



**Municipalidad de Balcarce**  
**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

## **INDICE**

### **SECCIÓN PRIMERA**

Normativa general para los trabajadores municipales.

**CAPITULO I:** Disposiciones generales.

**CAPITULO II:** Planta permanente.

**TITULO I:** Normas generales.

**TITULO II:** Derechos, obligaciones y prohibiciones.

**TITULO III:** Jornada Laboral.

**TITULO IV:** Régimen remuneratorio.

**TITULO V:** Licencias.

**TITULO VI:** Régimen de contralor.

**TITULO VII:** Cese.

**TITULO VIII:** Régimen disciplinario.

**CAPITULO III:** Personal Temporario

**CAPITULO IV:** Juntas

### **SECCIÓN SEGUNDA**

Disposiciones complementarias

### **SECCIÓN TERCERA**

Anexo I - ESCALAFON

## **SECCION PRIMERA**

### **NORMATIVA GENERAL PARA LOS TRABAJADORES MUNICIPALES**

#### **CAPITULO I**

##### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1º. Ámbito de aplicación.** El presente régimen normativo rige para todas las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en la Municipalidad de Balcarce.

**Artículo 2º. Naturaleza jurídica.** La relación laboral entre la Municipalidad de Balcarce y sus dependientes es de naturaleza jurídica administrativa de empleo público, por lo tanto todas las controversias entre las partes que deban dirimirse en la justicia, será en los fueros Contencioso Administrativos.

**Artículo 3º. Interpretación.** Las disposiciones de esta Sección se interpretarán de conformidad con las normas constitucionales, de la Organización Internacional del Trabajo, los principios y recomendaciones emanados de sus órganos de control, las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, las leyes provinciales y los principios de derecho administrativo aplicables a la relación de empleo público.

La negociación colectiva se lleva adelante por la Ley 14656 y su Reglamentación, y no implica la incorporación de los/as trabajadores/as Municipales al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 y sus modificatorias.

**Artículo 4º. Autoridad de aplicación.** Constituyen autoridades de aplicación del presente estatuto el Intendente Municipal y/o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante y/o el órgano competente que éstos determinen en sus respectivas jurisdicciones.

**Artículo 5º. Exclusiones.** Quedan excluidos del presente régimen:

- a. Titulares de cargos electivos. (Intendente – Concejales – Consejeros Escolares);
- b. Funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo. (Secretarios del DE – Sub Secretarios del DE – Directores del DE – Delegados del DE – Coordinadores del DE – Secretarios de Bloques del Concejo Deliberante.
- c. Los funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes y/o las Ordenanzas fijan procedimientos especiales.
- d. El personal regido por la Carrera Profesional Hospitalaria.

**Artículo 6º. Plantas de personal.** El personal afectado por el presente régimen se clasifica en: a. Planta Permanente y b. Planta Temporaria, que asimismo se subdivide en 1. Mensualizado; 2. Destajista; 3. Estacional; y 4. Eventual.

- a. Planta Permanente. Integrada por el personal que goza de estabilidad.
- b. Planta Temporario. Integrada por el personal sin estabilidad en sus diversas formas.

## **CAPITULO II**

### **PLANTA PERMANENTE**

#### **TITULO I**

#### **NORMAS GENERALES**

**Artículo 7º. Admisibilidad.** Son requisitos para la admisibilidad:

- a. Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Por excepción, podrán admitirse extranjeros con carta de ciudadanía que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio con argentinos, siempre que cuenten con más de cinco años de residencia en el país.
- b. Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y cincuenta (50) años de edad como máximo. Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años computables a los efectos de la jubilación, debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cincuenta (50) años, los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los sesenta (60) años.

Debiendo hacer posible acreditar en todos los casos al momento de cumplir su edad previsional quince (15) años de aportes como agente municipal.

c. Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio acreditando buena salud y aptitud psíquica adecuada al cargo, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.

d. Idoneidad para desempeñar el cargo. Esta se establecerá, conforme lo determine la reglamentación correspondiente en el capítulo de escalafón.

e. El ingresante deberá declarar bajo juramento los empleos o cargos públicos y/o contratos que lo vinculen con la administración Pública Nacional, Provincial y/o Municipal, su condición de jubilado o retirado y las actividades privadas que desempeñan, en las oportunidades que se le requieran y a los efectos de determinar si está encuadrado en el régimen de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades, conforme formulario adjunto en el Anexo I. Estarán exceptuados de incompatibilidad los beneficiarios de pensiones otorgadas en su carácter de excombatientes de Malvinas.

f. Acreditar seis (6) meses de servicios continuos e ininterrumpidos en la Administración Pública Municipal designado en el carácter de Personal Temporario.

g. Acreditar dentro del plazo del inciso anterior buena conducta, asistencia, puntualidad, competencia, cooperación y disciplina en el cargo que desempeña.

**Artículo 8º. Ingreso.** El ingreso a la función pública municipal se hará mediante acto administrativo, a través del Decreto de pase a planta permanente emanado por la autoridad competente y por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento, mediante concurso o procedimiento especial de selección, debiendo acreditarse el cumplimiento de los requisitos que para el desempeño del mismo se establezca legal y reglamentariamente.

Se podrá ingresar por otras clases, cuando el ingresante acredite capacidad potencial o capacitación suficiente para la cobertura de la misma, o en el caso de personal sujeto a regímenes de jerarquización especial que aquel establezca, previo informe del área de Personal que acredite la no existencia de personal que reúna los requisitos necesarios para cumplir con esa función dentro del Plantel Municipal.

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador municipal que sea único sostén del núcleo familiar que integre, se reservará la vacante para un familiar directo del mencionado núcleo, o quien acredite ser conviviente con proyecto de vida en común, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso dispuesto en este convenio. En caso de cargos que requieran concursos para la integración del mismo no podrá aplicarse esta regla.

La Asociación Gremial signataria del Convenio, tendrá participación no vinculante, con carácter fundado, en la oposición o admisión del ingreso.

**Artículo 9º. Personal con discapacidad.** El ingreso a la administración pública municipal deberá contemplar la posibilidad de cumplir con la previsión de ocupar personas con las modalidades y proporciones que al efecto establecen las leyes 10.592 y 10.593, asegurando el principio de igualdad, equidad e idoneidad.

**Artículo 10º. Inhabilidades.** No podrán ingresar a la administración Municipal.

- a. El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad que aplicó la sanción.
- b. El que se encuentre condenado en sede penal y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hechos dolosos hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c. El que hubiere sido condenado por delitos que requieran para su configuración la condición de trabajador de la administración pública.
- d. El fallido mientras no tenga 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 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 causa, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h. El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, participe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i. El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en periodos de interrupción del orden democrático.

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

**Artículo 11º. Nombramiento.** Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los seis (6) meses, contados desde el acto administrativo de designación a la Planta Permanente, el que se hará, ni bien el agente cumpla el plazo del inciso f) del artículo 7º, de no mediar, previamente oposición fundada y debidamente notificada por parte de la autoridad de aplicación. Durante el periodo de prueba podrá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva, siempre que no existan informes y/o sumarios negativos realizados por la autoridad competente.

**Artículo 12º. Estabilidad. Traslado.** Son de aplicación los artículos 7º y 8º de la Ley N° 14.656.

**Artículo 13º. Rotación del personal.** La autoridad administrativa podrá rotar al personal en sus funciones, sin que ello signifique movilidad escalafonaria, por razones de organización o conveniencia administrativa.

**Artículo 14º. Situación 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, o se encuentre encuadrado en algunas de las situaciones detalladas en el artículo 15º del presente.

**Artículo 15º. Situaciones especiales de revista.** Se considerará situación de revista especial, las detalladas a continuación:

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

**Artículo 16º. Ejercicio de un cargo superior.** Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un agente asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio dentro de la estructura Municipal, con retención de su situación de revista.

**Artículo 17º. Ejercicio de cargo electivo o función política.** Al agente que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política,

sin estabilidad, ya sean nacionales, provinciales o municipales, se será reservado el cargo de revista durante todo el período que dure su mandato o función.

Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las re categorizaciones, asensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

**Artículo 18º. Comisión de servicio.** Un agente reviste en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante, conforme las reglamentaciones establecidas por el Departamento Ejecutivo.

Dicha comisión no podrá exceder el término de noventa (90) días por año calendario, salvo conformidad expresa del agente.

