

Artículo 41°.- El desarrollo y evaluación de los concursos estará a cargo de la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos.

Artículo 42°.- Al menos tres (3) días antes de la apertura de la inscripción, el jurado se reunirá para establecer el sistema de evaluación, las pautas de calificación y los días para la realización de las pruebas, labrando acta de lo actuado.

Se establecen las siguientes pruebas de aptitud:

a) Para los Concursos abiertos: Exámenes físicos, psicomotrices y/o psicológicos del postulante; que serán realizados por el médico laboral. La afectación de la capacidad física no inhabilitante para el servicio podrá ser dispensada por el D.E. para la designación.

b) Prueba escrita sobre el desarrollo de un temario previamente elaborado por la Junta con antelación no mayor a las veinticuatro (24) horas de la realización de la misma, que contendrá las preguntas y las respuestas correspondientes, así como el puntaje de cada una de ellas y el puntaje mínimo requerido. El mismo será reservado en sobre cerrado, lacrado y firmado en su solapa por cada uno de sus integrantes.

c) Entrevista personal, que permitirá valorar las condiciones personales del postulante conforme pautas de evaluación que previamente estableció la Junta.

d) Pruebas de eficiencia específicas, que evaluarán la habilidad del postulante para la ejecución de tareas operativas.

e) Plan de trabajo, cuando el caso lo requiera y sean concursados cargos técnicos o profesionales y/o funciones relativas, que incluirá al menos una propuesta de trabajo para la dependencia en que se desempeñará.-

Artículo 43°.- Las pruebas se realizarán dentro de los diez (10) días de finalizada la inscripción y su fecha de realización será publicada mediante exhibición de las mismas en cartelera ubicadas para tal fin. Para el caso de aplicación de las pruebas escritas establecidas en el inciso b) del artículo 42°, la no obtención del puntaje mínimo establecido implicará la automática descalificación del postulante del concurso.

Artículo 44°.- La prueba escrita se ajustará al siguiente procedimiento:

a) La Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos presidirá el desarrollo del examen, pudiendo delegar esa tarea por resolución fundada;

b) Cada concursante recibirá las hojas necesarias, con el membrete oficial del municipio, selladas y firmadas en su frente por todos los miembros de la Junta;

c) En presencia de todos los concursantes se entregará el temario del examen, a cada uno de ellos;

d) Previo al inicio de los exámenes, se dispondrá de un tiempo prudencial, el que no excederá de treinta (30) minutos, para que los concursantes soliciten las aclaraciones que estimen oportunas, sobre el temario recibido, las que serán evacuadas en forma conjunta por los examinadores y dirigidas a los concursantes en general. Iniciado el examen, el que tendrá una duración máxima de dos (2) horas, los participantes, no podrán formular consultas;

e) Finalizado el examen el concursante firmará cada una de las hojas utilizadas y las devolverá junto con las no utilizadas.

Artículo 45°.- Para aprobar el concurso se establecerá un puntaje mínimo en términos generales, y dentro de la calificación numérica de cero (0) a cien (100). El mismo se otorga de conformidad con las siguientes pautas generales:

a) Pruebas de aptitud: el sesenta por ciento (60%) del puntaje.

b) Antecedentes: se considerarán de la siguiente manera:

b.1) Calificación: el diez por ciento (10%) del puntaje, conforme el procedimiento de calificaciones y/o las constancias obrantes en su legajo.

b.2) Antigüedad: se tendrá en cuenta la antigüedad municipal, o aquella antigüedad debidamente certificada que sea inherente y específica del cargo y/o función a concursar: el diez por ciento (10%) del puntaje.

b.3) Capacitación adquirida, títulos, trabajos, cursos realizados, publicaciones y/o conferencias: Conforme certificados admitidos como antecedentes, el veinte por ciento (20%) del puntaje. Sólo incidirán si están directamente relacionados con la tarea a desempeñar. No se otorgará puntaje por aquellos antecedentes que se exijan como requisito para poder participar en los concursos.

Artículo 46°.- Las deliberaciones de la Junta serán de carácter reservado. Finalizadas las mismas, la Junta realizará la calificación de cada postulante, estableciendo los aprobados y los desaprobados, y el orden de méritos de los primeros, labrando el acta correspondiente. Este orden será notificado y exhibido por un lapso de cinco días hábiles en cartelera dispuesta a tal fin.

Artículo 47°.- Las impugnaciones al orden de méritos sólo podrán referirse a violaciones a las normas establecidas en este convenio, citadas en forma expresa, o bien a la valorización del puntaje obtenido en la prueba de aptitud o en el concurso en general.

Artículo 48°.- Dentro de los cinco (5) días hábiles de su notificación, el interesado podrá solicitar revisión del orden de méritos resultante ante la Junta, la que deberá expedirse dentro del plazo improrrogable de tres (3) días hábiles, ratificando o rectificando su dictamen, debiendo notificarse al interesado dentro de los dos (2) días hábiles siguientes, quedando en consecuencia expedita la vía contencioso administrativa.

Artículo 49°.- Vencido el plazo a que se refiere el artículo precedente, y no habiéndose producido impugnación alguna, o resueltas las planteadas, quedará firme el dictamen de la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, se remitirá el orden de méritos al Departamento Ejecutivo para la realización por parte del Área de Recursos Humanos del acto administrativo pertinente, proponiendo la promoción o designación que corresponda.

Artículo 50°.- El Departamento Ejecutivo podrá ejercer todas las facultades que crea conveniente a través de la Junta de disciplina, calificaciones y ascensos.

Artículo 51°.- El orden de méritos resultante del concurso, una vez deducidos los reclamos o agotados los plazos respectivos, tendrá una vigencia de seis (6)



Municipalidad de Patagones

meses, o hasta la siguiente fecha de llamado a concurso, en caso de que ésta se produjera antes, para cargos de igual nivel y perfil.

