

CONVENIO COLECTIVO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

El mismo se acuerda entre la Municipalidad de Coronel Suárez, representada por el Intendente Municipal Dr. Roberto Carlos Palacio y la Comisión Paritaria, integrada por Guillermo Sol, Cesar Carlos Elorriaga, Valeria Negrin Belén, Sandra Díaz y Silvana Weimann, por una parte, y la Comisión Paritaria del Sindicato de Trabajadores Municipales, representado por Rubén Isidoro Allende, María José Lacoste, Víctor Edgardo Ríos, Silvia Liliana Ledesma y Silvia Liliana Berlato, todos en calidad de paritarios.

Las partes asumen el compromiso ineludible de asegurar a través del presente:

1. Asegurar el **Dialogo Social**¹, a fin de promover el logro de un consenso y la participación democrática de los principales interlocutores presentes en el mundo del trabajo. Este es fundamental para evitar los conflictos en el ámbito del trabajo, así como para crear sociedades cohesionadas.
2. Promulgar el **Trabajo Decente**² basado en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo económico de toda la comunidad. Teniendo como principal objetivo provocar cambios positivos en la vida de las personas.

¹ Dialogo Social como todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social. Puede cobrar la forma de un proceso tripartito donde el gobierno es parte oficial en dicho diálogo o consistir en relaciones de carácter bipartito entre trabajadores y empleadores, o bien, entre organizaciones de trabajadores y de empleadores, con o sin intervención indirecta del gobierno

² Trabajo Decente: contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

3. La prestación de **servicios públicos de calidad** en favor de toda la comunidad del Distrito de Coronel Suárez, en especial de aquéllos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad que tienda cada vez mas hacia el ejercicio de la democracia y el afianzamiento de la justicia social.

Mediante el presente convenio también se persigue profundizar:

- una cultura de trabajo competente, honesto y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Pública moderna y de calidad, relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de **violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.**
- el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público municipal organizado para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional, y la jerarquización y dignificación laboral de los trabajadores municipales.
 - a) Transparencia en los procedimientos de selección y promoción.
 - b) Asignación de funciones adecuada a los recursos disponibles.
 - d) Ejercicio de las funciones sobre la base de objetivos, eficiencia y eficacia en la prestación del servicio.
 - e) Responsabilidad por el cumplimiento de las funciones.
 - f) Idoneidad funcional sujeta a evaluación funcional de la eficiencia, eficacia y rendimiento.
 - g) Fijación de un régimen remuneratorio que incentive la prestación de servicio público de calidad y contracción a las tareas del personal de la Municipalidad, relacionado con el nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, experiencia e idoneidad y el interés evidenciado por el trabajador en el cumplimiento del trabajo.

Así mismo se reconocen las contribuciones de los Convenios 151 y 154 de la O.I.T., y la Ley 14.656 como un primer paso en la democratización de las relaciones de trabajo publico municipal y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del estado municipal a la negociación colectiva. En este sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.-

CAPITULO I

Art. 1.- RÉGIMEN DE EMPLEO MUNICIPAL DISPOSICIONES PRELIMINARES.

La relación de empleo de los trabajadores dependientes de la Municipalidad de Coronel Suárez se rige por las siguientes normas:

- a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75, inciso 22; y los Convenios OIT 98, 151 y 154;
- b) La Constitución de la Provincia de Bs As;
- c) La Ley Nº 14.656 en toda sus formas; aplicando la sección III como supletoria de lo que no esté estipulado en el presente Convenio;
- d) Por este Convenio Colectivo;
- e) Por los Contratos Individuales de Trabajo.

Serán de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y en caso de duda interpretación a favor del trabajador (art. 1 ley 14.656) y será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos por el presente convenio colectivo de trabajo y lo establecido por la Ley 14.656.

Art. 2.- AUTORIDAD DE APLICACIÓN.

El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante y/o el órgano competente que estos determinen, constituyen la autoridad de aplicación del presente régimen en sus respectivas jurisdicciones.

Art. 3.- EXCLUSIONES.

Quedan excluidos del presente régimen:

- a) Las personas que desempeñen cargos electivos;
- b) Los Secretarios y Subsecretarios del Departamento Ejecutivo;
- c) Directores Políticos, Sub-directores Políticos, Jefes de Áreas y funcionarios políticos;
- d) Secretarios Privados tanto del Departamento Ejecutivo como del Deliberativo;
- e) Auxiliares y Auxiliares Profesionales del Intendente;
- f) Secretario y Prosecretario del Honorable Concejo Deliberante;
- g) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados.

Sin perjuicio de ello en relación a la especie salarial podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto para el personal de planta.

Art. 4.- AMBITO DE APLICACIÓN.

Esta convención colectiva de trabajo será de aplicación a todos los trabajadores que se desempeñan en el ámbito jurisdiccional y territorial del Partido de Coronel Suárez, Provincia de Buenos Aires, e incluso fuera de dicho ámbito si sus funciones así lo determinan, en calidad de trabajador de la Municipalidad de Coronel Suárez en sus diferentes grupos ocupacionales, clases y categorías, y comprende al personal de planta permanente, a prueba o con estabilidad, planta temporaria, contratados y cualquier otra

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

situación de revista actual o futura, creada o a crearse, en actividad o bajo licencia de cualquier tipo o naturaleza. También será aplicable para el personal afectado a empresas, organismos descentralizados o cualquier otro ente en el que la Municipalidad tenga participación mayoritaria o dominante, ello siempre que no afecte los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha.

Art. 5.- VIGENCIA DEL CONVENIO.

La presente tendrá una duración de un (1) AÑO a partir de la fecha de suscripción.

Art. 6.- ULTRACTIVIDAD.

Vencido el término de vigencia de esta convención, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo, las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Municipio que no tengan carácter laboral. Las normas del presente Convenio serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los/as trabajadores/as. La aplicación del presente no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

Art. 7.- NORMATIVA APLICABLE.

Las relaciones de empleo de los trabajadores de la Municipalidad de Coronel Suárez, de la Provincia de Buenos Aires se rigen por:

- a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75 inciso 22 y los Convenios 98, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo;
- b) La Constitución de la Provincia de Buenos Aires;
- c) La Ley 14.656 y sus supletorias;
- d) Por este Convenio Colectivo;
- e) Por voluntad de las partes;
- f) la ley 10.430.

Art. 8.- LEY MÁS FAVORABLE.

Este Convenio Colectivo será válido y aplicable en tanto contenga normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes y ordenanzas vigentes o futuras. Cualquier cláusula del presente Convenio Colectivo que suprima o reduzca los derechos previstos en leyes y ordenanzas vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan. En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este convenio colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia.

Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a través del presente Convenio Colectivo, no podrán ser modificados en detrimento o perjuicio de sus beneficiarios.

En caso de duda sobre la interpretación de alguna cláusula se optará por aquella que sea más favorable al trabajador

Los trabajadores municipales conservan el carácter de empleado público con estabilidad garantizado por el art. 14 bis de la C.N.