## **TITULO II**

### **DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES**

**Artículo 19º. Derechos.** El personal de la Planta Permanente de la Municipalidad de Balcarce tiene derecho a:

- a. **estabilidad:** Conforme artículo 11, 12 y concordantes del presente Convenio.
- b. **condiciones dignas y equitativas de labor:** Los ámbitos de trabajo deberán propender a cumplir con la normativa vigente en materia de ambiente laboral e higiene y seguridad en el trabajo.
- c. **jornada limitada de labor y al descanso semanal:** Conforme TITULO III y V del presente.
- d. **descanso y vacaciones:** conforme artículo 40, sgtes y ccdtes del presente.
- e. **una remuneración justa:** Conforme las escalas salariales que se pacten, los adicionales y demás retribuciones que reconoce el presente Convenio.
- f. **igual remuneración por igual tarea:** Conforme la legislación, doctrina y jurisprudencia imperante, conteste con las disposiciones de la Constitución Nacional.
- g. **Sueldo Anual Complementario:** conforme la legislación nacional en la materia.



- h. **reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad:** Conforme artículo 32º del presente.
- i. **percepción de compensaciones en carácter de viáticos o servicios extraordinarios y otros adicionales:** en los casos y condiciones que determine la reglamentación respectiva, o se establezca expresamente en el presente.
- j. **subsidios y asignaciones familiares:** Conforme disponga el presente, y las últimas, como dispone la legislación nacional.
- k. **carrera administrativa:** El agente tiene derecho a progresar en la carrera administrativa, conforme el escalafón que forma parte del presente y/o el que en el futuro lo reemplace. Los cargos y funciones se deberán concursar cada cinco (5) años, con prueba de antecedentes y oposición. La nueva reglamentación que se apruebe conforme al escalafón futuro, determinará la manera de implementar lo dispuesto en el presente.
- l. **capacitación:** el agente municipal tiene derecho a la capacitación en sus tareas. La Municipalidad deberá garantizar la misma con la periodicidad que se determine en la planificación anual de cada área.
- m. **licencias y permisos:** Conforme las disposiciones del TITULO V
- n. **renunciar:** Conforme las disposiciones pertinentes del TITULO VII
- ñ. **la jubilación:** Conforme legislación provincial y nacional aplicable y el marco de lo legislado en el presente, sobre anticipos jubilatorios.
- o. **la reincorporación:** Conforme artículo 100 del presente.
- p. **la agremiación y asociación:** El personal municipal incluido en el presente, tiene derecho a la libre agremiación y asociación sindical, conforme tutelan la CN, leyes nacionales y provinciales y Convenios suscriptos por el Estado Nacional con la OIT.
- q. **ropas y útiles de trabajo:** Serán provistos por la Municipalidad, al menos una vez por año.
- r. **la negociación colectiva:** Mediante las disposiciones pertinentes de la Ley 14656 y su Reglamentación (Decreto N° 784/16).
- s. **Salario Mínimo Vital y Móvil:** Corresponderá a una jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, el Municipio, en función de los distintos regímenes horarios podrá establecer proporcionales al mismo.
- t. **la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios:** La Municipalidad garantiza la más amplia defensa en todo proceso administrativo que involucre a los agentes municipales, conforme el presente, la Ordenanza General 267 de procedimiento administrativo y demás normas aplicables, que tutelan el proceso y la defensa en juicio.

u. **Asistencia sanitaria y social:** Las partes signatarias, cada uno en su esfera, propenderán a la cobertura de los trabajadores en los rubros tales como salud, previsión social, seguridad, vivienda, turismo. En tanto mutualizados, los trabajadores que empleen servicios de salud con convenio del Hospital con obras sociales, no abonarán gastos y/o honorarios fuera de lo que el Nosocomio facture a la obra social respectiva.

Los trabajadores, tendrán prioridad en la asignación de vacantes para sus hijos en las guarderías municipales.

Los derechos detallados son meramente enunciativos y las partes podrán acordar en el futuro su ampliación de común acuerdo. Asimismo, el Municipio podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.

v. **beneficio pre jubilatorio:** El agente que se halle en el último año de servicio previo a su jubilación ordinaria, podrá solicitar flexibilización en el horario de trabajo, el que será evaluado y otorgado por el superior de su área.

**Artículo 20°. Deberes y obligaciones.** Los trabajadores municipales deben cumplir estricta e ineludiblemente los siguientes deberes y obligaciones:

a. Prestar los servicios en forma personal, regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades del servicio, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la productividad y eficiencia de la Administración Municipal. Todos los agentes comprendidos deberán registrar su ingreso y egreso mediante los medios que determine la Dirección de RRHH., inclusive los agentes que se desempeñen en cargos jerárquicos.

b. Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.

c. Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

d. Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad,

estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

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

f. Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas, actos o procedimientos que puedan ocasionar perjuicio a la Municipalidad u ocasionen delito, que llegaren a su conocimiento.

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

h. Declarar bajo su juramento al momento de su ingreso a la Administración Pública y mantener actualizados, sus datos personales, nómina de familiares a cargo.

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, en los formularios que se determinen.

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

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

m. Garantizar, en ocasión de medidas de acción sindical, la prestación de servicios mínimos de guardia para que nada impida, dificulte o altere, el normal funcionamiento de los servicios esenciales y/o de emergencia, en caso de prestarlos el Municipio, en forma total o parcial. Serán considerados servicios esenciales, los hospitalarios, la recolección de residuos urbanos y obras sanitarias, la atención de comedores destinados a niños y adultos mayores, residencias y hogares de adultos mayores, y todo aquel otro que su interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o a la salud de toda o parte de la población, en virtud del ordenamiento vigente al respecto.

n. Guardar discrecionalidad respecto a hechos y/o información de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de este, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.

- ñ. Usar la indumentaria y/o útiles de trabajo que al efecto se le haya suministrado, cuando la función a la que se encuentra afectado lo requiera.
- o. Reintegrar la indumentaria y sus accesorios conforme a cada función, una vez terminado la relación de empleo. Este requisito será de carácter imprescindible para dar curso al acto administrativo de desvinculación y proceder a la liquidación salarial final pertinente.
- p. Someterse a los exámenes médicos psicofísicos que al efecto determine el Departamento Ejecutivo o ART.

**Artículo 21º. Prohibiciones.** Está prohibido a los trabajadores municipales:

- a. Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b. Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c. Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
- d. Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- e. Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- f. Practicar la usura en cualquiera de sus formas.
- g. Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- h. Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsequencia a los superiores jerárquicos.
- i. Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.

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

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

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

m. Revelar secretos de todo asunto del servicio, que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza, o de instrumentos especiales, prohibición que aún suscitará después de cesadas sus funciones.

### **TITULO III**

#### **JORNADA LABORAL**

**Artículo 22°. Jornada de Trabajo.** Jornada de trabajo comprende a todo el tiempo que el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

**Artículo 23°. Jornada Laboral Normal.** Establécese como Jornada Laboral normal, la de treinta (30) horas semanales cumplimentadas en seis (6) horas diarias continuas, en el horario que fije el Departamento Ejecutivo para las diferentes dependencias municipales.

**Artículo 24°. Jornada Laboral Prolongada.** El agente podrá desarrollar mayor horario de labor que el fijado habitualmente hasta un máximo de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas (48) semanales, las que podrán ser continuas o fraccionadas en dos y/o en horarios rotativos.

Será obligatorio entre la finalización de una jornada laboral diaria y el comienzo de la siguiente un descanso de doce (12) horas como mínimo. Esta extensión del horario se denominara jornada prolongada.

Las jornadas prolongadas se justificaran solamente en razones de servicio que redunden positivamente en el área y/o cuando se vea resentida la prestación servicios. Las mismas son de carácter extraordinario y siempre que las tareas encomendadas la ameriten.

**Artículo 25°. Jornadas Diurna y Nocturna.** Defínase como jornada laboral normal diurna la que se cumple desde seis (06:00 hs.) a las veintiuna (21:00 hs.); hora y jornada nocturna aquella que va desde la veintiuna (21:00 hs.) a las (06:00) del día siguiente.

La tarea nocturna tendrá una retribución diferencial, que representará un quince (15%) por sobre el valor de la hora normal. Los agentes que cumplan cuarenta y ocho (48) horas, de lunes a domingo, en jornada nocturna, tendrán 3 francos semanales rotativos compensatorios.