Artículo 52°.- Los postulantes que no ingresen al orden de mérito se considerarán descalificados, no pudiendo presentarse a futuros concursos para cargos de igual nivel y perfil por un lapso de seis (6) meses.

Artículo 53°.- Los concursos podrán ser declarados desiertos, en caso de falta de aspirantes, o por insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso de carácter abierto.

Artículo 54°.- Las Asociaciones Sindicales que nuclean a los empleados municipales o el interesado podrán formular observaciones o impugnar el llamado a concurso, cuando éste no se ajuste a las prescripciones del presente Convenio Colectivo. Las impugnaciones que se formularen deberán presentarse ante el área de Recursos Humanos, dentro de los dos (2) días hábiles contados a partir del cierre de la inscripción, los que serán resueltos por el Departamento Ejecutivo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

CALIFICACIONES

Artículo 55°.- Establécese un Régimen de Calificaciones, por el cual se evaluarán periódicamente las aptitudes y desempeño del personal durante la carrera administrativa a los fines de su confirmación y promoción.

Artículo 56°.- Por lo menos una vez al año, el agente será calificado en su desempeño por sus respectivos jefes, calificación que será elevada a la Secretaria correspondiente para su aprobación. El período de calificación se establecerá por año calendario.

Artículo 57°.- Solo serán calificados aquellos agentes que en dicho período hubieran prestado servicios efectivos durante cuatro meses como mínimo, no siendo computados para dicho cálculo las siguientes licencias:

- Maternidad
- Donación de sangre
- Junta Médica
- Matrimonio
- Nacimiento de hijos
- Vacaciones anuales
- Días por estudio y/o examen
- Accidente de trabajo/Enfermedad Profesional
- Fallecimiento de familiar, según lo que establece el presente convenio.
- Licencia gremial
- Por asuntos particulares

Para el caso del personal que hubiese sido trasladado en el año corresponderá al Jefe de la Dependencia en que se encuentre prestando servicios otorgar calificación al cierre del mismo, excepto para el caso en que no hubiese reunido el requisito de cuatro meses de servicios efectivos en la dependencia, en cuyo caso corresponderá calificar al Jefe de la Dependencia en que prestó servicios anteriormente.

Artículo 58°.- La calificación será conceptual, la que se sintetizará en las siguientes apreciaciones:

- a) Satisface ampliamente las exigencias del cargo.

- b) Satisface las exigencias del cargo.
- c) No satisface las exigencias del cargo.

La establecida en el inciso c) del presente, constituye calificación insuficiente en los términos previstos del régimen previsto en los incisos i) del artículo 123 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 59°.- Podrán realizar la calificación aquellos responsables de área con categoría no menor a la de jefe de departamento, en su defecto quien le suceda con mayor categoría.

Artículo 60°.- La Junta de Calificaciones entenderá en los recursos deducidos contra las calificaciones establecidas en el apartado anterior, cerrando la vía administrativa.

Artículo 61°.- La calificación resultante, realizadas las deducciones que correspondieren por asistencia, y disciplina y que aquí se establecen, será notificada al personal dentro de los Diez días hábiles de realizada.

Artículo 62°.- Dentro de los tres días siguientes, el agente podrá interponer reclamo de revisión ante el Jefe Calificador, quien resolverá confirmando o rectificando la calificación en el término de cinco días hábiles y procederá a su elevación a la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, la que resolverá con carácter definitivo dentro de los diez días hábiles siguientes y notificará al recurrente dentro de los tres días hábiles siguientes. La calificación anual definitiva se adjuntará al Legajo del Agente.

Artículo 63°.- Una vez aprobadas, serán remitidas a la Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones, quien la elevará al Intendente Municipal o al Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, para que tome conocimiento y disponga la notificación de los agentes con intervención del área de Recursos Humanos.-

CATEGORIZACIONES

Artículo 64°.- Todos los trabajadores municipales de planta permanente tendrán un ascenso a la categoría próxima superior prevista en el escalafón cumpliendo los siguientes requisitos:

1) Se fijan diferentes años de permanencia mínima para cada agrupamiento, estableciéndose para servicios generales una permanencia mínima de cuatro (4) años en cada categoría; para el personal administrativo una permanencia mínima de cinco (5) años hasta la categoría cinco (5) y a partir de la categoría 6 dicha permanencia será de cuatro (4) años; para técnicos cada cinco (5) años; y para profesionales cada seis (6) años. El plazo fijado al efecto se suspende por el goce de licencias, salvo en aquellos casos que las mismas correspondan a:

- a) Maternidad
- b) Donación de sangre
- c) Junta Médica
- d) Matrimonio
- e) Nacimiento de hijos
- f) Vacaciones anuales
- g) Días por estudio y/o examen
- h) Accidente de trabajo/Enfermedad Profesional
- i) Fallecimiento de familiar, según lo que establece el presente convenio.
- j) Licencia gremial



Municipalidad de Patagones

k) Día de cumpleaños

l) Por asuntos particulares

2) Que las cuatro (4) últimas calificaciones anuales se correspondan con los incisos a y b del artículo 58°.

3) No poseer en los últimos cuatro (4) años ningún tipo de sanción de las previstas en este convenio.

Para el cómputo del plazo fijado en el ap. 1 se tomará como punto de inicio el día en que se convalide el presente Convenio Colectivo, pudiendo el Departamento Ejecutivo disponer con antelación al mismo las categorizaciones en función de la disponibilidad de vacantes presupuestas.

CAPÍTULO IV. LICENCIAS

Artículo 65°.- Licencia es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que este Convenio Colectivo establezca.

Artículo 66°.- El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudios y actividades culturales.
4. Por actividades gremiales.
5. Por atención de familiar enfermo.
6. Por duelo familiar.
7. Por matrimonio.
8. Por nacimiento o adopción.
9. Por pre-examen y examen.
10. Por asuntos particulares.
11. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel y sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.
13. Por razones derivadas de casos de violencia de género.

