

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DEL PARTIDO DE JUNIN

CAPÍTULO I.

ARTICULO 1º: PARTES:

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo, el Sindicato de Trabajadores Municipales de Junin, Personeria Gremial N° 949 MTSS, la Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses - FESIMUBO Inscr.. Grem. Resol. METySS 1105/05, Per. Gremial Resol. MTEySS 1161/06 representado en este acto por el Sr. Gabriel Saudan, quien lo hace en el carácter de Secretario General y Secretario del Interior respectivamente, y la Municipalidad del Pdo. de Junin, representada en este acto por su Intendente el Sr. Pablo Alexis Petrecca.

ARTICULO 2º: AMBITO DE APLICACIÓN.

Personal comprendido. Exclusiones. El presente Convenio Colectivo de Trabajo (a partir de ahora CCT) constituye el régimen aplicable al personal de la Municipalidad del Pdo. de Junín.

No es de aplicación a los trabajadores comprendidos en el presente CCT el régimen de la Ley Nacional N° 20.744 (t.o. 1976).

Quedan excluidos:

- Titulares de cargos electivos, Secretarios y Subsecretarios, Directores Generales, Directores de planta política, Delegados municipales, personal de bloques políticos del Departamento Deliberativo, Secretario y Prosecretario del H.C.D., Cuerpos de asesores, Secretario privado.
- El personal municipal incluido en otros regímenes, salvo en los aspectos que ellos no hubieren previsto.
- Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados.

Sin perjuicio de ello podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto en este CCT para los funcionarios no comprendidos en él.

ARTICULO 3º: VIGENCIA.

El presente convenio tendrá una duración de un año calendario desde su entrada en vigencia. Pudiendo reverse con anterioridad ante acontecimientos extraordinarios e imprevisibles de las circunstancias subsistentes al momento de su celebración, que afecten al trabajador municipal o su ingreso económico.

Vencido el término de vigencia, se mantendrá subsistente hasta la modificación del mismo.

ARTICULO 4º: NEGOCIACIÓN DE BUENA FE.

En el marco de este CCT las partes se comprometen a negociar de buena fe.

IMPLICA: la concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma, la realización de las reuniones que sean necesarias en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adoptadas, aportar e intercambiar la información necesaria a los fines del examen de las cuestiones en debate, mediante la designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente para la discusión del tema que se trata, comprometiéndose a realizar los esfuerzos conducentes a concretar el CCT, con el debido reconocimiento de normas legales y presupuestarias, disponibilidad de cargo y horas.

CAPÍTULO II. PLANTAS DE PERSONAL

ARTICULO 5º:

El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

1. Planta permanente
2. Planta temporaria

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 laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración mensual, normal, y habitual de dicho nivel escalafonario.

La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta ley.

Se aplica al ESCALAFÓN vigente a la fecha de la firma del presente CCT.

PLANTA TEMPORARIA: integrada por el personal que es contratado para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter transitorio, eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

ARTICULO 6º: MODALIDADES PRESTACIONALES:

Sin perjuicio de las plantas de personal establecidas, el D.E. o el HCD según su ámbito de competencia, podrá solicitar a su personal las siguientes modalidades prestacionales.

a-Trabajos por prestaciones: consiste en un número de actos como equivalentes a la jornada de trabajo. Realizada la prestación se tendrá por cumplido su horario de labor, cualesquiera hubieren sido la cantidad de horas trabajadas.

B-Trabajos por equipos: los trabajadores que forman parte de un área o sector se distribuyen las prestaciones y sus jornadas de labor de modo tal que se cumpla eficaz y eficientemente las exigencias del servicio correspondiente a todos ellos en conjunto.

c-Extensión extra laboral de tareas: son contrataciones destinadas a cubrir funciones propias del trabajador, fuera del horario y/o ámbito de la prestación y sujetas a la retribución que se pacte por la modalidad. Esta modalidad será incompatible con cualquier otra de horas extras o labor suplementaria.

D-Jornada prolongada: el trabajador podrá desarrollar mayor horario de labor que el fijado habitualmente hasta un máximo de 9 hrs diarias, siempre que el mismo tuviere asignado un régimen horario normal inferior. Esta extensión de horario se denominará jornada prolongada y deberá abonarse al mismo valor del régimen normal y habitual.

Sección I- DE LA PLANTA PERMANENTE.

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 7º: INGRESO.

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

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

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

A los efectos del ingreso se considerarán los candidatos propuestos por el Sindicato con Personería Gremial.

ARTÍCULO 8º. PERIODO DE PRUEBA.

Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. Durante el periodo de prueba al trabajador deberá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

Los alcances de la estabilidad dispuesta en el presente artículo serán aplicables al personal que haya ingresado conforme los procedimientos establecidos en el artículo n°9 (admisibilidad).