**Artículo 26°. Jornada en tareas insalubres y riesgosas:** La jornada diaria de quienes realicen tareas calificadas como insalubres por la autoridad nacional y/o provincial competente, será de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) horas semanales como máximo. Asimismo, se ratifica la inclusión hecha por Ordenanza 86/86 y los Decretos 607/86 y 595/91. Su hora de trabajo, será equivalente a una hora veinte minutos de la jornada normal de trabajo. Los agentes que realicen tareas calificadas como insalubres no podrán extender su jornada laboral.

Los agentes que desempeñen su labor en tareas de poda, electricistas, agentes de defensoría de derechos del niño y violencia familiar y mantenimiento del Hospital, percibirán un adicional del quince por ciento (15%) sobre sus sueldos básicos, por el riesgo físico o psíquico que representa la labor realizada.

**Artículo 27°. Jornada de tiempo reducido.** Cuando la índole de las actividades y/o siempre que medie acuerdo de partes, la autoridad de aplicación podrá instituir otros regímenes horarios por debajo de lo establecido para la jornada laboral normal, percibiendo en cuyo caso la asignación básica del agrupamiento directamente proporcional a las horas de trabajo de efectivo cumplimiento. Quedan excluidos de lo dispuesto en este artículo, quienes deben cumplir una jornada de labor reducida por indicación médica.

**Artículo 28°. Horas suplementarias y extraordinarias.** El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea (horas suplementarias), en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

El valor de la hora suplementaria, se determina dividiendo el salario básico de la escala salarial vigente del trabajador por la cantidad de horas de labor mensual.

Las tareas extraordinarias, son las realizadas por el trabajador en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias de su agrupamiento. El valor de las mismas, se determina considerando el salario básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación. El monto de retribución mensual así determinado, se dividirá por el total de horas mensuales que corresponda a la jornada del trabajador para establecer el valor hora extraordinaria de trabajo.

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

Excepcionalmente la duración de la jornada laboral podrá ser prolongada más allá del máximo establecido en el artículo 24º, sin que en ningún caso el trabajo semanal exceda de cincuenta y seis (56) horas.

Sin perjuicio que el D.E. pueda establecer otras jornadas laborales, los topes serán las indicadas a continuación:

- Jornada de 30 horas semanales, 26 hs. suplementarias o extraordinarias semanales.
- Jornada de 39 horas semanales, 17 hs. suplementarias o extraordinarias semanales.
- Jornada de 48 horas semanales, 8 hs. suplementarias o extraordinarias semanales.

En casos extraordinarios o de urgencias, cuando las actividades lo requieran, el Departamento Ejecutivo podrá exceptuar los topes establecidos mediante acto administrativo correspondiente.

**Artículo 29º. Solicitud de horas suplementarias o extraordinarias.** El Director y/o Jefe del área con la anticipación suficiente, deberá elevar al jerárquico respectivo la correspondiente solicitud, fundamentando la necesidad de realizar horas suplementarias o extraordinarias y estableciendo (aproximadamente) el período de tiempo que demandará el cumplimiento de las tareas, cantidad de personal necesario para las mismas y tareas específicas a realizar.

Dicha solicitud, una vez refrendada por el Director de Recursos Humanos, deberá ser autorizada por el Secretario del área y el Secretario de Hacienda, previa evaluación.

**Artículo 30º. Compensatorio.** El agente que haya prestado servicios en días y horas laborables y/o no laborables fijados en cada caso, podrá, siempre que medie acuerdo entre partes, optar entre la retribución pecuniaria que establece el artículo 28º o un

descanso compensatorio siempre que la cantidad de horas trabajadas alcanzará la jornada laboral asignada en cada caso, considerándose para su aplicación, lo dispuesto en los artículos precedentes.

Las tareas realizadas en horas laborables fijadas en cada caso, serán reconocidas por la siguiente fórmula (1 hora trabajada = 1,5 hora compensatoria). Las tareas realizadas en horas no laborables y feriados fijados por la Administración Central, serán reconocidas por la siguiente fórmula (1 hora trabajada = 2 horas compensatorias). Para poder hacer uso de este derecho, el agente tendrá que hacer valer el mismo dentro de los treinta (30) días de la prestación de servicios efectiva, completando el formulario que al efecto se disponga por vía reglamentaria, requiriendo la autorización del jefe, jerárquico y/o responsable del área, y del Director de RRHH.

#### **TITULO IV**

#### **REGIMEN REMUNERATORIO**

**Artículo 31º. Régimen remuneratorio.** El agente tiene derecho a la retribución de sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en este Convenio y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

**a. Sueldo:** el que determine el Departamento Ejecutivo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste, en base a la jornada laboral normal (30 horas semanales), cuando se excediere la misma, hasta un máximo de nueve (9) horas diarias, el cual se incrementará conforme la jornada laboral asignada en cada caso. En virtud de la misma, a la carga horaria de treinta y nueve (39) horas semanales, le corresponde un incremento del treinta por ciento (30%) del sueldo básico de la categoría del agente que corresponda, y a la carga horaria de cuarenta y ocho (48) horas semanales, le corresponderá un incremento del sesenta por ciento (60%) del sueldo básico de la categoría del agente que corresponda. El Departamento Ejecutivo podrá establecer otras jornadas laborales, en cuyo caso el sueldo se incrementará en forma proporcional al número de horas de prestación de servicios.

**b. Antigüedad:** Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un tres (3) por ciento de valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, a partir del 1º de



noviembre de 2015. Es decir, no afectará los porcentajes adquiridos por antigüedad al 31 de diciembre de 1.995 por Ley 11.757, ni al 31 de septiembre de 2015, por Decreto Municipal N° 1286/15.

**c. Bonificación por título:** El agente que posea título secundario, tendrá derecho a una bonificación mensual del dos coma cinco por ciento (2,5%) del básico de la jornada laboral normal que corresponda.

El agente que posea título terciario por carreras programáticas de tres años de duración o título universitario de menos de cinco años, tendrá derecho a una bonificación mensual del cinco por ciento (5%) del básico de la jornada laboral normal que corresponda.

Los agentes que posean título universitario de cinco o más años de duración tendrán derecho a una bonificación del quince por ciento (15%) del básico de la jornada laboral normal que corresponda.

**d. Bonificación por dedicación:** será variable y se podrá otorgar a aquél que por su dedicación en el servicio contribuya a la optimización de la gestión municipal.

**e. Adicional por actividad exclusiva:** el agente que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, conforme con lo que establezca cada municipalidad, podrá percibir este adicional cuyo monto será de hasta el treinta por ciento (30%) del sueldo de su Categoría.

**f. Sueldo anual complementario:** todo agente gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente.

**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.

**h. Adicional por fallo de Caja:** El personal que tenga a cargo tareas vinculadas con el manejo y la custodia de fondos, por las que deba asumir responsabilidades, percibirá en concepto de fallos de caja, una suma mensual que alcanzará al diez por ciento (10%) del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo de la jornada laboral normal (30 horas), previa constitución obligatoria de fianza personal o real por un monto que al efecto determinará el Departamento Ejecutivo, que guarde proporción con el de los valores que habitualmente deba manejar o custodiar, según lo estipulado por la LOM.

**i. Anticipo jubilatorio:** el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe

correspondiente hasta el sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual como adelanto, en los casos de jubilación ordinaria. En los casos de jubilación por edad avanzada el porcentaje aplicable será el que resulte de deducir un diez por ciento (10%) de lo que corresponda en virtud de lo que determine el Organismo correspondiente.

En ambos casos, se practicará una liquidación de inclusiones, en donde el Organismo correspondiente confeccionará una orden de pago en forma separada o desdoblada, y depositara en la cuenta de la Municipalidad las remuneraciones adelantadas, abonando el saldo resultante al jubilado.

**j. Premio a los treinta años:** Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta años de servicios, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese.

**k. Premio para conductores.** Consiste en una bonificación para aquellos agentes que se desempeñan como conductores en el transporte de pasajeros y/o cargas, vehículos pesados (equipos viales, motoniveladoras, camiones, palas mecánicas, topadoras, entre otros) y vehículos del área de tránsito, un uno (1%) del sueldo básico de la jornada laboral normal (30 horas semanales) que corresponda, la que podrá ser dejada sin efecto cuando no se dieran las circunstancias que ocasionaron su otorgamiento.