CAPITULO II

Art. 9.- ADMISIBILIDAD.

Son requisitos para la admisibilidad, respetando lo estipulado por el art. 11º del presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- 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.

Art. 10.- INHABILIDADES.

No podrán ingresar a la Administración Municipal:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
 - b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
 - c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
 - d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
 - e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
 - f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
 - g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
 - h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
 - i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.
- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en este artículo son nulas.

Art. 11.- INGRESO.

El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previa generación de vacante y por concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo el trabajador 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.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

En todos los casos se deberá garantizar el cumplimiento del cupo previsto para los trabajadores con discapacidad de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia, pudiendo solicitarse la colaboración de SECLA, para lo cual el Municipio deberá tener una lista actualizada de los trabajadores de Planta Permanente, con un detalle de los trabajadores con discapacidad, a fin de cotejar los porcentajes previstos. Respetando la igualdad de oportunidad por género, garantizando el fiel cumplimiento de la ley 14.783.

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador que sea único sostén del grupo familiar, se reservará por el plazo de un año la vacante para un familiar directo, o quien acredite ser pareja conviviente conforme lo establecido en los artículos 509 a 528 del Código Civil y Comercial de la Nación.

Idoneidad para desempeñar el cargo. Para ingresar a los planteles técnicos y administrativos, se deberá acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente. Para el caso de personal obrero/servicio se requerirá estudios primarios excepto que la función a desempeñar no lo exija ineludiblemente.

El Departamento Ejecutivo Municipal conjuntamente con la comisión respectiva reglamentará el procedimiento de concursos o sistema especial de selección para la cobertura de las vacantes producidas.

Art. 12.- PERÍODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD.

Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los nueve (9) 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 2º de la Ley 14.656.

El personal de planta permanente tiene derecho a la estabilidad laboral, entendida ésta como el derecho a conservar su empleo, el nivel escalafonario alcanzado, y la retribución correspondiente al mismo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente Convenio para su reconocimiento y conservación.

Se establece que todo nombramiento y la incorporación a cualquier agrupamiento de personal municipal conllevan la posibilidad de alcanzar la estabilidad, de no mediar oposición fundada y debidamente notificada por la autoridad competente dentro de ese periodo.

Ningún trabajador podrá ser contratado más de dos veces consecutivas utilizando el período de prueba.

Art. 13.- SITUACION DE REVISTA.

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

El trabajador en ejercicio de actividades gremiales también será considerado en situación de actividad.

Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación supletoria en todo aquello no regulado en el presente convenio en materia de licencias gremiales y a

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

También será considerado en el mismo estado, el personal que en forma transitoria se encuentre en alguna de las siguientes situaciones de revista, a saber:

a) Ejercicio de un cargo superior. Se considerará su existencia cuando el agente asuma en forma transitoria funciones inherentes a un cargo de nivel superior al propio dentro de la estructura municipal reteniendo su situación original de revista;

b) Ejercicio de cargo electivo o función política. Se considerará su existencia cuando el agente haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política sin estabilidad, ya sea nacional, provincial o municipal, siéndole reservado el cargo de revista durante el periodo que desempeñe su mandato o función;

c) Adscripción: Un agente será así considerado cuando es destinado a ejercer 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.

CAPITULO III

Art. 14.- DERECHOS:

El trabajador 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; a movilidad, a viáticos y los adicionales por horas extras tarea riesgosa y trabajo insalubre que correspondan por las leyes laborales vigentes.
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional;
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación: respetando igualdad de oportunidad y trato;
- m) a licencias y permisos
- n) a la asistencia sanitaria y social, para el trabajador y su familia;
- o) a renunciar; retiro voluntario; pasividad anticipada; a la jubilación;
- p) a la reincorporación y readmisión;
- q) a la agremiación y asociación;
- r) a ropas y útiles de trabajo;
- s) a menciones;
- t) a la negociación colectiva en los términos de la Ley 14.656;
- u) a Guarderías;
- v) a un Salario Mínimo Vital y Móvil por su jornada legal de trabajo.

Se deja establecido que a partir del día 1 de enero de 2017 el salario básico para la categoría 13 con régimen horario de treinta y dos horas y media (32,5) semanales, no

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

será inferior al 80% del Salario Mínimo Vital y Móvil establecido por ley nacional y determinado por el “Consejo Nacional de Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil” en base a la jornada normal y habitual de trabajo fijada por la Ley 11.544.

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

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

Art. 15.- ESTABILIDAD.

Transcurrido el periodo de nueve (9) meses desde el inicio de la prestación de servicios, se produce la incorporación definitiva al cargo y el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo en las condiciones que lo establece el art. 12 del presente.

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.

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.

En caso que el trabajador tenga otro empleo a contraturno de su trabajo como empleado municipal, deberá informarlo previamente a su ingreso al plantel municipal en la Oficina de Personal para evitar que un eventual cambio de horarios posterior a su incorporación pueda afectar su desempeño laboral.

Se considerará afectado el principio de unidad familiar cuando el trabajador deba desplazarse diariamente a más de 35 kms. de su lugar habitual de trabajo.

Art. 16.- RESERVA DE CARGOS.

Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo 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.

Art. 17.- INDEMNIZACIONES por ACCIDENTE O ENFERMEDAD INCULPABLE.

El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio, conforme la legislación vigente a nivel nacional. Esta indemnización será la que establezca la Ley 24.557 modificada por la Ley 26.773 o las que en el futuro las reemplacen.

Art. 18.- RETRIBUCIONES.

El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en el presente Convenio y la ley 14.656, 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:** Por cada año de antigüedad en la administración pública, se traten de servicios nacionales, provinciales y/o municipales, se continuará abonando un

adicional sobre el valor del sueldo igual al aplicado por las normas legales que rigieron hasta el 30 de Agosto de 2015. A partir del día 1° de septiembre de 2015 los porcentajes abonados se elevarán al 3% anual, a toda la Planta Municipal, ratificando expresamente lo dispuesto por Dec. 2338 de fecha 24 de Septiembre de 2015.

- 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 sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual por hasta un máximo de doce (12) meses, 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 servicios municipales, 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.
- e) **Adicional por mérito:** será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que oportunamente se reglamenten en acuerdos paritarios.
- f) **Adicional por actividad exclusiva:** el trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico con exigencia de actividad exclusiva que impida el ejercicio de su oficio o profesión, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría, como mínimo. Será de aplicación a partir del día 1° de enero de 2017.
- g) **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. Será de aplicación a partir del día 1° de enero de 2017.
- h) **Bonificación por Título:** El trabajador tendrá derecho a percibir una bonificación de: a) Título Secundario 2 %, b) Título Terciario o Secundario que tengan similares incumbencias profesionales y exigencias para el ejercicio profesional, con similares competencias 5.5 % y 3) Universitario 9 %. La base de cálculo para la aplicación del presente será el salario correspondiente a la categoría 1 con régimen de 40 hs. semanales y se aplicarán a partir del 01 de enero de 2017. Los apartados b) y c) se aplicaran siempre que desempeñe tareas afines al título obtenido.
- i) **Adicional por tareas riesgosas, penosas y peligrosas:** El trabajador que realice tareas riesgosas, penosas y/o peligrosas tendrá derecho a gozar de una reducción horaria del veinticinco (25 %) del régimen horario que desempeñe, sin perjuicio de mayores derechos que en el futuro convencionalmente se establezcan.