ARTICULO 9º: INCORPORACION DEL PERSONAL A PLANTA PERMANENTE.

Todos los trabajadores que al mes de Julio de 2016 haga un año o más que de manera continuada o interrumpida, desarrollen tareas normales y habituales del Municipio, cualquiera sea el tipo de contratación o designación que tengan, pasarán a Planta Permanente.

ARTICULO 10º: DE LA ESTABILIDAD

Estabilidad. Los trabajadores de la planta permanente de la Municipalidad del Pdo. de Junín tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de estos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente CCT para su reconocimiento y conservación. La estabilidad es extensible a las funciones, y de conformidad con el procedimiento establecido en el art. 73 del presente CCT. .

Adquisición de la estabilidad. El trabajador adquirirá la estabilidad conforme lo prescripto en el artículo 8º (periodo de prueba).

ARTICULO 11º: ADMISIBILIDAD. Son condiciones generales para la admisibilidad en la Planta Permanente:

- Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación;
- Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y cincuenta (55) años de edad como máximo. Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años computables a los efectos de la jubilación por ante el Régimen Jubilatorio correspondiente, debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cincuenta y cinco (55) años, los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los sesenta (60) años. En todos los casos al momento de cumplir su edad previsional, deberá acreditar al menos diez (10) años de aportes al Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires;
- Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio en la forma que determine el Departamento Ejecutivo y conforme a las leyes vigentes en la materia;
- Idoneidad para desempeñar el cargo. Para ingresar a los planteles técnicos y administrativos, se deberán acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente. El personal obrero/servicio deberá contar con el ciclo primario o acreditación de nivel de alfabetización.

ARTICULO 12º: INHABILIDADES. No podrá ingresar:

- El que hubiere sido declarado cesante y/o exonerado en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.

- El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
- El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- 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.
- El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministro, secretario, subsecretario, asesor o equivalente en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

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

ARTICULO 13º: **NOMBRAMIENTO.** El nombramiento de los trabajadores municipales corresponde al Intendente Municipal o al Presidente del Concejo Deliberante.

Artículo 14º: **SITUACION DE REVISTA.**

Principio General. El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado.

ARTICULO 15º: **Situación de actividad.** El trabajador revistará en situación de actividad, cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo aún sin goce de haberes, en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes o se encuentre encuadrado en alguna de las situaciones detalladas en el artículo 17º del presente CCT.

ARTICULO 16º: **Situaciones especiales de revista.** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna

de las siguientes situaciones especiales de revista, conforme a las normas que regulen la materia:

- ejercicio de un cargo superior,
- ejercicio de cargo electivo o función política,
- en comisión de servicio,
- adscripción,

ARTICULO 17º: Ejercicio de un cargo superior. Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un trabajador asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio dentro de la estructura Municipal, con retención de su situación de revista, y cobrando los días de los reemplazos en base al sueldo del Superior.

ARTICULO 18º: Ejercicio de cargo electivo o función política. Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezca a una función política, sin estabilidad, ya sean nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función.

ARTICULO 19º: Comisión de servicios. Un trabajador revista en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante, conforme las reglamentaciones establecidas por el Departamento Ejecutivo.

ARTICULO 20º: Adscripción. Un trabajador revista adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente. La adscripción puede disponerse para que el personal permanente de la Municipalidad preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

ARTICULO 21º: JORNADA LABORAL: El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones del escalafón vigente, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a nueve (9) 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.

ARTICULO 22º: TRABAJO NOCTURNO: La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal, la comprendida entre las veintiuna y las seis horas.

ARTICULO 23º: LUGARES INSALUBRES: Cuando el trabajo deba realizarse en lugares o realizando tareas declaradas insalubres, debido a la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanente y/o cualquier otro motivo, pongan en peligro la salud de los trabajadores, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. Se liquidará tomando el salario de una jornada de 45 horas semanales.

ARTICULO 24º: DERECHOS.

El personal de la Planta Permanente tiene los siguientes derechos:

- a) a la estabilidad;
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) al descanso y vacaciones pagados;
- e) a una remuneración justa;
- f) a igual remuneración por igual tarea;
- g) al Sueldo Anual Complementario;
- h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i) a Compensaciones;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación;
- ll) a licencias y permisos;
- m) a la asistencia sanitaria y social;
- n) a renunciar;

- ñ) a la jubilación;
- o) a la reincorporación;
- p) a la agremiación y asociación;
- q) a ropas y útiles de trabajo;
- r) a menciones;
- s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
- t) al Salario Mínimo Vital y Móvil, calculado sobre una jornada laboral de 40 horas semanales, a cuyos efectos se podrá constituir un Fondo Compensador Específico integrado por recursos municipales y/o provinciales y/u otras fuentes, para financiar diferencias salariales que pudieran resultar de la nómina de personal existente al momento de entrada en vigencia del presente CCT. La diferencia resultante y los casos a financiar serán establecidos por el Poder Ejecutivo provincial a instancias de la información requerida a estos efectos.
- u) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.
- v) Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de duración no inferior a treinta minutos. Este período se considerará de tiempo de trabajo efectivo.