**l. Movilidad.** Consiste en una bonificación para aquellos agentes cuyo lugar de prestación de servicios se encuentre fuera del ejido urbano. Comprendiendo el ejido urbano, un radio de 2,5 km. computados los mismos desde la Plaza Libertad de la ciudad de Balcarce. Dicha bonificación será equivalente al uno 80/100 por ciento (1,8%) del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo con jornada laboral normal (30 horas semanales).

**m. Refrigerio.** Consiste en una bonificación para aquel agente municipal, que sin abandonar su lugar de trabajo, desayuna o merienda, según la hora en la que cumpla dicha pausa. Dicha bonificación será equivalente al uno 50/100 por ciento (1,5%) del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo con jornada laboral normal (30 horas semanales).

**n. Presentismo.** Consiste en una bonificación para aquellos agentes que durante el mes de prestación de servicios, asistan efectivamente a su trabajo registrando asistencia completa, sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 98°. Dicha bonificación será equivalente al cero coma ocho por ciento (0,8%) del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo con jornada laboral normal (30 horas semanales).

De todas las bonificaciones indicadas, el DE no podrá establecer valores diferentes, a los que se fijan anualmente en la Ordenanza de Presupuesto y Cálculo de Recursos.

**Artículo 32º. Frecuencia de las retribuciones.** Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas mensualmente por el agente, salvo las previstas en los incisos f. y j.

**Artículo 33º. Compensaciones.** Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

a. Importe que debe recibir el agente 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 acordarán en la forma y por el monto que establezca la respectiva reglamentación que dicte el Departamento Ejecutivo y por los siguientes motivos:

1. Viático de viaje: es la asignación diaria que se acuerda a los agentes para atender todos los gastos que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas cuando la misma sea a más de 60 km., considerando a los efectos de esta reglamentación que lugar habitual es la localidad donde el agente presta efectiva y permanentemente servicios.

La determinación del valor que en concepto de viático percibirán los agentes se realizara en base a lo siguiente:

I. Si la ida y regreso se efectúa en el mismo día:  $\frac{1}{2}$  viático;

II. Si la ida y regreso se producen en distintos días, pero su regreso se produce antes del mediodía siguiente: 1 viático por cada pernocte;

III. Si la ida y regreso se producen en distintos días, pero su regreso se produce pasado el mediodía, se adicionara al último día  $\frac{1}{2}$  viático más.

El valor del viático es el equivalente al 7% del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo con jornada laboral normal (30 horas semanales).

2. Viático para personal afectado a obras viales: el personal maquinista afectado a tareas de obras viales rurales a más de 10 km del ejido urbano tendrá derecho al cobro de un viático el cual se determinará en base a la siguiente forma:

I- Cuando realice dos horas o más extraordinarias en su jornada de trabajo,  $\frac{1}{2}$  viático común;

II- Cuando su jornada laboral se extienda hasta después del horario fijado para la cena, 1 viático común;

III- Cuando los maquinistas afectados a tareas viales rurales que en virtud de la misma deban pernoctar en la zona rural en casillas previstas por la Municipalidad como consecuencia de ser asignados a comisiones de servicio por un término que exceda la cantidad de cinco (5) días continuos o discontinuos dentro del mes calendario aprobada por resolución, 1 viatico especial por cada día.

El valor del viático común será equivalente al 1,3%, y el valor del viático especial será equivalente al 2,5%, ambos del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo con jornada laboral normal (30 horas semanales), no siendo acumulables.

3. Movilidad: son los ocasionados por traslado de la persona desde la ciudad de Balcarce hasta el lugar de cumplimiento de su función y viceversa, serán complementarios del viático y susceptibles de rendición por comprobante y reintegrables a posteriori del cumplimiento de la comisión.

Comprenderá concepto tales como: el valor de los pasajes si el traslado fuere en vehículo de transporte masivo; si el traslado fuere en vehículo oficial o afectado a uso municipal, comprenderá gastos de combustible, de mecánica ligera por defectos en viaje, de peajes y estacionamiento.

4. Estadía: comprenderá los gastos de alojamiento, y los gastos de traslado urbano de personas hacia el lugar de cumplimiento de la comisión, hasta un máximo del 10 % del sueldo básico de la categoría inferior del agrupamiento administrativo con jornada laboral normal (30 horas semanales). Cuando la comisión se desarrollare en menos de 60 km. de la ciudad de Balcarce dentro del horario administrativo común, el agente tendrá derecho a los gastos de movilidad, pero no tendrá derecho al cobro de estadía.

b. Importe que percibirá el agente 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 agente de acuerdo a lo establecido en el artículo 50º, al que podrá adicionarse, cuando así corresponda, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del agente.

**Artículo 34º.** A los efectos de determinar el pago de las compensaciones indicadas en el inciso a. del artículo 33, se tomará como horario común del almuerzo al comprendido entre la hora 13:00 y a la hora 14:00 y como horario común de la cena al comprendido entre la hora 20:00 a y la hora 21:00.

**Artículo 35°. Requerimientos.** Para tener derecho al cobro de los conceptos objeto del presente y con las limitaciones que correspondan en cada caso, los agentes presentarán una liquidación de viáticos mediante un formulario en carácter de declaración jurada que se elaborará por la Dirección de Recursos Humanos, que contenga: lugar de destino, día y hora de salida de Balcarce, día y hora de llegada a Balcarce, motivo de la comisión, medio de movilidad utilizado; debiendo contar con la autorización de su inmediato superior y del Secretario del área.

**Artículo 36°. Anticipo.** Los Secretarios Municipales y/o la Dirección del Hospital, cada una en su ámbito, podrá disponer en función a la disponibilidad financiera del municipio, el anticipo de viáticos y gastos por el tiempo probable que se estima de comisión el que no podrá superar los quince (15) días. Los comisionados que hubieren recibido fondos anticipados, deberán rendir cuentas dentro de las setenta y dos (72) horas de haber concluido la comisión y, en su caso, devolver los montos de dinero no utilizados. En ningún caso se podrá disponer del excedente recibido para aplicar a futuras comisiones.

**Artículo 37°. Rendición o recupero.** Para la rendición o recupero de los gastos de estadía o movilidad se requerirá la presentación de los respectivos comprobantes, los que deberán cumplir con las normas y requisitos en materia de facturación según el tipo de actividad del emisor. El control de legalidad de los comprobantes será llevado a cabo por la Contaduría Municipal al igual que para cualquier gasto municipal excepto los referidos a los controles que recaen sobre proveedores municipales.

La rendición de cuentas de la comisión, excepto lo previsto en el artículo 36°, deberá efectuarse dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a la finalización de la misma con el reintegro de los montos sobrantes si hubiera.

**Artículo 38°. Incumplimiento de reintegro.** En caso de incumplimiento a lo previsto en los artículos 36° y 37°, la Contaduría Municipal o el del Organismo Descentralizado Hospital Subzonal de Balcarce, requerirá al agente la rendición de faltantes a fin de dar traslado para el correspondiente descargo. Pasados cinco (5) días de la notificación del requerimiento mencionado sin que se cumpla con lo requerido o sin que se presente el correspondiente descargo, quedará habilitada la Contaduría Municipal para proceder al descuento de las sumas involucradas en la primera liquidación de haberes en que ello sea posible.

## **TITULO V**

### **LICENCIAS**

**Artículo 39°.** El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

- a. Por descanso anual.
- b. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
- c. Por estudios, capacitaciones o actividades deportivas o culturales.
- d. Por pre-examen y examen.
- e. Por actividades gremiales.
- f. Por unidad familiar o atención de familiar enfermo.
- g. Por duelo familiar.
- h. Por matrimonio.
- i. Por nacimiento o adopción.
- j. Por citación de autoridad competente.
- k. Licencia especiales con goce de haberes (donación de órganos, sangre, asuntos particulares, tratamiento de fertilización asistida, violencia de género, profilaxis, cumpleaños).
- l. Licencia especial con o sin goce de haberes.

Todas las licencias se otorgarán por días corridos, excepto aquéllas que expresamente esta norma determine que se otorgarán por días hábiles.

**Artículo 40°. Descanso Anual.** La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio y se concederá con goce integro de haberes. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, duelo y enfermedad debidamente justificada dentro del término estipulado.

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. En ningún caso, la licencia será compensable en dinero, en caso de no ser tomada, salvo el caso de cese en el servicio.