Artículo 67°.- La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio desde el 1° de noviembre del año calendario en curso al 31 de octubre del año calendario siguiente, 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 68°.- La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

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

Artículo 69°.- A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o provinciales, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL

Artículo 70°.- 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 la junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor a treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

Artículo 71°.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período 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 períodos 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 período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría. En los supuestos de enfermedad 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 posibilidad 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.

Artículo 72°.- 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



Municipalidad de Patagones

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 la Junta Médica laboral.

Artículo 73°.- Por accidentes de trabajo o enfermedad profesional imputable al servicio, el trabajador será sometido a examen por la 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 lo dispuesto en el artículo 122° del presente Convenio Colectivo. 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.

JUNTA MÉDICA LABORAL

Artículo 74°.- La Junta Médica Laboral estará integrada por dos Médicos especialistas en distintas materias, tales como traumatología, clínica o psiquiatría. El municipio designará un profesional y el sindicato podrá designar otro profesional, y las partes de común acuerdo designarán al tercer profesional. A falta de acuerdo sobre este último, se procederá a sortearlo entre los propuestos por cada parte. En caso de no contar con las especialidades médicas señaladas podrá requerirse intervención de profesional externo como servicio "ad hoc".

Artículo 75°.- Será función de la Junta Médica Laboral el seguimiento del ausentismo laboral del personal alcanzado conforme el artículo 1° del presente convenio. Será además, emisor de la totalidad de los partes oficiales de bajas, altas, de confirmación, y otras justificaciones relacionadas con las ausencias al trabajo por causa médica.

Artículo 76°.- La Junta Médica Laboral deberá velar que las ausencias al trabajo por causa médica se produzcan cuando la enfermedad o accidente realmente impidan a los empleados afectados el desempeño de las tareas normales y habituales de sus puestos de trabajo; realizando asimismo, el seguimiento de dichas situaciones, a los efectos que los empleados permanezcan de baja laboral el tiempo indispensable, y adoptando aquellas medidas que conduzcan al cumplimiento de estos objetivos. La Junta Médica Laboral como responsable del estudio de las condiciones que figuran en los partes médicos, custodiará además el cumplimiento de las disposiciones sobre la materia emanadas del presente Convenio Colectivo, recabando cuantos datos sean necesarios para tal fin de quienes hagan entrega de ellos en la citada Junta.

Artículo 77°.- La Junta Médica Laboral deberá reunirse al menos una vez al mes, a los efectos de proceder a la valoración de la duración estimada de las enfermedades y de las citaciones a consultas médicas para las diferentes dolencias que en los partes médicos figure; como así también, su posible relación con el ambiente laboral. En todos los casos emitirá informe fundado a la Área de Recursos Humanos.

PROCEDIMIENTO POR AUSENCIAS DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 78°.- AVISO. Todo agente municipal en situación de enfermedad, accidente inculpable y/o asistencia de un familiar por las causales mencionadas, deberá comunicar la falta a prestar servicios a su superior jerárquico y a la oficina de Medicina Laboral, en el transcurso de la primera jornada laboral respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir a su puesto de trabajo y, únicamente, dentro del horario de 7 hs. a 9 hs. Caso contrario la inasistencia se considerará injustificada.

Artículo 79°.- El día de la ausencia por enfermedad o accidente inculpable o asistencia de un familiar, previo haber dado aviso conforme lo dispuesto en el artículo anterior, el agente deberá acudir al Centro Médico designado por el área de Recursos Humanos según zona de trabajo dentro del partido, en el horario que esta fije, a los fines de justificar la inasistencia.

En caso de familiar enfermo o accidentado, no será obligatoria la asistencia con el mismo al Centro Médico.

Artículo 80°.- El agente que previamente hubiere acudido a su médico de cabecera, deberá acudir al centro médico con el certificado emitido por dicho profesional.

Artículo 81°.- Cuando el agente deba hacer uso de la licencia por enfermedad, accidente inculpable y/o asistencia de un familiar durante el fin de semana y/o feriados laborales, deberá presentarse el día hábil siguiente en el centro médico, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 72 respecto del aviso al superior jerárquico.

En el caso de que el agente deba reincorporarse a prestar tareas el siguiente día hábil y su jornada de trabajo sea vespertina, deberá solicitar autorización de salida a su superior jerárquico para presentarse en el centro médico.

Artículo 82°.- Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año. Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. En este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar 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.

Artículo 83°.- El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 84°.- 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



Municipalidad de Patagones

preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

Artículo 85°.- 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.

Artículo 86°.- 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 o hermanastro.

En caso de cónyuge y 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, dos (2) días hábiles.

Esta licencia se contará a partir del día hábil siguiente de sucedido el fallecimiento.

Artículo 87°.- El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.

Artículo 88°.- 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 licencia

prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento 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 madre.

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.

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más bebés, o de nacimiento de dos o más niños, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada niño 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 período 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 al parto y compensarla con la posterior.

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

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



Municipalidad de Patagones

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 intervención.

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 el 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 al que 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.

Artículo 89°.- 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 90°.- El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

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

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

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

Artículo 91°.- 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 cinco (5) 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 de 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) 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.

h) 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.



Municipalidad de Patagones

Artículo 92°.- Por causas no prevista en este Convenio Colectivo 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 designación.

Artículo 93°.- El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

El Departamento Ejecutivo o el Legislativo podrán otorgar este beneficio por un plazo no mayor de un año continuado y podrá ser renovado una sola vez por otro periodo de tiempo igual al anterior.

Una vez culminados los plazos previstos en el artículo anterior, que deben figurar específicamente en el decreto de otorgamiento, el agente deberá presentarse inmediatamente el día posterior a la finalización de esta licencia en el horario habitual acostumbrado o al que se haya determinado eventualmente, previa consulta a su último destino laboral. En caso de incumplimiento se seguirá el procedimiento establecido en los artículos 136 y siguientes del presente convenio colectivo.