La determinación de la tarea como riesgosa, penosa y/o peligrosa se regirá por las evaluaciones técnicas, y médicas que realice la Dirección de Higiene,

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Seguridad y Riesgo del Trabajo, de la Provincia y/o en su caso la reglamentación que aplique al respecto el Ministerio de Salud Pública Provincial en lo que atañe al trabajo hospitalario.

- j) **Bonificación Especial Mensual Remunerativa para Enfermería:** Se mantienen las vigentes a la fecha por Dec. Nro. 2137/15.
- k) **Bonificación por Guardias Activas y Guardias Pasivas:** Para las especialidades médicas y técnicas de los Profesionales en el ámbito de la salud pública se mantienen las vigentes a la fecha fijadas por Dec. 404/16 y 557/16.
- l) **Bonificación por Insalubridad:** Se respetarán todas las bonificaciones y reducciones horarias que se encuentren abonando a la fecha y se realizarán los trámites correspondientes para que las presentes bonificaciones sean de reconocimiento efectivo por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Declarado el cese de la insalubridad por parte de la Autoridad de Aplicación, automáticamente quedarán anuladas las bonificaciones y reducciones horarias que se hubieren aplicado.

El Municipio se compromete a realizar las inversiones necesarias direccionadas a erradicar en el menor tiempo posible aquellas tareas que hayan sido declaradas insalubres y/o penosas.

- m) Todas las bonificaciones mencionadas en los incisos precedentes serán remunerativas – sujetas a aportes y contribuciones – en caso de ser permanentes y no serán percibidas cuando cesen las razones que dieron origen a las mismas. Esta disposición no se aplicará al inc. k).

Las retribuciones enunciadas serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en los incisos d) y e), que lo serán de acuerdo con sus características particulares.

- n) **BONIFICACIÓN POR PRESENTISMO:** Se establece que a partir del 01 de enero de 2017, se abonará con carácter no remunerativo un 2,4% en concepto de bonificación por presentismo, calculado sobre la base del salario básico de la categoría 1 con régimen horario de 40 horas semanales.

No afecta la Bonificación por Presentismo:

- Hasta 25 minutos en falta de puntualidad, acumulativos durante todo el mes;
- La totalidad de las licencias que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción de las Licencias de índole particular (art. 66 inc. c).

Se deja constancia que todo ausentismo deberá ser comunicado dentro de las 2 horas posteriores a su horario de ingreso al sector de trabajo y a la Dirección de Personal.

En caso de enfermedad, la bonificación se mantiene hasta tres días mensuales de inasistencia.

- o) **BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA PERFECTA:** Se establece que a partir del 01 de enero de 2017, se abonará con carácter no remunerativo un 1,2% en concepto de bonificación por asistencia perfecta, calculado sobre la base del salario básico de la categoría 1 con régimen horario de 40 horas semanales.

No afecta la Bonificación por Asistencia perfecta:

- Hasta 11 minutos en falta de puntualidad, acumulativos durante todo el mes;
- La totalidad de las licencias que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción de las Licencias de índole particular (art. 66 inc. c).

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Los trabajadores accederán a las bonificaciones establecidas precedentemente, siempre y cuando registren los fichajes de ingreso y egreso, cumpliendo fehacientemente el horario de trabajo que se haya convenido en cada caso.

Art. 19.- COMPENSACIONES.

El trabajador municipal tendrá derecho a las compensaciones, asignaciones, indemnizaciones, subsidios y/o cualquier otro beneficio que oportunamente se reglamenten al efecto, establecidos en la legislación vigente y los que se establezcan en lo sucesivo.

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, se acordará en la forma y por el monto que establezca esta Convención Colectiva de Trabajo y por los siguientes motivos:

A) **Viático:** es la asignación diaria que se acuerda abonar a todos los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, que deba cumplir fuera del lugar habitual de trabajo, y a más de 25 kilómetros de su lugar habitual de prestación de tareas. A los efectos de la aplicación de esta reglamentación, considerase asiento habitual, la localidad donde el trabajador preste efectiva y permanentemente su servicio.

DETERMINACIÓN DEL VALOR DEL VIÁTICO: Se fija como valor diario al equivalente a la diecinueveava parte del sueldo básico mensual correspondiente al nivel diez (10) con régimen horario de 32.5 hs. semanales, según la escala salarial vigente al momento de la comisión, corregido por los coeficientes conforme Decreto Nro. 294/13.

Cuando las comisiones cuyo destino sea mayor a 25 kms. y menor a 200 kms. corresponderá liquidar:

- a) Cuando comprenda alguno de los horarios de almuerzo o cena:..... 40 %.
- b) Cuando abarque ambos horarios:..... 70 %.

Cuando las comisiones cuyo destino sea mayor a 200 kms. corresponderá liquidar:

- a) Cuando comprenda alguno de los horarios de almuerzo o cena:..... 50 %
- b) Cuando comprenda ambos horarios:.....100 %

No corresponderá liquidación por diferencia de asignaciones en concepto de viático al personal que habiendo cumplido alguna comisión, sea promovido posteriormente con efecto retroactivo.

Previo a toda autorización de viáticos, se deberá solicitar la aprobación al Secretario del Área que pertenece el trabajador.

Lo pautado con anterioridad no se aplicará a los sectores de salud y vialidad municipal, los que continuarán regidos por los Dec. 685/16 y Dec. 730/16, sin perjuicio de los acuerdos futuros que se establezcan.

PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE VIÁTICOS:

- a) El trabajador presentará con 48 horas de anticipación el adelanto de viático, con detalle firmado por el Secretario del Área que le encomienda la comisión, indicando el lugar donde se lo envía, la gestión que efectuará y el tiempo estimado que le demandará su cumplimiento.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

- b) Comenzará a devengarse desde que el trabajador salga de su asiento habitual, para el desempeño de la comisión de servicio que le ha sido encomendada, hasta que regrese a él.
- c) La justificación de llegada y salida, serán realizadas por el Secretario de área, con indicación del día de salida y regreso y la proporción del viático que corresponda.
- d) El trabajador en comisión que realice ésta, deberá rendir cuenta dentro de los quince (15) días hábiles de terminadas, caso contrario el hecho deberá ser llevado a conocimiento de Intendente Municipal a los efectos que se dispongan las sanciones disciplinarias pecuniarias correspondientes.
- e) Cuando la comisión de servicio se cumpla en menor término que el fijado y en consecuencia el importe liquidado sea menor que el adelanto acordado, el monto resultante deberá ser reintegrado a Municipalidad en el plazo de 48 hs.