**Artículo 41º. Duración.** 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.
- e. De cuarenta y dos (42) días corridos cuando la antigüedad exceda de treinta (30) años.

**Artículo 42º. Licencia proporcional.** El trabajador que al 31 de diciembre su actividad sea igual o mayor a seis (6) meses y menor a doce (12) meses, tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso, y se consigna seguidamente. Se consideraran como mes completo únicamente las fracciones de mes igual o mayor a veinte (20) días, las menores no se computaran.

- a. De siete (7) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de seis (6) meses corridos.
- b. De ocho (8) días corridos cuando sea la antigüedad no exceda de siete (7) meses corridos.
- c. De nueve (9) días corridos cuando la antigüedad no exceda de ocho (8) meses corridos.
- d. De diez (10) días corridos cuando la antigüedad no exceda de nueve (9) meses corridos.
- e. De once (11) días corridos cuando la antigüedad no exceda de diez (10) meses corridos.
- f. De doce (12) días corridos cuando la antigüedad no exceda de once (11) meses corridos.

**Artículo 43º. Solicitud de Licencia. Fraccionamiento.** La licencia por descanso anual será concedida a requerimiento del agente, con una anticipación de quince (15) días al jefe, superior y/o responsable del área, quien atendiendo a las necesidades del servicio deberá conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos autorizar la misma, programando los periodos de licenciamiento y teniendo en cuenta los pedidos especiales

que puedan formular aquellos que por razones de salud o familiares, debidamente justificados, deban hacer uso de la misma en periodos determinados.

Solamente podrá fraccionarse la licencia anual hasta en dos periodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a siete (7) días corridos.

**Artículo 44°. Inicio de la licencia.** En todos los casos la licencia comenzara el primer día hábil de la semana, salvo que el agente desempeñe sus tareas en semanas no calendarias, debiendo en este caso comenzar el día siguiente en el que el trabajador gozare del descanso semanal correspondiente.

**Artículo 45°. Época de otorgamiento.** El Departamento Ejecutivo establecerá anualmente el periodo dentro del cual los empleados deberán hacer uso de este derecho. Aquellas dependencias que tuvieran un periodo de receso anual especial, concederán durante el mismo la licencia a su personal.

**Artículo 46°. Computo de antigüedad.** A los efectos del cómputo para el uso de licencia anual, se computaran los años de servicios prestados en la administración pública nacional, provincial o municipal, en cuyo caso las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

**Artículo 47°. Acumulación de licencias.** Las licencias no gozadas por voluntad propia del trabajador solo podrán ser acumuladas por dos periodos consecutivos, perdiendo el derecho a usar de la licencia o de los días que faltaren para completarla. Cuando el agente no hubiera podido usar su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio debidamente acreditadas, tendrá derecho a que en el próximo periodo se le otorgue la licencia reglamentaria con mas los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia dos años consecutivos, perdiendo todo derecho a compensación alguna.

**Artículo 48°. Simultaneidad de licencia.** Al agente que sea titular de más de un cargo, ya sea en dependencia centralizada o descentralizada siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederá la licencia por descanso en forma simultánea. Del mismo modo, si dos agentes fueran cónyuges o parejas convivientes, podrán gozar de la licencia en forma simultánea.



**Artículo 49º: Interrupción.** La licencia anual obligatoria del agente se interrumpe en los siguientes casos:

a. Por razones de duelo familiar, el agente deberá continuar en el uso de la licencia por descanso anual inmediatamente de cesado el impedimento.

b. Por razones imperiosas del servicio debidamente acreditado.

En el caso del inciso b. deberá demostrarse el carácter de urgente e imprescindible de tal requerimiento formalizándose por el acto administrativo correspondiente.

Asimismo para el caso antes mencionado, por razones imperiosas de servicio, el costo de traslado de el/la trabajador/a y su grupo familiar, desde el lugar de descanso hasta el trabajo, su retorno y gastos que ocasionen la interrupción, deberán ser solventados por el empleador. Para ello el/la trabajador/a deberá acreditarlo fehacientemente.

El trabajador podrá continuar en uso del descanso anual en la fecha inmediatamente posterior a la finalización del lapso correspondiente a la interrupción.

En ninguno de los casos enunciados se considerara que ha existido fraccionamiento de la licencia.

El agente no podrá negarse infundadamente a la interrupción de la licencia, bajo apercibimiento de sanción disciplinaria.

**Artículo 50 º. Liquidación de vacaciones en caso de cese.** El trabajador que cese en sus funciones por las causales previstas en el presente convenio, tendrá derecho al cobro de la/s licencia/s anuales no gozadas, hasta los dos años inmediatos anteriores al mismo. El proporcional del año en que se produjera el cese, lo percibirá a razón de una doceava (1/12) parte del total de la licencia por cada mes o fracción mayor a veinte (20) días de actividad en el año. En caso de fallecimiento del agente, sus derechos habientes percibirán las sumas que pudieren corresponder por licencias no gozadas, en base al procedimiento previsto precedentemente.

**Artículo 51º. Licencia por enfermedad o accidente.** 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.

**Artículo 52º. Accidente o enfermedades inculpables.** 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. Los plazos surtirán efectos a partir de la presentación del certificado médico en la Dirección de Recursos Humanos, recibido dentro del plazo establecido en el artículo 54°.

**Artículo 53°. Recidiva.** 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.

**Artículo 54°. Aviso.** El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de las primeras veinticuatro (24) horas de la jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitada 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 certificado médico para ser tomado como valido debe constar los siguientes datos como mínimo: Diagnostico; indicación de reposo, si correspondiese; fecha y nombre del trabajador, firma del profesional y del médico laboral designado por la Administración Central. En caso de discrepancia, inmediatamente se agregará un tercer profesional trabajando en Junta Médica.

**Artículo 55°. Simulación.** Se considera falta grave toda simulación realizada con el fin de obtener licencia o justificación de inasistencias. El agente se hará pasible de las sanciones que correspondan de acuerdo al capítulo relativo al régimen disciplinario.

**Artículo 56°. Control médico.** El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.

**Artículo 57°. Impedimento.** Todo trabajador en uso de licencia por enfermedad o accidente de trabajo, no podrá desempeñar en forma simultánea otras ocupaciones ya

sea en el ámbito privado u oficial, si en las mismas debe realizar funciones similares a aquellas para las que se le ha reconocido incapacidad laboral, ni ausentarse de su domicilio, salvo que el organismo médico interviniente autorice las situaciones mencionadas. En este caso deberá notificarse al superior jerárquico.

En el caso de comprobarse una transgresión de lo anteriormente expuesto, la licencia será dejada sin efecto y el trabajador incurrirá en falta grave.

**Artículo 58°. Reincorporación al trabajo.** Todas las licencias concedidas por causa de enfermedad quedaran canceladas al término del plazo consignado en el certificado médico oportunamente presentado. Si el agente se encontrara en condiciones de reintegrarse con antelación a que opere el vencimiento del periodo de licencia otorgado, podrá solicitar la reincorporación a sus funciones, siempre que se encuentre en condiciones necesarias de acuerdo a la reglamentación presente y previa presentación del certificado que determine su alta médica. Para los casos de accidente se deberá contar con el alta del prestador medico de la ART u organismo que lo supla a futuro, no pudiendo el agente reincorporarse por decisión propia.

**Artículo 59°. Extensión.** Cuando la enfermedad supere los plazos mencionados en el artículo 52° el trabajador tendrá derecho a hacer reserva de su cargo por un periodo de igual tiempo al que se determina en dicho artículo. Durante el mismo el trabajador percibirá una remuneración equivalente al 50 % (cincuenta por ciento) de su remuneración bruta, habitual y permanente con los correspondientes descuentos de ley.

Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservara el empleo, por un plazo igual al que le corresponda, sin goce de haberes.

En caso de que el trabajador se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus tareas habituales antes de que finalice el periodo de reserva, y previa acreditación de dicha situación, con la pertinente constancia médica, se podrá proceder al alta correspondiente y a la reincorporación en el servicio, y por consecuencia, al sistema para la percepción de haberes.

Vencida la reserva sin goce de haberes, si el trabajador continuara con la imposibilidad de reintegrarse a sus funciones, será declarado cesante previa intimación por el plazo de cinco días.

**Artículo 60°. Enfermedad profesional o accidente de trabajo.** Las licencias por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, serán otorgadas aplicándose el

procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557 y N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las modifiquen y/o reemplacen.