En el caso de haber retomado la actividad normal, durante el periodo otorgado con "Licencias sin goce de haberes", por razones de orden particular, deberán transcurrir, al menos, doce meses para tener derecho a solicitar una nueva licencia que implique el mismo carácter "Licencia sin goce de haberes".

La Licencia sin goce de haberes "podrá suspenderse a solicitud del interesado antes de su culminación y su retorno a la actividad deberá ser autorizado según criterio de la máxima autoridad de cada Departamento (Ejecutivo o Legislativo).

SALIDAS DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO

Artículo 94°.- Los agentes municipales podrán retirarse de la repartición con aviso previo y registro de autorización de salida firmada por el superior jerárquico a cargo del área de la cual dependa el trabajador solicitante, bajo su exclusiva responsabilidad.

Artículo 95°.- Los agentes municipales contarán con un total de 180 minutos, no acumulativos, de salidas por razones particulares al mes. El agente que se excediera de este tiempo deberá compensarlo el mismo día de labor en el que se produjera la excedencia.

Artículo 96°.- Será requisito indispensable para la autorización del permiso de salida, que el agente haya fichado el ingreso en el horario correspondiente.

Artículo 97°.- Quien autorice un permiso de salida deberá dar cuenta de ello al Área de Recursos Humanos a los fines de que se proceda a la registración y archivo en el legajo personal del trabajador solicitante.

Artículo 98°.- Cuando un agente municipal necesite acudir a una consulta y/o tratamiento médico dentro de la jornada laboral, su ausencia será únicamente para el tiempo necesario de realización y desplazamiento, debiendo presentar a su regreso, el justificativo oportuno emitido por el médico al que realizó la consulta y/o tratamiento.

CAPÍTULO V. PLANTAS DE PERSONAL

RETRIBUCIONES Y DERECHOS GENERALES DEL TRABAJADOR

Artículo 99°.- El personal alcanzado por el presente Convenio Colectivo se clasificará en:

1. Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en la ley.

2. Planta temporaria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

La contratación se efectuará por 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. El contrato se formalizará en tres (3) copias. Una se deberá hacer para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

Excepcionalmente y fundamente se podrá renovar el contrato una sola vez cuando las causas que motivaran la contratación temporaria se prolongaran por causas extraordinarias ajenas al municipio.

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

Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de 2 (dos) años, a partir de la vigencia de la presente ley, mediante una disminución proporcional anual". (Pase a planta permanente de personal contratado).

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

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

1.- PLANTA PERMANENTE

Artículo 100°.- El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones escalafonarias según lo preceptuado en el presente Convenio Colectivo, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios, priorizando el salario del trabajador con el cobro de horas extraordinarias.

El Sindicato y/o el trabajador podrán desechar y/o rechazar modificaciones al régimen horario y el establecimiento de francos que afecte al trabajador en la unidad familiar, o se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente.



Municipalidad de Patagones

JORNADA LABORAL

Artículo 101°.- Franja horaria. La jornada de trabajo será de 6 horas diarias o 30 horas semanales para todos los trabajadores.

Artículo 102°.- Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior, los agentes que por regímenes especiales establecidos por el Departamento Ejecutivo o el Departamento Deliberativo deban cumplir con horarios superiores, o regímenes de trabajos rotativos o sábados, domingos y feriados, o los que revistan carácter de especiales teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas y las necesidades del área.

Artículo 103°.- Jornada Nocturna: se entenderá por jornada nocturna, la desarrollada entre las veintiuna (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente, con una duración máxima de seis (6) horas.

Artículo 104°.- Jornada rotativa: Se entenderá jornada rotativa aquella en que se integren tres turnos móviles – mañana, tarde y noche – de manera alternativa.

ESCALAFON

Artículo 105°.- El presente Convenio Colectivo determinará el escalafón y las nóminas salariales para el personal de la Administración Municipal.

Artículo 106°.- El escalafón estará distribuido en las jurisdicciones del Departamento Ejecutivo y el Departamento Legislativo de acuerdo a la tabla que figura en el Anexo del presente Convenio Colectivo.

RETRIBUCIONES

Artículo 107°.- El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones prevista en este Convenio Colectivo 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:

Concepto	Denominación
10000	SUELDO BASICO
10200	ANTIGÜEDAD PLANTA PERMANENTE
10300	ZONA
10400	TITULO
10450	LIMITACION ACTIVIDAD PROFESIONAL
10600	BONIF. FALLO DE CAJA
10700	ACTIVIDAD EXCLUSIVA
10750	DEDICACION EXCLUSIVA
10800	TAREA RIESGOSA
10850	RIESGO POR FUNCION
10900	TAREA INSALUBRE
10950	ACTIVIDAD CRITICA
11000	CONDUCCION VEHICULO