Los derechos detallados son meramente enunciativos y el Municipio podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.

ARTICULO 25: El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en esta ley y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Básico: el que se determine en el Convenio Colectivo de Trabajo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste.
- b) Antigüedad: La antigüedad del trabajador se establecerá 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.

Será de un 3% anual, para todos los trabajadores municipales.

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

d) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al setenta por ciento (70%) de su remuneración mensual hasta cumplir con las condiciones necesarias para obtener el beneficio de jubilación ordinaria, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

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

Dicha retribución especial no podrá ser percibida en caso de haberla adquirido en la oportunidad estipulada en el art. 74 inc. a.

e) Adicional por título: como incentivo al estudio y formación de los trabajadores, se le abonará un 22% anual, abonado mensualmente, a todo trabajador que tenga un título universitario. Independientemente de si tiene relación o no con el trabajo asignado.

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

g) Adicional por falla de caja: los cajeros que cumplan tareas de contado y/o crédito y/o con más tareas administrativas afines a la caja cobraran un adicional que será determinado por Decreto del Departamento Ejecutivo, de acuerdo a la responsabilidad en base al saldo promedio recaudado de la Caja a cargo del empleado.

Este adicional es en compensación de su riesgo de reposición de faltante de dinero cobrado.

ARTICULO 25 BIS: AUMENTOS AUTOMÁTICOS:

Una vez acordado el porcentaje del aumento salarial, el mismo se aplicará de manera automática a las COMPENSACIONES, cualquiera fuere el tipo de vínculo laboral que una al trabajador con la Municipalidad. Aplicándose los mismos a partir de la firma del presente a los sectores: vial, riego, repartidores y notificadores. Aplicándose a toda la planta municipal, conforme cronograma a acordar entre las partes.

ARTICULO 26º: Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en los incisos d), e) y f), que serán de acuerdo con sus características particulares.

ARTICULO 27º: HORAS EXTRAS: El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales conforme el presente convenio, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

Las tareas realizadas en horarios nocturnos (de 21 pm a 6 am) conforme el presente convenio, serán retribuidas con un incremento del setenta y cinco por ciento (75%).

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

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

ARTICULO 28º: RESERVA DE PUESTO:

El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto en los siguientes casos:

Por motivos de:

a) Convocatorias Especiales

El municipio reservará el puesto de trabajo, en caso de movilización o convocatoria obligatoria conforme a lo dispuesto en el Art. 214 de la L.C.T. o norma que lo sustituya o reemplace.

b) Desempeño de Cargos Electivos.

Los/as trabajadores/as que por razón de ocupar cargos electivos en el orden nacional, provincial o municipal, dejarán de prestar servicios, tendrán derecho a la reserva de su empleo, y a su reincorporación hasta 30 días después de concluido el ejercicio de sus funciones. El periodo de tiempo durante el cual los/as trabajadores/as hubieren desempeñado las funciones precedente aludidas será considerado periodo de trabajo a los efectos del cómputo de su antigüedad, y frente a los beneficios de la presente Convención Colectiva, que le hubiesen correspondido en el caso de haber prestado servicios.

ARTICULO 29º: INDEMNIZACIONES

El trabajador tendrá derecho a percibir indemnización en los siguientes supuestos: 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 que en su consecuencia se dicten. La misma estará a cargo de la entidad aseguradora respectiva.

ARTICULO 30º: 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, se acordará por los siguientes motivos:

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.

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.

2- Importe por descanso anual no gozado:

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.

3- Adicional por título: como incentivo al estudio y formación de los trabajadores, se le abonará un 22% anual a todo trabajador que tenga un título universitario, y de un 11% anual a todo trabajador que tenga un título terciario, en ambos casos abonados mensualmente. Independientemente de si tiene relación o no con el trabajo asignado.

4- Retribución por gastos de licencia de conducir: a toda persona que se dedique a conducir un vehículo oficial que requiera de licencia PROFESIONAL, se le abonarán todos los gastos devengados en la obtención de la misma.

5- El Municipio contemplará la posibilidad de que los trabajadores reciban un pago adicional igual para todos, cualquiera sea la forma de contratación, el cual se formará con un monto a definir en acuerdo con el Sindicato que tenga Personería Gremial, determinado sobre los ingresos anuales del Municipio, a abonar en una cuota anual.