**Artículo 61°. Licencia por estudios y actividades culturales.** Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

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

**Artículo 62°. Licencia por pre-examen y examen.** El personal que curse estudios, mediante la solicitud por formulario que se elaborará por la Dirección de Recursos Humanos, tiene derecho a las siguientes licencias con goce íntegro de haberes:

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

b. Enseñanza media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

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

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

**Artículo 63°. Licencia deportiva.** El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

**Artículo 64°. Licencia por actividades gremiales.** El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, debiendo para ello acreditar fehacientemente mediante acta de designación de autoridades, con constancia de presentación por ante la autoridad de aplicación competente. Gozaran de este derecho los titulares de cargos electivos y representativos, hasta la calidad de delegados.

Una vez finalizada la licencia y/o mandato el trabajador deberá reintegrarse a su cargo municipal dentro de las cuarenta y ocho (48) horas.

Los trabajadores que, por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial, dejen de prestar servicio, tendrán derecho a gozar de licencia automática sin goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones. Quedan exceptuados de la presente los representantes sindicales en la Municipalidad, es decir Delegados, quienes continuaran prestando servicios y no podrán ser despedidos durante el tiempo que cuenten con tutela sindical.

**Artículo 65°. Tramitación de licencia gremial.** En todos los casos las licencias serán tramitadas exclusivamente por la asociación gremial de que se trate, debiendo presentar asimismo al Departamento Ejecutivo, documentación en la que conste:

- a. Cargo para el cual fue designado, fecha de comienzo y finalización de su mandato.
- b. Para los delegados, termino de su desempeño y área o ámbito del mismo.

La organización sindical dispondrá de cuarenta y ocho (48) horas hábiles siguientes a la finalización del beneficio para acreditar su procedencia.

**Artículo 66°. Licencia por atención de familiar enfermo:** Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se

concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.

Asimismo los trabajadores que tengan hijos con capacidades diferentes, o con enfermedades crónicas o extensas tendrán derecho a licencia por enfermedad para su atención por un máximo de veinticinco (25) días con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase.

**Artículo 67º. Grupo familiar.** Por grupo familiar, se entiende aquel constituido por cónyuges o concubino debidamente acreditado; los/as padre/s y/o madre/s, hermanas/os e hijos/as, y/o personas a cargo con sentencia firme de adopción, tutela o curatela; aunque no sean convivientes. 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.

**Artículo 68º. Requisitos.** Para el otorgamiento de la licencia por atención de familiar enfermo, la persona deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriéndose una antigüedad determinada.

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

**Artículo 69º. Licencia por duelo familiar.** Se concederá licencia conforme al artículo 90º de la Ley 14.656.

**Artículo 70º. Licencia por matrimonio.** El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.

**Artículo 71º. Licencia por maternidad.** Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante y corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará obligatoriamente 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 conforme artículo 92º de la Ley 14.656.

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.

**Artículo 72º. Gestaciones y/o nacimientos múltiples.** 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 de la trabajadora 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.

**Artículo 73º. Situación de excedencia.** 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 de la trabajadora.

**Artículo 74º. Licencia para el progenitor no gestante.** Los trabajadores que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a quince (15) días corridos desde el momento del nacimiento.

En caso de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a cinco (5) días corridos por cada hijo/a nacido.

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

En caso de fallecimiento de la madre con motivo u ocasión del parto, y subsistiendo el o los recién nacidos, el progenitor no gestante gozará del plazo equivalente al de la licencia por maternidad a partir de la fecha del deceso.

**Artículo 75º. Interrupción de embarazo.** 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, acreditándose dicha circunstancias con certificado médico fechado.

**Artículo 76º. Cuidado de hijo.** Se otorgará licencia por cuidados especiales a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento, en los siguientes casos:

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

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

**Artículo 77º. Adopción.** La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se inicie la tenencia o guarda con vistas a la futura adopción, la cual será otorgada con goce íntegro de haberes. En todos los casos, se deberá acreditar el inicio de los trámites correspondientes a la futura adopción.

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

En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a.

**Artículo 78º. Adopción de Niño con discapacidad.** 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 previa al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cada uno de los/las adoptantes en forma individual, quienes



podrán solicitarla en forma conjunta o alternada en caso de que ambos/as fueren trabajadores.

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

**Artículo 79º. Licencia por alimentación.** La presente licencia consiste en el derecho a dos descansos de una (1) hora, o disminución de dos (2) horas diarias, al inicio o a la finalización de la jornada laboral asignada con destino a la lactancia natural o artificial del hijo menor de 12 meses. Esta licencia, en caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el progenitor no gestante quien deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

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

**Artículo 80º. Licencia por citación de autoridad competente.** Por citación de autoridad judicial, administrativa y/o otra autoridad competente, se le justificarán las inasistencias con goce íntegro de haberes, cuando coincidan con el horario de labor, teniéndose en cuenta la distancia que medie entre el lugar de prestación de servicios y el fijado para su comparecencia.

**Artículo 81º. Licencia especial con goce de haberes:**

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 un (1) día hábil;
- 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, previa solicitud ante la Dirección de Recursos Humanos, mediante formulario que se elaborará.
- 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 cinco (5) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran

trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos, debiendo acreditar la misma;

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 gínito-mamario o del antígeno prostático específico**, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

g. **Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años**, el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes, acreditando debidamente la actividad desarrollada. Para el goce de este beneficio deberá acreditar la circunstancia con un informe médico donde se detalle la patología y el tratamiento a realizar.

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

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

j. **Cumpleaños**, Todo trabajador tendrá derecho de gozar de la licencia con goce de haberes por el día de su natalicio, siempre que el mismo caiga en día laborable y previo aviso ante la Dirección de Recursos Humanos a los efectos de asentar el mismo en los registros correspondientes.

**Artículo 82º: Licencia especial con o sin goce de haberes.** Por causas no previstas en este Convenio y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrá ser concedida licencia especial 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 83°. Situación de inactividad.** El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

## TITULO VI

### REGIMEN DE CONTRALOR

**Artículo 84°. Legajo.** La Dirección de RRHH., llevará el legajo ordenado y actualizado de todo el personal de la Administración Municipal solicitando y requiriendo los datos y documentación que considere pertinente.

El agente podrá solicitar por escrito, vista de su legajo, expresando causa, estándole vedado retirarlo de la citada Dirección.

**Artículo 85°. Carrera administrativa.** La carrera del agente se regirá por las disposiciones del Escalafón, sobre la base del régimen de evaluaciones de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo y en la reglamentación local se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones.

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.

**Artículo 86°. Estructura.** El escalafón se estructurará, mediante un ascenso horizontal y vertical, que se encontrará determinado por agrupamientos, categorías y clases, de acuerdo a la responsabilidad, conocimientos y atribuciones propias de las funciones que desarrolla el agente en su labor diaria.

**Artículo 87°. Evaluación del desempeño anual.** El Departamento Ejecutivo, reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual del personal municipal, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación. La misma comprenderá, la competencia, cooperación, disciplina, conducta, asistencia y puntualidad del agente en el

desarrollo de las tareas que se le encomienden, o en su defecto las que el Departamento Ejecutivo considere oportunas.

**Artículo 88°. Capacitación.** El Departamento Ejecutivo proyectará, efectuando planes de formación personal, técnico y profesional con el objeto de capacitar a todo el personal municipal en nuevas técnicas y procesos de trabajo, para de esta manera potenciarlos en su crecimiento laboral.

**Artículo 89°. Horario.** El agente deberá cumplir íntegra y estrictamente el horario establecido para el desempeño de sus tareas, debiendo hallarse en sus puestos a la hora fijada para iniciar las actividades diarias.

**Artículo 90°. Asistencia.** El cumplimiento de lo dispuesto en el artículo que precede se documentará de la siguiente manera:

- a. Diariamente por medio de relojes y/o dispositivo computarizado de control de acceso o en los respectivos registros que a tal fin habilite la Dirección de Recursos Humanos;
- b. Asimismo, los superiores jerárquicos, jefes, responsables de las áreas y/o servicios tienen la obligación de comunicar y presentar diariamente a la Dirección de Recursos Humanos un parte de las novedades que en materia de inasistencias se produzcan. La falta de comunicación podrá ser pasible de sanciones disciplinarias a los responsables de cada área y/o servicios;
- c. Excepcionalmente y cuando por razones de distancia y/o circunstancias que lo ameriten no pueda cumplirse dicho requisito en el día de la ausencia, la misma será remitida el día siguiente hábil que corresponda.