B) Movilidad: es el importe que se le asigna por adelantado o se le reintegra al personal en comisión por los gastos de traslado o de movilidad, efectuados con motivo de trasladarse de su lugar de funciones al punto de realización de la comisión de servicio y siempre que para ellos no sea factible el uso de órdenes de pasajes u otros medios oficiales de transporte, previa rendición de cuentas documentada.

Respecto de los trabajadores que deben concurrir a sus tareas fuera de su localidad de origen, el Municipio establecerá los medios de transporte para asegurar la concurrencia de los mismos a su lugar de trabajo.

Cuando el trabajador realice las comisiones en auto particular, se le abonará un monto equivalente a veinte (20) litros de nafta de menor valor por cada 100 kms. recorridos.

2. Descanso no gozado: 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.

3. Bonificaciones específicas sectoriales: Se mantienen las vigentes a la fecha.

4. Pago por diferencia por cargo: se abonará al trabajador que reemplace a otro trabajador cuya ubicación escalafonaria sea superior a la propia y por el plazo que se desempeñe en el cargo.

5. Demás bonificaciones que pueda establecer el Departamento Ejecutivo en común acuerdo con el Sindicato de Trabajadores Municipales.

Art. 20.- HORAS SUPLEMENTARIAS.

El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su función, en días laborales, será retribuido conforme lo establece el art. 74 de la Ley 14.656 y su reglamentación.

El trabajador no estará obligado a hacer horas extras salvo situación de emergencia y extrema necesidad. En caso de aceptar ante un requerimiento de su superior jerárquico la

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

realización de horas suplementarias, percibirá las mismas conforme lo dispone la Ley 14.656 art. 74.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación y tendrán carácter remunerativo -sujetas a aportes y contribuciones-.

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

En caso que las tareas extraordinarias hayan sido realizadas cumpliendo funciones de un cargo superior, serán percibidas conforme el cargo efectivamente desarrollado.

Al momento de abonarse las horas suplementarias, las mismas serán individualizadas en el pertinente recibo de sueldo indicando el porcentaje de las mismas conforme lo estipula el primer párrafo del art. 74 de la ley 14.656.

Art. 21.- CARRERA.

La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante el presente Convenio Colectivo de Trabajo, teniendo como principios:

- a) jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;
- b) progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos;
- c) igualdad de oportunidades y de trato;
- d) capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural;
- e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores;
- f) al momento de surgir una vacante (por creación, jubilación o la causa que fuere) la misma será cubierta mediante el proceso de selección que establecerá la Junta de Promoción y Ascensos.

La misma se realizará sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo se determine.

El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades y trato para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones y a no sufrir discriminación negativa.

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, o respecto de otro miembro de la 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, 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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

El personal será evaluado, en la forma que determine el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y demás normas de aplicación conforme a la Ley 14.656.

Art. 22. ASISTENCIA SANITARIA, PREVISIONAL, TURISMO Y VIVIENDA.

La asistencia en salud de los trabajadores y su grupo familiar se encuentra cubierta por la Ley provincial N° 6.982 (I.O.M.A.) y en materia previsional rige el Dec. 9.650/80 y modificatorias que reglamenta el régimen público previsional bonaerense.

Sin perjuicio de ello el Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales, podrán elaborar políticas de salud complementarias para el trabajador municipal siempre y cuando lo permitan los guarismos presupuestarios y/o pueda ser convenido con el Instituto de Obra Médico Asistencial y el mismo sea decidido por acuerdo de partes.

Del mismo modo y atento que todo trabajador tiene derecho a vivienda digna en tanto derecho constitucional establecido a todos los habitantes de la Nación Argentina conforme el 14 bis C.N., el Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales, podrán elaborar políticas habitacionales para el trabajador municipal siempre y cuando lo permitan los guarismos presupuestarios y/o pueda ser financiado con organismos provinciales y/o nacionales y acordado entre las partes.

Art. 23. GUARDERIAS.

Atento que no existe guardería infantil municipal, el Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales en las comisiones creadas en el presente, se comprometen a analizar alternativas de atención a esta problemática en niños entre los cuarenta y cinco (45) días a tres (3) años de edad de los trabajadores municipales que por sus actividades laborales deban necesariamente enviar a sus hijos a guarderías locales, siempre y cuando lo permitan los guarismos presupuestarios, se fijará una bonificación específica al respecto acordada entre las partes firmantes del presente Convenio.

Art. 24.- JUBILACIÓN.

De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse. Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin deducciones durante el periodo de pasividad.

Todo aquél trabajador que a los tres (3) años previos a cumplirse la edad y servicios para acceder a la jubilación y que a juicio de la Junta de Ascensos y Calificaciones en base a la aplicación del art. 47 última parte, de los últimos cinco (5) años sea merecedor de ello, recibirá un ascenso escalafonario mínimo de dos (2) categorías de su agrupamiento.

Art. 25.- AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN.

A partir de su ingreso a la planta municipal, todo trabajador tiene derecho a agremiarse y/o a asociarse en los términos de la ley nacional 23.551 y demás normas reglamentarias.

Art. 26.- ROPAS Y ÚTILES.

El trabajador tiene derecho a que el Municipio le entregue la correspondiente ropa de trabajo de dos (2) mudas anuales, como mínimo, los útiles necesarios para cumplir su tarea, y los elementos de protección personal a cada trabajador, adecuada a la función que cumplen.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Cada jefe de área conjuntamente con el delegado sindical elaborará una lista con la ropa, útiles, herramientas y elementos de protección personal para los trabajadores que representa y esta será entregada al Municipio para que la provea teniendo en cuenta la estacionalidad del año en la cuál será utilizada, estableciendo como fecha de entrega 30 de Marzo y 30 de Septiembre.

Tanto la ropa de trabajo como los elementos de protección personal serán para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme lo establecido por las Leyes 19.587, 24.557 y 26.773 conjuntamente con sus decretos reglamentarios y accesorios y por las leyes que oportunamente las reemplacen y de uso obligatorio e inexcusable de parte del trabajador.

Art. 27.- MENCIONES.

El trabajador tiene derecho a menciones por actos, conductas o iniciativas que a juicio de la autoridad municipal, y/o por propuesta de sus compañeros y/o de la entidad sindical, representen o hayan cumplido un aporte o beneficio relevante para los intereses y/o el prestigio del Municipio de Coronel Suárez, debiéndose dejar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente.

La misma será evaluada y resuelta por la Junta de Ingreso, Promoción y Ascensos, fijándose una bonificación extraordinaria equivalente a un sueldo básico del trabajador como reconocimiento económico al aporte mencionado.

Art. 28.- ANTIGÜEDAD.

La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario o sentencia judicial que haya revisado la decisión administrativa revoque o deje sin efecto la suspensión preventiva y/o la sanción aplicada. En caso de duda sobre la aplicación del presente artículo regirá lo dispuesto por el artículo 13 de este Convenio.

CAPITULO IV

Art. 29.- PLANTAS DE PERSONAL.

El personal alcanzado por el presente régimen 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 el presente convenio.

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.