ARTICULO 31º: VIÁTICOS – NATURALEZA JURÍDICA:

Los viáticos establecidos en el presente CCT en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna al régimen de Seguridad Social, por no formar parte de la remuneración de/la trabajador/a.

ARTICULO 32º: El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

ARTICULO 33º: PUNTUALIDAD

El ingreso por presentismo se perderá:

En un 25% por una llegada tarde o salida injustificada al mes.

En un 50 % hasta 3 llegadas tardes al mes.

Se consideran como llegadas tardes todas aquellas que superen los treinta minutos del horario de ingreso.

En un 100% por una inasistencia injustificada en el mes.

ARTICULO 34º: No se consideran inasistencias que afecten el derecho del trabajador a percibir la bonificación por presentismo, las inasistencias justificadas incluyendo las siguientes:

a) Citaciones formuladas por organismos oficiales administrativos y/o judiciales que fueran de cumplimiento obligatorio para el trabajador, hasta un máximo de un día de

trabajo en el periodo de liquidación. Se deberá presentar ante el jefe inmediato certificación expedida por la autoridad que realizó la citación, donde deberá constar: lugar, fecha, hora, firma y aclaración de autoridad competente.

b) Participación en jornadas, becas, congresos, cursos de capacitación dictados u organizados por organismos oficiales o gremiales, que guarden relación con las funciones del trabajador, hasta un máximo de tres eventos por año. Presentaciones, funciones, exposiciones u otras participaciones culturales, que guarden relación con las funciones del trabajador. Se deberá contar con la autorización previa del director del área por medio de resolución. Se considera como inasistencia justificada la participación en estos eventos cuando la misma sea en carácter de asistente, en todos los casos, cuando sea en carácter de organizador y/o disertante siempre y cuando el evento sea organizado desde la Municipalidad u organismos gremiales. Terminado el evento, el trabajador deberá presentar a la Municipalidad una certificación de su participación o asistencia en la que deberá constar, lugar, fecha, plazo de duración del curso, si tiene o no evaluación final, firma y aclaración de autoridad competente.

ARTICULO 35º: CAPACITACIÓN:

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.

ARTICULO 36º: LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad inculpable, enfermedad profesional y 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, sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.
13. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
14. Por mudanza – 2 días hábiles.
15. Para propender al turismo – 2 días hábiles.
16. Permiso especial: en caso de catástrofes ocurridas por situaciones deliberadas, no deliberadas y/o por fuerzas de la naturaleza, que afecte al personal y/o a su grupo familiar, la Municipalidad justificara con goce de haberes los días necesarios, previa comunicación del hecho. Ante situaciones que presenten dudas de la cantidad de días que requiera el/la trabajador/a, intervendrá la Junta para su solución.

ARTICULO 37º: La licencia por descanso anual se computará por días corridos, y se graduará de la siguiente forma, :

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

ARTICULO 38º: Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, con goce de haberes.

ARTICULO 39º: **Obligatoriedad. Requisitos para su goce.** La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un 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 meses.

ARTICULO 40º: **Tiempo trabajado. Su cómputo.** Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.

Los servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, serán tenidos en cuenta para el cálculo de los plazos contenidos en el artículo 36º. A tal fin, las certificaciones respectivas deberán presentarse ante la Subsecretaría de Recursos Humanos y hallarse debidamente legalizadas.

ARTICULO 41º: **Falta de tiempo mínimo. Licencia proporcional.** El trabajador que al 31 de Diciembre no completare los seis (6) meses de servicio tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso.

ARTICULO 42º: **Condiciones de otorgamiento.** Las condiciones referidas al otorgamiento y goce de la licencia para descanso anual se regirán conforme a las reglamentaciones establecidas por el Departamento Ejecutivo.

ARTICULO 43º: RETRIBUCIÓN DURANTE LA LICENCIA.

El trabajador percibirá retribución durante el período de vacaciones, la que se determinará de la siguiente manera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual, dividiendo por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba en el momento de su otorgamiento.
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día, se abonará por cada día de vacación el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada normal y habitual a la fecha en que comience en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor.

ARTICULO 44º: Comienzo de la licencia:

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

ARTICULO 45º: DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. LICENCIAS.

Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando el 100% de los haberes.

ARTICULO 46º: DE LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES INCULPABLES. LICENCIAS.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los 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 periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

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

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

ARTICULO 47º: AVISO Y CONTROL.

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

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

ARTICULO 48º: La licencia por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, será otorgada conforme las previsiones contenidas en las Leyes N°24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTICULO 49º: Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. Es este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar al servicio de la municipalidad, en trabajos afines con los estudios realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozare. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.

ARTICULO 50º: El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

ARTICULO 51º: El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos

dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales. Se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias serán con goce íntegro de haberes.