11010	CONDUCCION EQUIPO
11020	CONDUCCION EQUIPO PESADO
11050	APORTE HERRAMIENTAS
11100	RESPONSABILIDAD FUNCIONAL A
11110	RESPONSABILIDAD FUNCIONAL B
11150	DISPOSICION PERMANENTE
11250	BONIFICACION
11300	JORNADA HOSPITALARIA A
11310	JORNADA HOSPITALARIA B
11320	JORNADA HOSPITALARIA C
11330	JORNADA HOSPITALARIA D
11340	JORNADA HOSPITALARIA E
11350	ADICIONAL POR FUNCION
11360	BONIFICACION ENFERMERIA
11370	PROFESIONAL SALUD
11380	DISPONIBILIDAD PERMANENTE SALUD
11390	RECURSO CRITICO
11400	ADICIONAL RECOLECCION
11500	BONIFICACION COMEDORES
11800	SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO
20000	PRESENTISMO
20150	BONIFICACION FERIADOS
20200	HORAS ESPECIALES
20250	TRABAJO POR PRESTACIONES
20300	GUARDIAS PASIVAS
20310	GUARDIAS ACTIVAS
20400	MEDICINA LABORAL
20410	ADICIONAL INCENTIVO MEDICO
20420	SERVICIOS MEDICOS
20430	SIDISS
20440	INCENTIVO SAME
20450	JUNTA EVALUADORA CUD
20460	CONVENIO PAMI
20480	PRODUC. INSPECTORIA
20490	BONIF. DEFENSA CIVIL
20500	PRODUCTIVIDAD
20510	ADICIONAL PERSONAL VIAL
20520	ADICIONAL PERSONAL TALLERES
20530	ADICIONAL PLACEROS
20540	ADICIONAL POR RIEGO
20550	BONIFICACION BARRERA
20700	INCENTIVO ESTUDIOS ENFERMERIA
21000	HORAS EXTRAS 50%
21010	HORAS EXTRAS 100%
21050	HORAS NOCTURNAS
22100	PREMIO
25010	BECA



Municipalidad de Patagones

COMPENSACIONES

Artículo 108°.- Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

1.- Gastos por órdenes de servicio. El importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones.

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

b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

2.- Vacaciones no gozadas: Importe que percibirá el trabajador que no gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo. Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al trabajador al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS

Artículo 109°.- El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechohabientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia establezca con carácter general.

ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

Artículo 110°.- Los trabajadores municipales deberán contar con un servicio de emergencias médicas, a cargo del municipio, en el desempeño de su actividad laboral y cuya cobertura abarque asimismo el trayecto que comprende del trabajo a su casa.

AGREMIACION Y ASOCIACION

Artículo 111°.- El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

ROPAS Y UTILES

Artículo 112°.- El trabajador tiene derecho a la provisión:

1. de ropas y útiles de trabajo, 2 veces al año o más, dependiendo de la índole de la tarea a desempeñar, que serán provistas en los meses de marzo y septiembre.

2. de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia.

RESERVA DE CARGO

Artículo 113°.- Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política sin estabilidad, nacional,

provincial o municipal, le será reservado el cargo de revista durante todo el período que dure su mandato o función. Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

INDEMNIZACIONES

Artículo 114°.- 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.

MENCIONES

Artículo 115°.- El trabajador tiene derecho a menciones por actos o iniciativas que representen un aporte importante para la Administración Municipal, debiéndose dejar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente.

ANTIGÜEDAD

Artículo 116°.- 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.

RECONOCIMIENTOS

Artículo 117°.- PREMIO POR PERMANENCIA

- a) Cuando el agente cumpla veinticinco (25) años de servicios en la Municipalidad de Patagones tendrá derecho a una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a una (1) mensualidad del básico de la categoría en que revista, sin descuento de ninguna índole, que será percibido antes del uso de la licencia anual reglamentaria que corresponda. El Departamento Ejecutivo determinará por vía reglamentaria las modalidades y condiciones para su aplicación.
- b) Cuando el cese del agente se produjera computando como mínimo treinta años de servicios municipales, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del básico de la categoría en que revista, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días.

JUBILACION

Artículo 118°.- De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse. Asimismo, encontrándose a 3 años de acceder al beneficio jubilariorio, será recategorizado a la máxima categoría de acuerdo al escalafón vigente.



Municipalidad de Patagones

PASIVIDAD ANTICIPADA

Artículo 119°.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo determinará la oportunidad y condiciones en que los trabajadores que revisten en los Planteles de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada, cuando faltaren cinco (5) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria.-

Tal acogimiento será facultativo para el trabajador. En ningún caso podrá ser impuesto por el municipio.

Artículo 120°.- El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes, el que no podrá ser inferior al setenta por ciento (70%) del 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 Pública deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del trabajador.

Artículo 121°.- Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el período de pasividad.

Artículo 122°.- Cumplidas las condiciones necesarias para la obtención del beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiera prestado servicio efectivo durante el período de pasividad.

RETIRO VOLUNTARIO

Artículo 123°.- Todos los agentes que revisten en la Planta Permanente con estabilidad y que cuenten con una cantidad menor de cinco años de servicios computables que los necesarios para obtener la jubilación ordinaria – cualquiera fuera su edad- podrán optar por acogerse al Régimen de Retiro Voluntario en la oportunidad, forma y modalidad que el Departamento Ejecutivo determine por vía reglamentaria.

CESE

Artículo 124°.- El cese del trabajador, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá únicamente por las causales establecidas por ley.

RENUNCIA

Artículo 125°.- 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 el Área de Recursos Humanos. 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, sí antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.

REINCORPORACION

Artículo 126°.- 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.

2.- PLANTA TEMPORARIA

Artículo 127°.- 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 comprendidos en esta clasificación los asesores. El personal de planta permanente que fuere designado como asesor retendrá, mientras desempeñe dichas funciones, el cargo del cual es titular.

La remuneración mínima del personal temporario mensualizado o jornalizado será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial; quedando comprendido que el trabajo por explotaciones u obras podrá remunerarse por unidades de servicio; no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes.

IMPEDIMENTOS

Artículo 128°.- No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté 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 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 este 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 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



Municipalidad de Patagones

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.

PARA EL PERSONAL REEMPLAZANTE

Artículo 129°.- 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.

Artículo 130°.- El personal comprendido en la planta temporaria tendrá los siguientes derechos sujetos a las modificaciones de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES:

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

2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en este Convenio Colectivo.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

4. INDEMNIZACIONES:

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

5. LICENCIAS:

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

- a) Por razones de enfermedad;
- b) Para atención de familiar enfermo;
- c) Por duelo familiar;
- d) Por matrimonio.
- e) Por día de cumpleaños

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

6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

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

7. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:

El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

8. RENUNCIA:

Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 125.