A todos los contratos a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio, se le equiparará el monto del contrato a un valor igual a la última categoría del agrupamiento del que ingresa, y siempre en forma actualizada conforme se incrementan los básicos de los trabajadores municipales de planta permanente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

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 firmadas en original. Una se deberá hacer entrega al trabajador, otra ser remitida a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

En ningún caso el total de personal contratado podrá superar el quince por ciento (15%) de la Planta Permanente.

Los trabajadores que a la fecha de entrada en vigencia de la presente hicieran más de seis meses que prestan servicios en calidad de "contratados" o "temporarios" en cumplimiento de tareas normales, habituales y propias de la administración municipal pasarán automáticamente a la planta provisional hasta el cumplimiento del plazo de los nueve (9) meses, adquiriendo la estabilidad consagrada en la ley 14.656 y el art. 14 bis de la Constitución Nacional.

El Municipio instrumentará administrativamente, lo que resulte necesario para el cumplimiento efectivo de ésta cláusula.

El porcentaje previsto en esta cláusula en relación a la planta permanente será de aplicación a futuros contratos y designaciones temporarias.

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 inició su prestación de servicio.

Art. 30.- ESCALAFON.

Se mantendrá la vigencia del escalafón existente a la fecha hasta tanto se produzca el dictamen previsto en el art. 45 inc. a).

Art. 31.- ADECUACION AL ESCALAFON.

El personal temporario que preste tareas normales y habituales del servicio municipal que a la entrada en vigencia del presente convenio cuente con el periodo de prestación de servicios necesario para adquirir estabilidad pasará a revestir en la planta permanente en la categoría inicial del agrupamiento que le correspondiese en forma automática, siempre que no hubiere sido objetada su continuidad conforme lo establecen los art. 12 y 15 del presente.

Art. 32.- LOCACIÓN DE SERVICIOS.

Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia, la técnica, el deporte o las artes.

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.

Art. 33.- PLANTA PERMANENTE.

El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en la presente, 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 o naturaleza propia de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Art. 34.- NÓMINAS SALARIALES.

Se establece la vigencia de las nóminas salariales fijadas a la fecha.

Art. 35.- REGIMEN HORARIO.

Hasta tanto y dentro de negociaciones colectivas entre las partes se reformulen, continuarán vigentes las escalas salariales fijadas con diferentes regímenes horarios, a saber: 12; 24; 32,30; 35; 37,30; 40 y 48 horas semanales. Teniendo en cuenta que la categoría trece (13), de 32.30 horas semanales, es el régimen horario que se tomará como la base de cálculo del Básico Municipal.

Cualquier modificación a los regímenes horarios establecidos en el párrafo anterior porque resulte incompatible con actividades que por su índole, naturaleza y/o necesidades de servicio requieran un esquema de prestación horaria diferente, deberá ser acordado con la participación obligatoria del Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Suárez.

Art. 36.- COMISION PARITARIA SALARIAL.

Las partes acuerdan que todo lo atinente a la materia remunerativa será objeto de discusión, revisión y eventual ajuste semestralmente, de acuerdo al procedimiento para la negociación colectiva previsto en la sección segunda de la Ley 14.656 y sesionará en los meses de Septiembre/Octubre y durante los meses de Abril/Mayo.

A tales efectos quedará integrada por tres (3) representantes del MUNICIPIO y tres (3) representantes del SINDICATO con carácter permanente, pudiendo cada parte nombrar o sustituir a sus representantes.

El Departamento Ejecutivo se compromete a facilitar a los representantes del Sindicato la información prevista en el art. 57 y concordantes de la ley 14.656.

Las partes se comprometen a negociar de buena fe garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente y proveyendo la información necesaria, acompañando propuestas adecuadas y fundadas con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

Ambas partes podrán a su vez proveerse de asesoramientos técnicos a su exclusivo cargo según los temas que se traten dentro de la comisión paritaria.

Art. 37.- ASIGNACIONES FAMILIARES y SUBSIDIOS.

El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechohabientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con lo que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

Art. 38.- PLANTA TEMPORARIA.

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.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

La remuneración mínima del personal temporario mensualizado o jornalizado será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial.

Artículo 39º: 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 deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

Artículo 40º: BAJA.

El personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo, de conformidad con lo prescripto en este Convenio.

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.

Art. 41.- SANCIONES.

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;
- d) Cesación de servicios.

Art. 42.- DERECHOS.

La remuneración mínima del personal temporario será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial de su agrupamiento, con más las pertinentes bonificaciones que estos últimos perciban.

El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada en vigencia de la presente, gozará de los mismos derechos que rige el presente Convenio Colectivo para el personal de Planta Permanente

CAPITULO V

Art. 43.- JUNTAS DE INGRESO, PROMOCIÓN Y CALIFICACIONES; DE DISCIPLINA; MÉDICA; JUNTA INTERDISCIPLINARIA PARA EL ABORDAJE Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Las juntas de Ingreso, Promoción y Calificaciones; de Disciplina; Médica; Interdisciplinaria para el Tratamiento de la Violencia de Género y la Comisión de Condiciones y Medio

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Ambiente de Trabajo, se constituirán de acuerdo a lo dispuesto en el presente, al igual que lo relativo a su conformación y funcionamiento. Dichas Juntas tendrán carácter resolutivo.

Art. 44- JUNTA MEDICA.

La Junta Médica en particular se constituirá en común acuerdo entre el Departamento Ejecutivo municipal y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Suárez, la cual reglamentará el tratamiento de aquellas licencias prolongadas que puedan llegar a derivar en una jubilación por invalidez. Compete a esta Junta la revisión, diagnóstico y determinación de incapacidades de enfermedades inculpables, laborales y profesionales.

Art. 45.- JUNTA DE INGRESO, PROMOCIÓN Y CALIFICACIONES.

a.- Se conviene, que a fin de analizar la situación escalafonaria de los trabajadores municipales, y luego proponer alternativas que posibiliten la realización de un escalafón, con ascenso horizontal y vertical, que posibilite la carrera administrativa, en base a la capacitación permanente y el régimen de concursos para los ascensos, en crear una comisión especial, integrada por tres (3) miembros representantes del MUNICIPIO y tres (3) miembros representantes del SINDICATO, la cual deberá expedirse dentro de los ciento ochenta (180) días corridos contados desde la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo.

b.- Una vez realizado el nuevo escalafón, serán funciones y atribuciones de la Junta: a) Coordinar y fijar criterios de calificación de los trabajadores procurando uniformidad y razonabilidad; b) Confeccionar la nómina de los trabajadores que reúnan las condiciones para los ascensos, la que será remitida al Depto. Ejecutivo y Honorable Concejo Deliberante, según el caso; c) Resolver las reclamaciones de los trabajadores en materia de calificaciones, ascensos y promociones; d) Proponer jurados para los concursos; e) Organizar y tramitar los concursos; f) Asesorar al Departamento Ejecutivo y/o al Honorable Concejo Deliberante en toda cuestión relativa a la carrera del trabajador municipal, sus ascensos, promociones y cambio de agrupación; g) Intervenir con carácter obligatorio en toda iniciativa para cambios en materia de carrera y escalafón.