ARTICULO 52º: 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 hábiles por año calendario. Esta licencia se extenderá a un máximo de treinta (30) días hábiles con goce de haberes cuando se trate de hijos con discapacidad. Esta previsión se hace extensiva a los menores con discapacidad que se encuentran en la situación detallada en el segundo párrafo del artículo siguiente.

ARTICULO 53º: **Grupo Familiar.** A los fines de la licencia comprendida en el artículo que antecede, se entiende por grupo familiar: Cónyuges/ Convivientes - siempre que se encontraren declarados formalmente- , Hijos, Persona a cargo con sentencia firme de adopción, tutela o curatela y/o Progenitores.

Quedan comprendidos los trabajador que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva.

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

ARTICULO 54º.- **Procedimiento.** El procedimiento de aviso, control y otorgamiento de la presente licencia se regirá de acuerdo a las previsiones determinadas por el Departamento Ejecutivo en uso de sus facultades reglamentarias.

ARTICULO 55º: **Por duelo.** Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

- Fallecimiento de cónyuge, o de la persona con la cual estuviere en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro, cinco (5) días corridos.
- Por fallecimiento de madre, padre, hermano, padrastro, madrastra o hermanastro, tres (3) días corridos.
- Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días.

ARTICULO 56º: El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.

ARTICULO 57º: Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de los cincuenta (50) días anteriores al parto y en los cincuenta (50) días posteriores. Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días. En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-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 cien (100) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de veinte (20) días corridos por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero.

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

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

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

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

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

En caso de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (5) días hábiles por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero.

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

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

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

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

1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.

2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

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

Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/niña de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de cien (100) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean trabajador, 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 veinte (20) días por cada adoptado/a.

Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes.

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

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

ARTICULO 58º: 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.

Igual beneficio se acordará a los trabajador que posean la tenencia, guarda o tutela de menores de hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

ARTICULO 59º: La madre alimentante cuando cumpla horario rotativo, tiene derecho a que el mismo quede fijo durante un año o el tiempo de lactancia que requiera.

ARTICULO 60º: 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 del examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

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

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

ARTICULO 61º: El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.

b) Donación de sangre, el día de la extracción;

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

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

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

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

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

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

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

i) En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

ARTICULO 62º: Por causas no previstas en este CCT y que obedezcan a motivos de necesidades personales, laborales o de estudios podrán ser concedidas licencias especiales sin goce de haberes con reserva del puesto de trabajo hasta un año. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

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

ARTICULO 63º: De la carrera administrativa

El Departamento Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajador de la planta permanente de la Municipalidad del Pdo. de Junin con sujeción a los siguientes principios:

- jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores ,
- progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes,
- igualdad de oportunidades y de trato,
- capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural,
- evaluación de desempeño anual de los trabajadores

La reglamentación referida será debidamente comunicada al Gremio con Personería Gremial.

ARTICULO 64º: **Escalafón.** El escalafón debe organizarse mediante agrupamientos, niveles y grados ordenados de acuerdo con la responsabilidad, los conocimientos y las complejidades propias de las funciones respectivas.

ARTICULO 65º: **Evaluación de Desempeño anual.** El Departamento Ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual del personal municipal,

debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación. Esta comprenderá la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas, según corresponda.

El trabajador será comunicado fehacientemente del resultado de la evaluación.

ARTICULO 66°: Capacitación. El Departamento Ejecutivo proyectará y realizará planes de formación personal, profesional y cultural con el objeto de capacitar a todos los empleados en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal y profesional.

ARTICULO 67°: DERECHO A ASOCIARSE Y AGREMIARSE.

Mediante la aplicación de la normativa vigente en la materia

ARTICULO 68°: Se reconocen los siguientes permisos gremiales:

a- La cantidad de una jornada laboral para: capacitación, paritarias, medidas de acción directa, reuniones de comisión, asambleas, convocatorias del Sindicato, siempre y cuando no se afecte el Servicio Municipal.

b- Se designará por sección, la cantidad de delegados que establezca la Ley 23.551 y sus normas reglamentarias.

c- Los permisos gremiales, se notificarán al Municipio de modo fehaciente. No requiriendo consentimiento de la patronal.

ARTICULO 69°: INTERPONER RECURSOS.

Se aplica la Ley 14.656, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y de manera supletoria la Ley N° 7.647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto y sea compatible.

ARTICULO 70°: SOLICITAR SU REHABILITACIÓN Y READMISIÓN

El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas provisionales 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 remunerativo que las que tenía al momento de la separación del cargo, siempre que exista vacante en el plantel básico y que las necesidades de servicio así lo permitan.