Artículo 131°.- Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en el presente Convenio, serán las previstas en los artículos 21 y 22 respectivamente.

Artículo 132°.- El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

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

Artículo 133°.- 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.

Artículo 134°.- 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.

CAPÍTULO VI - SANCIONES DISCIPLINARIAS

Artículo 135°.- El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo sino por las causas previstas en la ley, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este Convenio Colectivo.

DEBIDO PROCESO - DISPOSICIONES GENERALES REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 136°.- Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

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

II. Expulsivas: Cesantía.

Artículo 137°.- Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c) del artículo anterior, 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. En el caso de que el incumplimiento del horario sea superior a 50 minutos se aplicará el descuento correspondiente.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

Artículo 138°.- Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.



Municipalidad de Patagones

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 el art. 22º del presente convenio.
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

Artículo 139º.- El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

Artículo 140º.- 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 141°.- Las causales enunciadas en los artículos 136° y 137° no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

Artículo 142°.- Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación 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: 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.

DE LOS PROCEDIMIENTOS.

Artículo 143°.- Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias prescriptas en el presente Convenio Colectivo, el superior jerárquico del presunto agente infractor elaborará un informe y seguirá el procedimiento instaurado en los artículos siguientes.

DE LOS PROCEDIMIENTOS BREVES

Artículo 144°.- Si de la evaluación y valoración de los hechos efectuadas por el jefe del área, surge que el agente se hallare incurso en las faltas previstas en los artículos 136 y 137, en cuanto no correspondiere cesantía ni suspensión por un plazo superior de 10 días, el expediente tramitará por procedimiento abreviado.

Artículo 145°.- La atribución mencionada en el artículo precedente será ejercida por el municipio con sujeción a los siguientes parámetros: el debido proceso, el principio de celeridad, economía procesal y bilateralidad.

Artículo 146°.- Cuando de la evaluación y valoración de los hechos surgiera que de la falta cometida pudiera dar lugar a sanción disciplinaria mayor a suspensión a 10 días, el superior inmediato del área del trabajador objeto de la cuestión, elevará las actuaciones al Área de Legal y Técnica, quien valorará la descripción de los hechos y determinará si corresponde la sustanciación de sumario administrativo o la tramitación de procedimiento abreviado.

Cumplido ello, se seguirá por el procedimiento regido en el presente para cada caso.

Artículo 147°.- Habiéndose tomado conocimiento de la falta cometida por el trabajador, el superior jerárquico a cargo del área procederá a labrar acta, donde deberá constar inexorablemente la fecha y descripción de la misma y la firma de quien labre el acta.

Artículo 148°.- Cuando quien tome conocimiento de un hecho de indisciplina fuese un funcionario distinto al del área implicada en el hecho, se dará parte al Secretario del cual depende el trabajador, para así poder dar curso al Procedimiento.

Artículo 149°.- Labrada el acta, el superior jerárquico del área o el responsable del área de Recursos Humanos, formará expediente caratulándolo como "SUSTANCIACION DE PROCEDIMIENTO ABREVIADO + NOMBRE



Municipalidad de Patagones

COMPLETO Y NUMERO DE LEGAJO DEL TRABAJADOR O TRABAJADORES”.

Artículo 150°.- Formado el expediente, el superior jerárquico o el responsable del área de Recursos Humanos, notificará mediante cédula al trabajador, quien tendrá derecho a ejercer su descargo en un plazo no mayor a dos (2) días hábiles contados a partir de la fecha de notificación.

Artículo 151°.- A los fines de asegurar el debido proceso, la cédula de notificación deberá contener como mínimo: nombre y número de legajo del trabajador al cual se le imputa la falta, número y carátula del expediente, detalle de los hechos que se le imputan y la intimación por el plazo no mayor a dos (2) días hábiles para que el trabajador imputado ejerza su derecho a descargo.

Si el trabajador se negare a firmar la notificación, deberá dejarse constancia de ello en presencia de dos testigos. Tal circunstancia será considerada como notificación válida.

Artículo 152°.- Efectuado el descargo o vencido el plazo para hacerlo, el superior jerárquico del área, previa solicitud de informe al área de Recursos Humanos respecto de los antecedentes de sanciones disciplinarias que presente el trabajador o, directamente, el responsable del área de Recursos Humanos, calificará la conducta del trabajador y dictará el acto administrativo final dentro de los cinco (5) días de recibidas las actuaciones, debiendo resolver:

- a) Sancionar al imputado o los imputados;
- b) Absolver al imputado o los imputados;
- c) Sobreseer al imputado o los imputados.

Artículo 153°.- Las sanciones deberán ser graduadas en base a los antecedentes que el trabajador presente por la misma causal, recomendándose la aplicación de apercibimiento o llamado de atención en caso de que el agente no tenga antecedentes en su legajo.

En el caso de reiteración de faltas o hechos de mayor gravedad pero que no ameriten el inicio de sumario administrativo, se establecerá la sanción de suspensión.

Artículo 154°.- A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los agentes de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los que durante el término de un (1) año a la fecha de comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con las penas previstas en los incisos a), b) y c) - del artículo 136.

Artículo 155°.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones, siempre en el marco del procedimiento abreviado, el trabajador podrá interponer recurso jerárquico, dentro de los tres (3) días de notificado del mismo, ante la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos.

Artículo 156°.- Recurrido el acto administrativo, la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, deberá tratar el caso concreto en la inmediata reunión posterior a la presentación del recurso, debiendo expedirse al respecto

dentro de los cinco (5) días de finalizada la misma, término que no podrá ser prorrogado.

Artículo 157°.- Vencido el plazo del artículo anterior, habiéndose expedido o no, la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos remitirá el expediente al Área Legal y Técnica a los fines de que dictamine sobre el recurso interpuesto, dentro de los cinco (5) días y eleve lo actuado al Departamento Ejecutivo o al Honorable Concejo Deliberante (HCD), según área de dependencia del agente.