Los representantes del departamento ejecutivo deberán ser funcionarios políticos del agrupamiento jerárquico.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de cuatro (4) miembros. Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que la Junta deberá aprobar en su primera sesión ordinaria y que será comunicado al Depto. Ejecutivo, al Deliberativo y al Sindicato de Trabajadores Municipales.

Los miembros de la Junta durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Los representantes del Sindicato podrán ser reemplazados en cualquier momento por su mandante, mediante resolución de la Comisión Directiva.

Los miembros podrán designar un colaborador personal que no necesariamente debe revestir la condición de dependiente municipal.

REGIMEN DE CALIFICACIONES:

Los trabajadores de la Municipalidad de Coronel Suárez que revisten en Planta Permanente y/o Transitoria tendrán derecho a ser calificados una vez al año siendo este un derecho inalienable que hace a su carrera, lo cual se efectivizará durante el período que corre del 1º de abril al 31 de marzo del año siguiente.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Las calificaciones serán realizadas por los respectivos jefes inmediatos superiores, quienes a su vez la remitirán a la Dirección de Personal quien dejará constancia en el legajo personal de cada trabajador.

El trabajador será notificado por escrito y con entrega de copia, de la calificación y podrá pedir la reconsideración ante su superior inmediato, dentro de los 3 días hábiles a contar de la fecha de notificación.

La reconsideración será evacuada dentro de idéntico plazo a contar desde la fecha de presentación del pedido.

No resuelta la reconsideración o rechazado el pedido, dentro de los 3 días hábiles de notificado, el trabajador tendrá el derecho a solicitar la reconsideración ante la Junta de Ingreso, Promoción y Calificaciones, la cual tendrá un plazo de 20 días hábiles para resolver.

Sin perjuicio de otros elementos a considerar, la calificación del trabajador contemplará los siguientes ítems o conceptos: a) Competencia y aptitud para desempeñar la tarea; b) Cooperación; c) Conducta; d) Asistencia y puntualidad. - Las calificaciones podrán ser, de mayor a menor: Sobresaliente, Distinguido, Bueno, Regular, Insuficiente.

Art. 46.- JUNTA DE DISCIPLINA.

Se conviene asimismo la formación de la Junta de Disciplina Municipal integrada por tres (3) representantes del MUNICIPIO y tres (3) representantes del SINDICATO. En la primera reunión a celebrarse, reglamentará su propio marco de funcionamiento. Tendrá por función:

1) Sanciones con sumario previo: dictaminar fundadamente en los sumarios disciplinarios sancionando o absolviendo al trabajador sumariado y la resolución que adopte en los sumarios que intervenga, tendrán carácter definitivo y sólo podrá interponerse recurso de revisión y/o superior jerárquico.

Si el dictamen final no fuera unánime, la disidencia deberá ser también adjuntada al sumario, bajo pena de nulidad.

2) Sanciones sin sumario previo: dictaminará ratificando o rectificando la sanción impuesta al trabajador cuya conducta haya sido observada por autoridad superior, pudiendo el trabajador interponer recurso de revisión y/o superior jerárquico en caso de ratificación de la sanción.

Los representantes del MUNICIPIO deberán ser de un rango mínimo a SUBSECRETARIO. No podrá emitir opinión aquél funcionario que haya solicitado la formación del sumario administrativo. En tal supuesto será facultad del Departamento Ejecutivo disponer su reemplazo por otro representante.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de cuatro (4) miembros.- Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que la Junta deberá aprobar en su primera sesión ordinaria y que será comunicado al Depto. Ejecutivo, al Deliberativo y al Sindicato de Trabajadores Municipales.

Los miembros podrán designar un colaborador personal que no necesariamente debe revestir la condición de dependiente municipal.

La Junta será presidida por el representante del Departamento Ejecutivo de mayor jerarquía quien tendrá doble voto para el supuesto que el dictamen final de la Junta de Disciplina fuese de un empate.

Los dictámenes de la Junta de Disciplina serán vinculantes y tendrán carácter resolutivo

Art. 47.- JUNTA INTERDISCIPLINARIA PARA EL ABORDAJE Y TRATAMIENTO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

De acuerdo a lo previsto en la Ley 14.656 art. 78 pto. 13 y art 95 inc. i) y en el Capítulo X del presente CCT confórmese la Junta Interdisciplinaria para el Abordaje y tratamiento de la Violencia de Género tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico. La misma será designada por la CIOT y estará conformada por un equipo interdisciplinario el cual estará integrado por un Trabajador Social, un Psicólogo y un Medico pertenecientes a la planta municipal, a efectos de abordar la problemática mencionada y realizar la atención de los/as trabajadores/as que sean víctimas de violencia de genero. Asimismo será el equipo el que certificará y otorgará las licencias establecidas en el artículo 95 inc. i de la 14.656.

Ambas partes acuerdan desarrollar acciones preventivas en forma conjunta para evitar la Violencia de Género tanto en el ámbito laboral como en el ámbito doméstico del trabajador municipal.

En caso que cualquiera de las partes tome conocimiento de hechos de violencia de género sufrido o generado por un trabajador municipal, deberá de modo inmediato ponerlo en conocimiento de la otra parte y será considerado falta grave.

Art. 48.- COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Esta Comisión se constituirá en común acuerdo entre el Departamento Ejecutivo municipal y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Suárez y tendrá como finalidad propender al mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, ya que atiende el conjunto de propiedades que caracterizan las situaciones de trabajo, e influyen en la prestación del mismo para determinar la protección de la salud del trabajador, en todos los sectores del ámbito de la Municipalidad de Coronel Suárez.

Tanto la ropa de trabajo como los elementos de protección personal serán para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme lo establecido por las Leyes 19.587, 24.557 y 26.773 conjuntamente con sus decretos reglamentarios y accesorios y por las leyes que oportunamente las reemplacen y de uso obligatorio e inexcusable de parte del trabajador.

Esta comisión se ocupará además de reclamar, gestionar y hacer cumplir todo lo concerniente a la determinación de los lugares que se deben declarar como insalubres dentro del ámbito municipal ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

CAPITULO VI

Art. 49.- LICENCIAS.

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 competencia deportiva.
6. Por atención de familiar enfermo.
7. Por duelo familiar.
8. Por matrimonio.

9. Por nacimiento o adopción.
10. Por pre-examen y examen.
11. Por asuntos particulares.
12. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre y profilaxis).
13. Por tratamiento de fertilización asistida.
14. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
15. Licencias especiales.

Art. 50.- LICENCIA POR DESCANSO ANUAL.

La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda y deberá ser gozada hasta el día 30 de noviembre, 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, comenzando el primer día hábil siguiente a la licencia, dentro del mismo año calendario.

ARTÍCULO 51. La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

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

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

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

La licencia a que hace referencia este artículo, se aplicará a las vacaciones correspondientes al año de entrada en vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 52. A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

ARTÍCULO 53. 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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

ARTÍCULO 54. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.