La ausencia de registración de entradas y salidas por los sistemas utilizados para el control de acceso hará presumir la falta de asistencia y/o puntualidad del agente, salvo desperfecto, aviso del agente, caso de urgencia o fuerza mayor.

**Artículo 91°. Llegadas tardes.** Será considerada llegada tarde todo ingreso que se verifique a partir de los QUINCE (15) minutos y hasta SESENTA (60) minutos de iniciada la jornada de labor asignada, quien podrá tomar servicio si su superior jerárquico prestara conformidad, debiendo notificar de tal situación a la Dirección de Recursos Humanos. La conformidad otorgada para prestar servicios no lo exime de las sanciones dispuestas por el presente para la falta de puntualidad.

**Artículo 92°. Justificación.** Las llegadas tardes se podrán justificar acreditando fehacientemente los motivos que dieron lugar a la misma y solamente se podrán justificar hasta TRES (3) llegadas tardes computadas dentro del mes.

**Artículo 93°. Salidas diarias.** Todo agente que por razones de servicios o cuestiones particulares atendibles y debidamente justificados, deba salir o retirarse durante la jornada laboral, deberá necesariamente registrar su egreso en las planillas que al efecto habilitará la Dirección de RRHH, debiendo contar las mismas con la autorización del superior jerárquico, jefe y/o responsable del área del agente. Estos funcionarios, son responsables de salidas y/o retiros sin autorización y/o comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.

Dejase constancia, que las salidas por motivos particulares serán de carácter excepcional y deberán estar debidamente justificadas, no pudiendo autorizarse más de 5 salidas por mes ni exceder las mismas de 45 minutos cada una.

En los casos de retiro del agente, será menester que este haya cumplimentado con el CINCUENTA (50) por ciento de la jornada laboral asignada, salvo casos de urgencia y fuerza mayor, bajo apercibimiento de aplicar las sanciones disciplinarias que al efecto correspondan.

**Artículo 94°. Retiro Anticipado.** Lo dispuesto en el artículo 95° y 96° será igualmente aplicable para aquellos casos de que el agente se retirase antes del horario de salida fijado en su jornada laboral habitual sin contar con la autorización escrita emanada por el superior jerárquico, jefe y/o responsable del área. Cuando por razones de urgencia y/o fuerza mayor el agente no cumpla con lo precedentemente establecido, deberá hacerlo inexcusablemente al día hábil siguiente, bajo apercibimiento de aplicarse las sanciones disciplinarias previstas.

**Artículo 95°. Inasistencias.** Será considerada falta de asistencia toda llegada tarde después de vencidos los primeros SESENTA (60) minutos de la hora fijada para la iniciación de las tareas y las ausencias. En tales casos corresponde el descuento del día, salvo que la misma se encuentre justificada. A tal efecto, las ausencias se clasifican de la siguiente manera:

- a. Sin justificación;
- b. Con justificación.

**Artículo 96° Inasistencia sin justificación.** Serán tenidas en cuenta a efectos de la graduación disciplinaria. Sin perjuicio de lo establecido en el presente, las inasistencias que no hayan sido pasibles de sanción disciplinaria serán tenidas en cuenta a los efectos de la calificación anual del agente, conforme las pautas y procedimientos establecidos en el presente Convenio.

**Artículo 97°. Inasistencia con justificación.** Serán consideradas sólo cuando tengan fundamento en causales debidamente atendibles y/o de una urgencia e importancia tal que hagan imprescindible el uso de la misma.

En todos los casos, el agente deberá acreditar documentalmente la justificación de la falta de asistencia dentro de las VEINTICUATRO (24) horas de la jornada laboral a la que debió asistir, o en su caso día hábil subsiguiente, bajo apercibimiento de considerar a la inasistencia como injustificada, correspondiendo en su caso el descuento de la misma.

**Artículo 98°. Presentismo.** La percepción de la bonificación indicada en el artículo 31° inciso n., le corresponderá únicamente al personal que durante el mes de prestación de servicios asista efectivamente a su trabajo, o se halle en alguno de las siguientes situaciones:

- a. Licencia por descanso anual;
- b. Licencia por accidente de trabajo;
- c. Licencia por pre-examen y examen;
- d. Licencia por duelo familiar;
- e. Licencia por matrimonio;
- f. Licencia por nacimiento y adopción;
- g. Licencias especiales con goce de haberes.

## **TITULO VII**

### **CESE**

**Artículo 99°. Cese.** El cese del agente, será dispuesto por el Departamento Ejecutivo, o por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante y se producirá por las siguientes causas:

- a. En el supuesto contemplado en el artículo 11°, que dispone el nombramiento del agente.

- b. Aceptación de renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación.
- c. Fallecimiento.
- d. Haber agotado el plazo de reserva del cargo contemplado en el artículo 59º, sin reincorporarse el agente a su puesto de trabajo u otro acorde a su condición, o no pudiendo acogerse al beneficio jubilatorio por discapacidad.
- e. En caso de producirse o comprobarse con posterioridad al ingreso, situaciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f. A partir del momento en que el agente haya alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por las leyes jubilatorias y automáticamente al cumplir los sesenta y cinco años de edad, siempre que se halle en condiciones de obtener la jubilación.
- g. Por acogerse al beneficio de jubilación por discapacidad.
- h. Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Convenio.
- i. Por ocultamiento de los impedimentos de ingreso.
- j. Dos calificaciones insuficientes consecutivas, o tres calificaciones insuficientes alternadas en los últimos cinco (5) años a partir de la última sanción.
- k. Abandono de cargo.

**Artículo 100º. Reincorporación.** El personal que hubiera cesado acogiendo 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, siempre que exista vacante en el plantel básico y que las necesidades del servicio así lo permitan.

## TITULO VIII

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 101º. Régimen.** El agente de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este Convenio.

**Artículo 102°.** La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del agente, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

**Artículo 103°. Régimen Disciplinario.** Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los agentes municipales, son las que establecen los artículos 105 a 110 inclusive, de la Ley 14.656.

**Artículo 104°. Investigación presumarial.** Si de las circunstancias manifiestas, no resultaren indicios de la comisión del hecho, presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendiente a determinar dichas circunstancias. Durante la presente, la citada investigación será secreta hasta que la autoridad de aplicación determine lo contrario.

**Artículo 105°. Procedimiento.** No podrá sancionarse disciplinariamente al agente con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en este Convenio.

**Artículo 106°.** En los siguientes casos que no se exige sumario previo, deberá respetarse un breve procedimiento donde se corra traslado al agente por el término de dos (2) días para que formule su defensa, ofrezca y produzca la prueba que considere pertinente, una vez vencida o producida la misma se procederá a resolver por la autoridad de aplicación:

- a. llamado de atención;
- b. apercibimiento;
- c. suspensión leve de hasta diez (10) días;
- d. cesantía por abandono de cargo;

**Artículo 107°. Denuncia.** Cuando se tomará conocimiento de una falta administrativa por parte de un agente, se dará parte al funcionario competente, a efectos de que se



disponga la instrucción del sumario correspondiente. Dicha falta también podrá ser denunciada por un agente municipal, superior jerárquico y/o particular.

El denunciante no es parte en el sumario, por ello y en razón del secreto sumarial no se le puede facilitar el acceso al expediente donde constan las actuaciones.

**Artículo 108º. Forma.** La denuncia puede ser formulada por escrito u oralmente. En caso de formularse por escrito la denuncia debe ser ratificada por escrito dentro de los tres (3) días a requerimiento de la autoridad de aplicación. En caso que la denuncia haya ingresado por mesa de entrada se recomienda hacerla ratificar ante el Secretario de Gobierno o Subsecretario. De no cumplirse este paso se deberá proceder al archivo de las actuaciones.

En el caso de ser formulada la denuncia oralmente, el superior jerárquico del área labrará acta de la misma, haciéndola suscribir por el denunciante con su firma y aclaración y DNI., requiriendo del mismo que denuncie su domicilio.