ARTICULO 71°: RENUNCIAR AL CARGO

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

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

ARTICULO 72º: CAMBIOS TECNOLÓGICOS:

La Municipalidad se compromete a comunicar con debida antelación los cambios tecnológicos, organizacionales y las reconversiones laborales que incidan en el personal, informando sobre: alternativas de asignación de nuevas tareas, alternativas de capacitación del personal afectado, etc.

ARTICULO 73º: NOTIFICACIONES POR MODIFICACIÓN A LAS FORMAS Y MODALIDADES DE TRABAJO Y/O NUEVO DESTINO.

Toda modificación a las formas y modalidades de trabajo que se aplique al personal y que implique un cambio sustancial al habitual, será notificado por escrito con copia al trabajador/a destinatario, como mínimo con diez (10) días de anticipación, con indicación del nuevo destino, tareas que efectuara, horario de trabajo y salario que percibirá y otros adicionales que puedan corresponder por la nueva tarea.

El/la trabajador/a contará con cinco (5) días para evaluar la propuesta y, en caso de no aceptarla deberá comunicarlo a la Sub Secretaría de Gestión de Calidad y Recursos Humanos.

El silencio del/la trabajador/a habilitará a la Municipalidad a realizar los cambios, los cuales recién se consideraran definitivos una vez pasados los treinta días de trabajo bajo las nuevas condiciones, salvo comunicación expresa en contrario.

ARTICULO 74º: GRATIFICACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS

Se abonará de la siguiente manera, conforme la mejor remuneración mensual, normal y habitual del último año. Lo cobrará al mes siguiente de cumplirse el período requerido.

a-A los 30 años de servicios 6 sueldos.

b- los 40 años de servicios 10 sueldos.

ARTICULO 75º: PASIVIDAD ANTICIPADA Y CONVENIO PRE JUBILATORIO. Artículo 92º.- **Pasividad Anticipada.** El Departamento Ejecutivo determinará la oportunidad y condiciones en que los trabajador que revisten en la Planta Permanente, podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada cuando faltaren dos (2) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria. En caso de otorgamiento, seguirá cumpliendo con los códigos de descuento de sus recibos de haberes, hasta que obtenga la jubilación definitiva .

El acogimiento del trabajador al Régimen que se establece en el párrafo precedente, importará el cese de la obligación de prestación de servicio pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes.

ARTICULO 76º: **Pasividad Anticipada. Remuneración.** La remuneración que percibirá el trabajador que opte por el Régimen de Pasividad Anticipada, durante el periodo que

restare hasta cumplir con las condiciones necesarias para obtener el beneficio de jubilación ordinaria, será la equivalente al setenta por ciento (70%) de la correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad. A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculados 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.

Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador, se abonarán sin reducciones durante el periodo de pasividad.

ARTICULO 77°: Jubilación. 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 periodo de pasividad.

ARTICULO 78°: REDUCCIÓN GRADUAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

Tres meses previos al inicio del trámite jubilatorio, se le disminuirá una hora de la jornada laboral diaria, como adaptación. Sin afectar su remuneración.

ARTICULO 79°: ROPAS Y UTILES DE TRABAJO

El/la trabajador/a tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia.

OBLIGACIONES y PROHIBICIONES.

ARTICULO 80°: OBLIGACIONES 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, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.

f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.

h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.

i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.

j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.

k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.

l) Declarar como testigo en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviere impedimento legal para hacerlo, así como también informaciones sumarias.

ARTICULO 81º: Está prohibido a los trabajadores:

a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.

c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.

d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.

e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.

h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsequencia 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.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 82º: **Sanciones.** Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajador municipales, son las siguientes:

1. Correctivas:

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

2. Expulsivas:

- d) Cesantía y exoneración.

ARTICULO 83º: **Causas.** Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias correctivas las que a continuación se enumeran:

- Incumplimiento reiterado del horario fijado.
- Falta de respeto a los superiores, iguales o al público.
- Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones.
- Inasistencias injustificadas en tanto no excedan los 10 días de servicio en el lapso de 12 meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de cargo.

ARTICULO 84º: **Causas. Sanciones expulsivas.** Podrán imponerse hasta sanciones expulsivas por las siguientes causales:

- abandono del servicio sin causa justificada,

- faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio,
- conducta notoria,
- incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 80°, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior,
- quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas en artículo 81°,
- incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas,
- abandono de cargo cuando medie 5 o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador. Para que el abandono se configure se requerirá previa intimación fehaciente emanada de autoridad competente a fin de que retome el servicio dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación,
- inasistencias injustificadas que excedan los 15 días en el lapso de los 12 meses inmediatos anteriores,
- la sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
- la sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Libro segundo del Código Penal, en los Títulos IX, (delitos contra la seguridad de la Nación), X (delitos los poderes públicos y el Orden Constitucional), XI (delitos contra la Administración Pública) y XII (delitos contra la fe pública).
- falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

ARTICULO 85°: **Falta grave.** Se considerará falta grave aquella que impida o dificulte el normal funcionamiento de los servicios esenciales prestados por el Municipio. A los fines del presente artículo son considerados servicios esenciales los contemplados en la Ley 25877, art. 24, y en el Decreto Reglamentario 272/06.