En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

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

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

ARTÍCULO 55. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

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

ARTÍCULO 56. Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 54º del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTÍCULO 57. 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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio.

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

ARTÍCULO 58. El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 59. 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 regionales, provinciales, nacionales e internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes. EL presente artículo se aplicará también para el trabajador que se desempeñe como árbitro y/o juez en caso de participación en similares competencias.

ARTÍCULO 60. 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 al cónyuge o conviviente y/o 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 y su goce no implicará la pérdida de las bonificaciones que perciba el trabajador.

ARTÍCULO 61. 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, hermano/a, padrastro, madrastra o hermanastro/a.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

En caso de conviviente será de seis (6) días hábiles, y en caso de no conviviente será de tres (3) días hábiles.

b) Por fallecimiento de abuelo o nieto, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días hábiles.

ARTÍCULO 62. 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 63. Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

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

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

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

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

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

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes de diez (10) días corridos.

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

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

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

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

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

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

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

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

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

Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/niña de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento diez (110) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean trabajadores municipales, 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 municipales.

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 de 10 días corridos con goce íntegro de haberes.

ARTÍCULO 64. 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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

(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.

ARTÍCULO 65. El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras universitarias y/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 fecha de examen se postergue.

b) Hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario destinados a cursar estudios, asistir a congresos, jornadas o perfeccionamientos para mejorar su preparación científica, profesional o técnica vinculados a su especialidad debidamente documentado si éstos se realizaran fuera del distrito de Coronel Suárez.

c) 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 fecha de examen se postergue al día siguiente.

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

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

ARTÍCULO 66. 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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

adicionarles treinta (30) días sin goce de haberes. Para uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

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

j) En los casos en que el trabajador deba trasladarse a otra ciudad para la realización de estudios que sean requeridos por prescripción médica, el día del estudio/tratamiento.

ARTÍCULO 67. Por causas no previstas en este convenio y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

ARTÍCULO 68. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

CAPITULO VII

Art. 69.- CESE.

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

a) Cuando el trabajador no hubiera completado los nueve (9) 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, previa junta médica que dictamine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica, que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.

e) Estar 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 el presente Convenio.

Las disposiciones del presente artículo son meramente enunciativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en el futuro.

Art. 70.- RENUNCIA.

El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

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.

Art. 71.- REINCORPORACION.

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.

Art. 72.- PROCEDIMIENTO SUMARIAL.

El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en el presente y demás normativa aplicable por vía supletoria.

Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días hábiles a la Junta de Disciplina. En su caso, la Junta se expedirá dictaminando dentro de los diez (10) días hábiles, término que no podrá ser prorrogado.

La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido.

CAPITULO VIII

DEBIDO PROCESO (LEY 14656)

ARTÍCULO 73. El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

ARTÍCULO 74. No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días corridos o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en el presente convenio.

No obstante, aún cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso. El trabajador tendrá 48 horas, contadas a partir de la notificación formal para ejercer su derecho de defensa.

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

ARTÍCULO 75. La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

ARTÍCULO 76. El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

- a) por fallecimiento del responsable.
- b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
- c) por prescripción, en los siguientes términos:
 1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
 2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

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

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

ARTÍCULO 77. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por la autoridad de aplicación que corresponda.

Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

El sumario será instruido por el funcionario que designe la autoridad de aplicación. En todos los casos el instructor será un trabajador o funcionario de superior jerarquía del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

ARTÍCULO 78. Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente convenio, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Para sanciones que requieren sumario previo:

El trabajador que entrara en conocimiento de la comisión de faltas que lo motiven, dará parte al superior jerárquico a fin de que, por la autoridad competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente.

- b) Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento con las reglas del debido proceso garantizando el derecho de defensa del trabajador.

ARTÍCULO 79. El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente del presente convenio y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada.

En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al jefe de la oficina de Asuntos Legales o de la que haga sus veces.

En todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

ARTÍCULO 80. El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba.

En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto.

Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.

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

ARTÍCULO 81. En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto.

Dicho órgano podrá recabar nuevas medidas ampliatorias.

ARTÍCULO 82. Una vez pronunciado el órgano de asesoramiento jurídico y agregado el dictamen, las actuaciones serán remitidas a la Junta de Disciplina competente para que dicte la resolución definitiva.

ARTÍCULO 83. Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones.

En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días y no afectará la percepción de sus haberes normales y habituales.

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

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

ARTÍCULO 84. Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella.

Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

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

ARTÍCULO 85. El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) sancionando al o los imputados;
- b) absolviendo al o los imputados;

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

c) sobreseyendo.

ARTÍCULO 86. Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados.

Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

ARTÍCULO 87. A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en el presente Convenio dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

ARTÍCULO 88. Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

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

ARTÍCULO 89. Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 90. 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.

RECURSOS

ARTÍCULO 91. Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante la Junta de Disciplina y/o el funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda.

Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al trabajador municipal.

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

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

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

DE LA REVISIÓN

ARTÍCULO 92. En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

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

PLAZOS

ARTÍCULO 93. Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 94. Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

Art. 95.- RÉGIMEN DE SANCIONES.

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.

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

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriera en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

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.
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 la ley 14.656.-
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 a acreditar el motivo de la inasistencia, notificada fehacientemente.
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.
11. Sentencia condenatoria o suspensión de juicio a prueba dictada u otorgada al trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos de violencia de género.

Art. 96- ABANDONO DE CARGO.

El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de 24 horas hábiles 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 comunicación.

Art. 97.- INASISTENCIAS.

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) 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: treinta (30) días de suspensión.
- 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.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

Al trabajador que se halle incurso en la situación que prevé el inciso a) se le otorgará la garantía del debido proceso que consagra el art. 74 2do párrafo del presente, a cuyo fin gozará de 2 días hábiles para su descargo, bajo pena de nulidad.- Para los incursos en las situaciones que prevén los incisos b) c), d) y e) corresponderá la formación de sumario disciplinario previo a la resolución y se le otorgarán cinco días hábiles para que formule el pertinente descargo, bajo pena de nulidad.

Art. 98.- APLICACIÓN DE SANCIONES.

Las sanciones previstas serán aplicadas por la respectiva autoridad de aplicación del presente régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, la facultad disciplinaria sin perjuicio de mantener la atribución de ejercerla por cuanto lo considere conveniente.

a) Secretarios y Subsecretarios: 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 y Delegados Municipales: 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.

En todas las sanciones deberá asegurarse la garantía de defensa, bajo pena de nulidad.

CAPITULO IX

Art. 99.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

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

a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal.

b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la 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,

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

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.

Art. 100.- PROHIBICIONES.

Está prohibido a los trabajadores:

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

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.

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

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

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

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

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

h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.

i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.

j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.

k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal.

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

CAPITULO X

Art. 101.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades.- De acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional y la Ley 23.592; se acuerda eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los/as trabajadores/as fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Art. 102.- PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA.

Las partes garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes 23.179 y 24.632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Art. 103.- PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD.

Las partes garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

Art. 104.- VIOLENCIA DE GÉNERO.