Artículo 158°.- Recibidas las actuaciones por el Departamento Ejecutivo o el HCD, se confeccionará el acto administrativo final, el cual deberá expedirse fundadamente, dentro del plazo de cinco (5) días, sobre la admisibilidad del recurso, rectificando o ratificando el acto administrativo inicial.

Artículo 159°.- El silencio por parte del Departamento Ejecutivo o del HCD, según corresponda, dará por agotada la vía administrativa.

Artículo 160°.- En todos los casos, sea que sancione, absuelva o sobresea en caso de procedimiento abreviado o, ratifique o rectifique, en caso del acto administrativo dictado por el Departamento Ejecutivo o el HCD, se dará conocimiento con copia del acto final al trabajador y al área de Recursos Humanos a los efectos de ser adjuntados al legajo personal del agente.

DE LOS SUMARIOS ADMINISTRATIVOS

Artículo 161°.- Cumplidas las prescripciones del artículo 144 del presente, cuando el Área Legal y Técnica determinara que conforme a la falta cometida correspondería una sanción disciplinaria superior a diez (10) días de suspensión, aconsejando la instrucción de sumario administrativo, se remitirán las actuaciones al Área de Recursos Humanos.

Artículo 162°.- Recibidas las actuaciones, el Área de Recursos Humanos, formará Expediente caratulándose como "SUMARIO ADMINISTRATIVO + NOMBRE COMPLETO Y NUMERO DE LEGAJOS DEL TRABAJADOR O TRABAJADORES" y elaborará un informe que detalle la situación de revista del trabajador referido, como así también comunicará antecedentes que hubiera de sanciones disciplinarias y todo cuanto sea información relevante que obre en el legajo personal del trabajador.

Artículo 163°.- Cumplido ello, se remitirá el expediente al instructor sumariante designado.

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 164°.- El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo. En ese estado, se dará traslado al inculcado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá dentro 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 al Área de Recursos Humanos el sumario con opinión fundada. El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial. Tal intervención, durante la etapa secreta, se limitará a las medidas que autoriza el Código Procesal Penal para esta etapa, en los sumarios para causas penales.

Artículo 165°.- 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, en carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la



Municipalidad de Patagones

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, judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o por la averiguación de hechos delictuosos. Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

Artículo 166°.- Recepcionado el sumario por el área de Recursos Humanos elevará, dentro del plazo de dos (2) días, las actuaciones junto con el legajo personal del agente sumariado o copia íntegra del mismo a la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, bajo pena de nulidad de todo lo actuado, debiendo ésta expedirse dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado.

Artículo 167°.- Vencido el plazo del artículo anterior, habiéndose expedido o no, la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos, deberá remitir las actuaciones a la Secretaría de Legal y Técnica para emitir dictamen legal en el plazo de diez (10) días, donde aconsejará además sobre la cuantía de la sanción y elevará las actuaciones al Departamento Ejecutivo o al HCD, según área de dependencia del trabajador, a los fines del dictado del acto administrativo final.

Artículo 168°.- El dictamen legal que hace referencia el artículo precedente será obligatorio en todos los casos.

Artículo 169°.- Una vez recepcionado el expediente por el Departamento Ejecutivo o por el HCD, según corresponda, se dictará resolución fundada de carácter definitivo. Esta deberá contener una clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida.

Artículo 170°.- 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 o sobreseyendo al o los imputados.

Artículo 171°.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones, en el marco del sumario administrativo, el trabajador podrá interponer recurso de reconsideración o revocatoria, dentro de los diez (10) días de notificado del mismo, ante el Departamento Ejecutivo o el HCD, según área de dependencia del trabajador.

La interposición del recurso de reconsideración o de revocatoria suspende la ejecución del acto atacado hasta su resolución en sede administrativa.

Artículo 172°.- Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, se procederá al archivo de lo actuado en el legajo personal del agente, girándose al Área de Recursos Humanos y, en caso de que le trabajador haya sido suspendido preventivamente, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró dicha sanción, con la expresa declaración en el acto administrativo, que el sumario habido no afecta el concepto y buen nombre del trabajador.

Artículo 173°.- Cuando al agente 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 trabajados. En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al período de suspensión preventiva.

Artículo 174°.- Si de las actuaciones surgieran indicios fehacientes de haberse violado una norma penal, se impondrá a las autoridades jurisdiccionales correspondientes proceder de acuerdo con las normas procesales penales correspondientes.

Artículo 175°.- 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 absolutoria en sede administrativa.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

Artículo 176°.- Cumplidas las prescripciones del artículo 144° del presente, y cuando el Área Legal y Técnica determinara conforme a las circunstancias de hecho, manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, emitirá dictamen aconsejando la sustanciación de actuaciones presumariales, tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate, el que se regirá por el procedimiento instaurado en el presente título.

Artículo 177°.- Emitido el dictamen al que hace referencia el artículo precedente, se remitirán las actuaciones al Área de Recursos Humanos para la formación del expediente correspondiente, el que se caratulará como "INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL S/ (REFERENCIA DEL CASO PARTICULAR)" y su posterior remisión al instructor sumariante designado a los efectos de la instrucción y sustanciación del mismo.

En todos los casos el instructor será un agente o funcionario de otra dependencia.

Artículo 178°.- La investigación será secreta y el instructor podrá ordenar todas las medidas que crea convenientes para dilucidar el hecho y determinar los autores del mismo.

Artículo 179°.- Todos los hechos y circunstancias relacionados con el objeto de la investigación pueden ser acreditados por cualquiera de los medios de prueba establecidos en el Código de Procedimiento Penal de la Provincia de Buenos Aires, pudiéndose utilizar además, otros siempre que no supriman garantías constitucionales de las personas o afecten el sistema institucional.