ARTICULO 86°: **Enumeración no taxativa.** La enumeración de causales previstas en 83,84 y 85 meramente enunciativa y no excluye otras que importen violación de los deberes del personal municipal.

ARTICULO 87°: PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

El trabajador municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en la Sección Primera de la Ley 14.656 y en este CCT.

ARTICULO 88°: Los sumarios pendientes de resolución al momento de suscribirse el presente convenio, tendrán 6 meses para quedar resueltos de manera definitiva.

ARTICULO 89º: Se aplica el presente CCT en todos los procesos por sanciones disciplinarias que no se encuentren firmes al momento de la firma del presente.

CESE DE FUNCIONES

ARTICULO 90º: El cese del trabajador, dispuesto por el Departamento Ejecutivo o Deliberativo, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.
- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.
- c) Fallecimiento.
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, y no tener tareas acordes al grado de incapacidad definitiva. Previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica y determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social. Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador, y este no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, la Municipalidad deberá asignarle otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este CCT.
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional.

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones específicas.

SECCION II. PLANTA TEMPORARIA:

Disposiciones generales

ARTICULO 91º: **Alcance.** Personal temporario es aquel comprendido por el artículo 5 del presente CCT.

ARTICULO 92º: **Admisibilidad.** No podrá ser admitido como personal transitorio aquel que esté alcanzado por alguno de los impedimentos citados en el artículo 11º de este CCT,

con excepción del mencionado en el inciso b), por resultar el mismo solo aplicable a la planta permanente.

ARTICULO 93°. Designación. 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 entrega al trabajador, otra remitida a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

La copia que va dirigida al Ministerio de Trabajo, deberá ser presentada por el trabajador, salvo que se acuerde que lo haga el Municipio. También puede hacerlo a elección del trabajador el Sindicato al que se afilie.

El régimen de prestación de servicios de 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

ARTICULO 94°: PERSONAL TEMPORARIO: MENSUALIZADO O JORNALIZADO: son aquellos trabajadores comprendidos en la planta temporaria, 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.

ARTICULO 95°: El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia de la presente ley, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades 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 temporario
- c) Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente.
- d) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se instituya por este Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) Las compensaciones del art. 30, punto 1: (a y b) y punto 2.

2. LICENCIAS: Tendrán las mismas licencias que este convenio acuerda para el personal permanente En ningún caso la licencia podrá exceder el período de designación.

3. SUBSIDIOS Y ASIGNACIONES FAMILIARES: conforme la legislación nacional.

4. INDEMNIZACIONES: Por enfermedad de trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio, conforme lo que establece la normativa Nacional.

5. 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.

6 RENUNCIA: Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 71.

ARTICULO 96 °: 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 cinco (5) años, a partir de la vigencia de la ley 14.656, mediante una disminución proporcional anual.

ARTICULO 97: El Municipio priorizará no terciarizar el desempeño de las tareas que son propias, normales y habituales del mismo.

ARTICULO 98: LOCACIÓN DE SERVICIOS: Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios.

El contrato deberá especificar:

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

ARTICULO 99°: PERSONAL REEMPLAZANTE: son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante, la Sub Secretaria de Recursos Humanos llamará a convocatoria interna para cubrir el cargo correspondiente.

En caso que fracasara la convocatoria, y previa resolución fundada y especial, podrá accederse a la designación con personal ajeno al correspondiente a la planta municipal.

ARTICULO 100°: Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en el presente CCT, serán las previstas en los artículos 80 y 81 respectivamente.

ARTICULO 101°: El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;

- c) Suspensión sin goce de haberes;
- d) Cesación de servicios.

ARTICULO 102º: 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 conforme art 84 inc g (abandono de cargo).

Prevía aplicación del procedimiento sumario de la Ley 14656, en los casos que allí se determinen

ARTICULO 103º: 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.

OTRAS DISPOSICIONES

ARTICULO 104º: TRABAJADORES CON CAPACIDADES DIFERENTES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

El Municipio se compromete a cumplir con el cupo, condiciones y demás requisitos legales que establece la Ley 22.431, para garantizar la igualdad de oportunidades y acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Adecuando los lugares de trabajo para tal fin, en el plazo de un año de suscripto el presente.