Las partes acuerdan abordar la problemática de violencia desde la perspectiva de género. Tomando como referencia la definición de las Naciones Unidas, la cual contempla la Violencia de género como “todo acto de violencia sexista que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psíquico incluidas las amenazas la coerción o la privación arbitraria a la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada”.

En caso que cualquiera de las partes tome conocimiento de hechos de violencia de género sufrido o generado por un trabajador/ra municipal, deberá de modo inmediato ponerlo en conocimiento de la otra parte y será considerado falta grave.

Art. 105.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL.

Las partes acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, reafirmando que existe una estrecha relación entre la violencia laboral y la discriminación, actitudes o

percepciones discriminatorias son parte de las motivaciones que operan en el maltrato o acoso. Las partes coinciden en señalar que la violencia laboral atenta contra los derechos humanos, el trabajo digno, y la integridad de las personas. Afecta la salud física, y mental de las personas, la vida laboral y social y la organización toda.

Se acuerda que la violencia laboral es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad someter o excluir a un/a trabajador/a de su lugar de trabajo, refiriéndose específicamente a toda acción, omisión, o comportamiento destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral, violencia de género, acoso psicológico, moral o sexual en el trabajo y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferior; que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los/as trabajadores/as; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

Art. 106.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DOMÉSTICA.

Las partes acuerdan condenar toda forma de violencia domestica contra las mujeres, entendiéndose por tal la definida en el artículo 6, inc. a) de la Ley N° 26485: "...aquella ejercida contra las mujeres por un integrante del grupo familiar, independientemente del espacio físico donde esta ocurra, que dañe la dignidad, el bienestar, la integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, la libertad, comprendiendo la libertad reproductiva y el derecho al pleno desarrollo las mujeres. Se entiende por grupo familiar el originado en el parentesco sea por consanguineidad o afinidad, el matrimonio, las uniones de hecho y las parejas o noviazgos. Incluyendo relaciones vigentes o finalizadas, no siendo requisito la convivencia.

Ambas partes, municipalidad y sindicato, se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia domestica hacia la mujer.

Asimismo se comprometen a generar mecanismos para la atención de la mujer trabajadora víctima de violencia doméstica, garantizando la protección de esta y el goce de las licencias correspondientes de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 inc i de la ley 14.656. En caso que cualquiera de las partes tome conocimiento de hechos de violencia doméstica sufrido o generado por un trabajador/ra municipal, deberá de modo inmediato ponerlo en conocimiento de la otra parte y será considerado falta grave.

Art. 107.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO.

Crease la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada por 3 (tres) titulares y 3 (tres) suplentes por el departamento ejecutivo municipal, y 3 (tres) titulares y 3 (tres) suplentes en representación del sindicato de trabajadores municipales para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia de género en todos los ámbitos.

La Comisión tiene como funciones:

1. Realizar las acciones tendientes a dar cumplimiento a la conformación de la Junta interdisciplinaria para el abordaje y el tratamiento de la violencia de género según art 47 del presente CCT.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

2. La Comisión podrá recibir denuncias de violencia en el ámbito laboral en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la junta interdisciplinaria y la autoridad competente.
3. Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia de género en todos los ámbitos.
4. Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
5. Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

CAPITULO XI

Art. 108.- DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL.

Se instituye el día 20 de noviembre de cada año como día del trabajador municipal de Coronel Suárez, en conmemoración de la sanción legislativa de la ley 14.656.-

Todos los 20 de noviembre de cada año, a partir del año 2016, resultará no laborable y en caso de recaer en día no hábil, se celebrará y guardará para el día inmediato hábil posterior. Quienes por razones de servicio deban trabajar ese día percibirán un plus del 100% sobre el equivalente salarial al día trabajado.

Art. 109. APORTE OBLIGACIONAL

De conformidad con lo normado en el art. 9 de la ley 23.551 y el art. 4 del decreto reglamentario 467/88, el MUNICIPIO, aportará mensualmente al SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CORONEL SUÁREZ, una suma equivalente a dos (2) salarios básicos correspondientes a la categoría uno (1) para un régimen horario de cuarenta (40) horas semanales, monto que será presupuestado en la partida personal.

El SINDICATO destinará esos fondos para contribuir a gastos de prestaciones de carácter social (arts. 14 ley 14.656, 9 ley 23.551 y 4 decreto 467/88), ayudas, subsidios, turismo, programas de servicios de salud, como así también para fomento de actividades recreativas y de capacitación en relación a la tarea que desarrolla, para los trabajadores municipales.

A fin de dar cumplimiento con lo dispuesto por el art. 4 del Decreto Reglamentario 467/88 última parte, la entidad sindical procederá a informar la Cuenta Bancaria especial donde se depositarán, y desde donde se administrarán, los fondos correspondientes.

En caso que los organismos provinciales y/o nacionales revisores competentes formularen alguna observación al Municipio en lo relativo a la efectivización, administración y/o cualquier otra cuestión relativa a la presente cláusula y aporte, las partes deberán adecuar la misma, a efectos de tener en cuenta lo allí observado.

Teniendo en consideración que los fondos que por la presente norma se disponen deberán ser objeto de una administración especial, que se llevará y documentará por separado respecto de la que corresponda a los demás bienes y fondos sindicales propiamente dichos, el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CORONEL SUÁREZ,

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL SUAREZ

acompañará copia al MUNICIPIO, de las rendiciones de cuentas que debe realizar en forma anual ante sus afiliados en la Asamblea General Ordinaria, la cual luego de su aprobación será informada al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

El importe acordado se depositará a la orden de la entidad gremial, en la cuenta bancaria que la misma indique, dentro de los cinco (5) días posteriores al pago de las remuneraciones, comenzando a regir a partir de la liquidación de los haberes correspondientes al mes de enero de 2017.

Art. 110 CONTRIBUCION SOLIDARIA

El Municipio empleador procederá a retener el equivalente al uno por ciento (1%) sobre las remuneraciones que se abonen a los trabajadores municipales comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y que no se encuentren afiliados al Sindicato, en carácter de contribución solidaria por la redacción, asesoramiento, negociaciones llevadas a cabo por la Representación Gremial y usufructo del presente convenio. Se deja constancia que a los trabajadores municipales afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales de Coronel Suarez no les es aplicable el aporte solidario, por cuanto dicho porcentaje se encuentra incluido en la cuota sindical.

El importe resultante será depositado a la orden de la organización gremial signataria, en la cuenta bancaria que la misma indique, dentro de los cinco (5) días subsiguientes al pago de las remuneraciones, comenzando a abonarse con la remuneración del mes de enero de 2017.

Los trabajadores no afiliados podrán solicitar que no se les descuente el aporte solidario, a partir del mes de marzo de 2017, mediante una presentación personal ante el STMCS y la Oficina de Personal, indefectiblemente, sin límite de tiempo para requerirlo.

En la ciudad de Coronel Suarez, a los 19 días del mes de Diciembre de 2016, se firman 3 (tres) ejemplares, de un mismo tenor.