Artículo 180°.- Esclarecido el hecho y dilucidado el/los autor/es del mismo, el instructor remitirá las actuaciones al Área Legal y Técnica, donde se valorará la descripción de los hechos, pruebas y las demás circunstancias, y se determinará si corresponde la sustanciación de sumario administrativo o la tramitación de procedimiento breve. Cumplido ello, se seguirá por el procedimiento regido en el presente para cada caso.



Municipalidad de Patagones

Artículo 181°.- Cuando concurren dos (2) o más circunstancias, que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que, la resolución que recaiga sea la que corresponda a la falta más grave. 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 182°.- A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deben aplicarse a los trabajadores municipales, se considerarán reincidentes los que durante el término de dos (2) años a la fecha de la comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con las siguientes penas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días corridos.

Artículo 183°.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir, en caso de sumario administrativo, recurso de reconsideración o revocatoria y, en caso de los procedimientos abreviados, el agente sobre el que recaiga la sanción, podrá interponer recurso jerárquico. En ambos casos, los recursos deberán ser presentados ante la Junta de Disciplina, Calificaciones y Ascensos.

Si el recurso fuera rechazado, sea este de reconsideración para los sumarios administrativos como jerárquico para los procedimientos abreviados, la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente o el presidente del HCD, según corresponda, causará estado. Es decir, que se considerará agotada la vía administrativa.

Los recursos se interpondrán dentro del plazo estipulado para cada procedimiento, contados desde la notificación fehaciente de las resoluciones que agraven al trabajador. El plazo comenzará a contarse a partir del día hábil siguiente al de su notificación.

Artículo 184°.- Las sanciones previstas en el presente Convenio Colectivo serán aplicadas conforme las atribuciones legales que le son propias al Intendente Municipal o presidente del HCD, o en su defecto a quienes se les delegue por decreto tal facultad; con excepción de lo previsto en el Art. 181 inc. 2° apartado b) de la Ley Orgánica de las Municipalidades.

Artículo 185°.- En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o de oficio el municipio, podrá solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria de cesantía, 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 o conviviente debidamente acreditado, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración municipal.

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

La Asesoría Legal y Técnica evaluará los elementos aportados y dictaminará sobre la pertinencia de los elementos o hechos nuevos aportados, de lo que se dará traslado al Intendente Municipal o la secretaría delegada, para que dicte

el acto administrativo que apruebe o rechace el procedimiento de revisión. La resolución que se adopte será definitiva y causará estado habilitando la acción contencioso-administrativa.-

Artículo 186°.- Todos los plazos previstos en éste capítulo denominado DEBIDO PROCESO serán computados por días hábiles.

CAPITULO VII- PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION DE CONFLICTOS

Artículo 187°.- 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 24 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 mediante la constitución de Comisión Negociadora prevista en el artículo 6°;
- b) a falta de aquél, someterse al órgano imparcial establecido en el inciso cuarto del artículo 39 de la Constitución Provincial.

Artículo 188°.- Constituida la Comisión, la misma deberá expedirse sobre la controversia en el término de setenta y dos horas (72) horas hábiles. Plazo que podrá prorrogarse por común acuerdo de las partes.-

Artículo 189°.- Antes de que se someta un diferendo a la instancia de conciliación las partes no podrán adoptar medidas de acción directa.

Artículo 190°.- Se considerarán medidas de acción directa todas aquellas que importen innovar respecto de la situación anterior al conflicto. La autoridad de aplicación podrá intimar previa audiencia de partes se disponga el cese inmediato de la medida adoptada.

La huelga o la disminución voluntaria y premeditada de la producción por debajo de los límites normales, traerá aparejado para los trabajadores la pérdida del derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al período de cesación o reducción del trabajo si no cesaren después de la intimación de la autoridad de aplicación.

Artículo 191°.- En los casos que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será extendido en acta, y ratificado por Decreto en el término de cinco (5) días hábiles, debiendo posteriormente elevar al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires a efectos de su registración y publicación.-

Artículo 192°.- En caso que no se arribe a un acuerdo en el término establecido en el Artículo 187 del presente, cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires en su carácter de autoridad administrativa de aplicación de la Negociación Colectiva contemplada en la ley 14.656, a fin de que disponga la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.-



Municipalidad de Patagones

Artículo 193º.- En todos los casos en que el conflicto colectivo derive en la toma de medidas directas por parte del sector trabajador, no se podrá afectar el normal funcionamiento de los servicios públicos municipales esenciales, cuya alteración pueda poner en riesgo la vida, salubridad y bienestar de la población. Serán considerados servicios esenciales los contemplados por la ley 25.877.

CAPITULO VIII - NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 194º.- Regirá supletoriamente, en todo lo no previsto en este capítulo, en el siguiente orden de prelación: las disposiciones de la Ordenanza 2148, ley 14.656, Ley 10.430.

CAPÍTULO IX - OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 195º.- Facultase al Departamento Ejecutivo, sin perjuicio de las facultades ya delegadas en el articulado precedente, para reglamentar todas las temáticas referidas en el presente estatuto.

Artículo 196º.- Se reconoce como día del trabajador municipal de Carmen de Patagones, el 8 de noviembre. Ese día resultará no laborable y en caso de recaer en día no hábil, se celebrará en el día inmediato hábil posterior o anterior, según sea dispuesto por el Departamento Ejecutivo.
Asimismo, se reconoce como día no laborable, el 27 de junio, día del Empleado Público.

CAPITULO X. NORMAS TRANSITORIAS

Artículo 197º.- Sin perjuicio de la entrada en vigencia del presente convenio a partir de su publicación por parte del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, será remitido al Honorable Concejo Deliberante para su ratificación.

Las partes intervinientes suscriben cuatro ejemplares de igual tenor y a un solo efecto.