ARTICULO 105º: Se aplicará un código de descuento por recibo de sueldo, como contraprestación por los servicios de: seguros, supermercado, tienda, zapatería, librería, turismo, prestamos sindicales, y/o cualquier otro que pueda brindar el Sindicato en beneficio de sus afiliados. Pudiendo aplicarse el mismo sistema por servicios brindados por otras instituciones si cuenta con la autorización del afiliado.

ARTICULO 106º: El Sindicato utilizará como sistema de comunicación hacia sus afiliados un pizarrón de 2 x1 m., ubicado en lugar cubierto y visible para los empleados, en el palacio municipal y en cada una de las dependencias.

ARTICULO 107º: MENCIÓN DE NORMAS LEGALES APLICABLES

En el presente convenio se transcriben algunas disposiciones legales actualmente vigentes aplicables a las relaciones laborales del personal comprendido en el mismo y, las adecuaciones que, en cada caso, se destacan.

Cualquier modificación a las normas legales que se transcriben en el presente Convenio, se aplicarán automáticamente, siempre que la misma no afecten los beneficios reconocidos en esta Convención, los que mantendrán su vigencia durante el plazo de aplicación del presente.

ARTICULO 108° COMISION PARITARIA: Se constituirá con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores. En representación de los trabajadores habrá un representante de la Federación a la que esté adherido el Sindicato con Personería Gremial.

Cualquiera de las partes puede pedir la intervención del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires. En este caso serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio de Trabajo y Previsión y tendrán las siguientes atribuciones:

- a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación;
- b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva.

La comisión paritaria podrá intervenir en las controversias individuales originadas por la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la convención.

Esta intervención no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente.

Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la comisión paritaria, tendrán autoridad de cosa juzgada.

Las decisiones de la comisión paritaria pronunciadas de acuerdo al inciso a), que no hubieren sido adoptadas por unanimidad, podrán ser apeladas por las personas o asociaciones que tuvieran interés en la decisión, ante el Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Bs As, dentro del plazo que fije la reglamentación. En el caso de haber sido adoptadas por unanimidad, solamente se admitirá el recurso, fundado en incompetencia o exceso de poder.

Las resoluciones de las comisiones paritarias surtirán efecto a partir de su notificación.

ARTICULO 109°: ESPACIO DE MEDIACIÓN PERTENECIENTE A LA JUNTA

Las partes firmantes de este CCT consideran de importancia la creación de la Oficina de Mediación, la cual tendrá las siguientes facultades:

- a- capacitación del personal jerárquico municipal con personal a cargo y representantes sindicales de los trabajadores, en cuanto a la mediación de conflictos individuales, pluri-individuales de índole laboral;
- b- intervenir en los conflictos individuales y pluri-individuales del trabajo y que no estén contemplados en leyes, decretos o resoluciones.
- c- la capacitación del personal jerárquico en la mediación y resolución de conflictos interpersonales que no tengan índole laboral pero que procuran el mejoramiento del ambiente de trabajo;

ARTICULO 110° INFORMACIÓN

La Municipalidad pondrá a disposición del Sindicato con Personería Gremial –y siempre y cuando la misma se encuentre generada en el sistema municipal- la siguiente información:

- a) Recaudación bruta mensual del Municipio;
- b) Costo laboral unitario;
- c) Causales e indicadores de ausencia de personal;
- d) Innovación tecnológica y organizacionales

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; h) información relacionada y complementaria con los puntos anteriores, necesaria para interpretarlos

ARTICULO 111º: AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Ambas partes reconocen, como la única autoridad administrativa de aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo, al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

ARTICULO 112º: Se establece como Día del trabajador Municipal el 8 de noviembre, el cual se declara feriado.

ARTICULO 113º: DE LA CREACIÓN DE LA JUNTAS Y ESCALAFON

Las partes firmantes de este CCT consideran de importancia la creación de las juntas previstas por la ley 14.656, las cuales contarán en su composición con integrantes designados por ambos suscribientes del presente CCT; a saber:

JUNTA MEDICA

JUNTA DISCIPLINARIA

JUNTA DE CALIFICACIÓN

En tal sentido el Departamento Ejecutivo se compromete a implementar todas y cada una de las mismas en los futuros CCT y/o Paritarias

De la misma manera, las partes se comprometen a confeccionar un Nuevo Escalafón en los terminos del art. 14656 del presente CCT

ARTICULO 114º: De la Junta Médica.

Dada la trascendental importancia que la misma posee para la salud de los empleados y obreros municipales, se pacta de común acuerdo la conformación de la JUNTA MEDICA, la que quedará conformada por:

*un medico especialista en medicina laboral

*un medico especialista en psiquiatría

*un medico especialista en medicina general

Se firman tres (3) ejemplares del mismo tenor, en Junín, a los 5 días del mes de enero de 2016.