La denuncia deberá contener en forma descriptiva el o los hechos denunciados, con indicación de circunstancias de tiempo y lugar de producción; identificación de los agentes presuntamente responsables de los mismos; ofrecimiento de prueba, en caso de ofrecerse testigos deberá indicarse nombre y apellido, domicilios, teléfono en lo posible y edad.

**Artículo 109º. Orden de la instrucción.** La instrucción de sumario administrativo será ordenada por la autoridad de aplicación, promovido a instancias de la administración o por denuncia fundada.

**Artículo 110º. Instructor.** El sumario administrativo será instruido por el funcionario que designe la autoridad de aplicación del presente Convenio. En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al Asesor Letrado Municipal, o al que haga de sus veces. En todos los casos, el instructor será un agente o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia. Dicha instrucción implicará la interrupción de la prescripción por un plazo no superior a un (1) año.

**Artículo 111º. Instrucción sumarial.** La autoridad de aplicación emitirá el acto de imputación de la falta administrativa, con mención de la norma legal aplicable, conteniendo clara exposición de los hechos, clara identificación del agente sumariado, y

posible sanción aplicable, dicho acto debe ser notificado al o los presuntos sumariados, bajo pena de nulidad.

**Artículo 112º. Secreto de sumario.** El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo.

**Artículo 113º. Traslado.** Concluida la etapa de prueba de cargo, se dará traslado al inculcado 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. El agente tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el procedimiento sumarial

**Artículo 114º. Producción de prueba.** El inculcado una vez que se le hayan proveído las pruebas ofrecidas, contará con un plazo perentorio de veinte (20) días para la producción de las mismas. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al agente 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.

**Artículo 115º. Dictamen Legal.** En todos los casos, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o del Honorable Concejo Deliberante.

**Artículo 116º. Conclusión del sumario.** Una vez concluido el sumario será remitido a la Dirección de RRHH., la que agregará copia íntegra del legajo del/los sumariado/s y elevará las actuaciones en el plazo de cinco (5) días hábiles a la Junta de Disciplina Municipal.

**Artículo 117º. Junta de Disciplina.** La Junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido. En caso de emitir dictamen al respecto, el mismo será de carácter no vinculante.

**Artículo 118º. Acto administrativo final.** El acto administrativo final deberá resolver:

- a. Sancionando al o los imputados;
- b. Absolviendo al o los imputados.

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.

**Artículo 119°. Suspensión preventiva.** Conforme al artículo 33° de la Ley 14.656.

**Artículo 120°. Medidas precautorias.** Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del agente y sus efectos quedarán condicionados a los resultados del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

**Artículo 121°. Sanción.** Cuando el agente le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva, a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, les 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 122°. Absolución.** Cuando la resolución del sumario absuelva definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con la declaración de que no afecta su concepto y buen nombre y honor.

**Artículo 123°. Concurso de faltas.** Cuando concurren dos 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 124°. Reincidencia.** A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los agentes de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los que durante el término de dos (2) años a la fecha de comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con las penas correctivas, establecida en el artículo 105° a 110° inclusive de la ley 14656.

**Artículo 125°. Delito penal.** La substanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última, no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absoluta en sede administrativa, suspendiendo el procedimiento hasta la resultas de la causa penal.

**Artículo 126°. Extinción de la acción.** El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

- a. Por fallecimiento del presunto inculpado;
- b. Por la desvinculación del agente 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.

El plazo de prescripción se suspenderá desde el inicio y durante la sustanciación del sumario administrativo, hasta el término de un (1) año.

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 127°. Recurso de revocatoria.** Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o el jerárquico ante el superior.

En caso de recurso por parte del agente, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva, el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro

del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación fehaciente de las resoluciones o decretos que agraven al agente.

**Artículo 128°. Plazos.** 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.

**Artículo 129°. Norma supletoria.** Son de aplicación supletoria, en cuanto al trámite administrativo, las normas contenidas en la Ordenanza General 267/80, sobre Procedimiento Administrativo Municipal, en todo cuanto no esté previsto en el presente Convenio y en la medida en que fueren compatibles con él.

### **CAPITULO III**

#### **PLANTA TEMPORARIA**

**Artículo 130°.** La planta de personal temporaria se encuentra conformada por las siguientes categorías:

- a. Mensualizado y Jornalizado: Es aquel que presta su capacidad de trabajo al Municipio por un periodo de tiempo determinado y afectado exclusivamente a la realización de servicios que por su naturaleza, carácter y temporalidad no pueden ser cumplidos por personal de planta permanente. Se diferencian exclusivamente en la periodicidad del cobro de la remuneración, que puede ser por jornada o por mes.
- b. Destajista. Se caracteriza por percibir una retribución establecida en función de la ejecución de una determinada cantidad de trabajo, unidad elaborada, o un tanto por ciento sin relación con el tiempo empleado para la misma. No pudiendo cumplir tareas distintas para aquellas que haya sido designado.
- c. Estacional. Se incluye en esta categoría al personal contratado para cumplir tareas específicas en un lugar determinado, por un periodo de tiempo estipulado ya sea temporada estival y/o ciclo lectivo y/o talleres que el Departamento Ejecutivo determine.
- d. Eventual. Es aquel personal necesario para cubrir vacantes circunstanciales producidas por ausencias del titular del cargo, no pudiendo exceder su designación del término de la licencia del titular.

**Artículo 131°. Admisibilidad.** No podrán ser admitidos como personal temporario aquel que no reúna las condiciones de admisibilidad contempladas en el artículo 7°, con excepción del mencionado en el inciso b., f. y g., por resultar el mismo solo aplicable al personal de la planta permanente, o estén alcanzados por alguno de los inhabilidades citadas en el artículo 10°.

**Artículo 132°. Designación.** Es facultad del Intendente o del Presidente del Honorable Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación en sus respectivas jurisdicciones, la designación del personal contenido en la presente sección, según las especificaciones determinadas para cada categoría.

**Artículo 133°. Derechos.** Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 19°, salvo lo dispuesto en los incisos a, h, k y o.

**Artículo 134°. Jornada Laboral.** Serán de aplicación las previsiones contempladas en el Título III de Jornada Laboral.

**Artículo 135°. Retribuciones.** Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 31°, salvo lo dispuesto en el inciso b.

**Artículo 136°. Compensaciones.** Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 33°.

**Artículo 137°. Licencias.** Serán de aplicación las previsiones contempladas en el Título V de Licencias, salvo lo dispuesto en los artículos 39° incisos c, e y L y 61°, 63°, 64° in fine y 82°.

**Artículo 138°. Deberes, obligaciones y prohibiciones.** Serán de aplicación las previsiones contempladas en el Título II de Derechos, obligaciones y prohibiciones.

**Artículo 139°. Régimen disciplinario.** Serán de aplicaciones las previsiones contempladas en el Título VIII de Régimen Disciplinario.

**Artículo 140°. Cese.** El personal temporario puede ser desafectado antes del plazo previsto en su designación, en caso de considerarse que sus servicios no sean

necesarios, por contar con la dotación de personal suficiente, razones de servicios, orden, mérito y conveniencia del Departamento Ejecutivo que así lo amerite. Asimismo serán de aplicación las previsiones contempladas en Título VII de Cese, del presente Convenio.

## **CAPITULO IV**

### **JUNTAS**

**Artículo 141º. Junta Médica.** Se conformará a los fines de analizar y emitir informes individuales de los agentes municipales, en aquellos casos que tengan por objeto acceder a una jubilación por incapacidad establecida en los términos del Decreto Ley 9650/80, o cuando se considere oportuno la constitución de la misma.

**Artículo 142º. Solicitud.** La junta médica podrá ser solicitada de oficio por el Departamento Ejecutivo

**Artículo 143º. Integración.** La junta médica deberá conformarse por tres (3) profesionales de la salud, debiendo ser uno (1) de ellos de la especialidad que corresponda a la patología del agente municipal. La conformación de la junta será notificada a la Dirección de RRHH., a fin de que realice la citación del agente con una antelación de tres (3) días de la fecha estipulada para la evaluación médica correspondiente. La entidad gremial signataria podrá proponer un (1) integrante.

**Artículo 144º. Puntos del dictamen.** La junta médica deberá dictaminar sobre los siguientes puntos de referencia:

- a. Patología, dolencia: indicar la misma, pronóstico, diagnóstico y tiempo estimado de recuperación;
- b. Grado de incapacidad: de presentar incapacidad determinar grado y si el mismo alcanza el porcentaje determinado para acogerse a los beneficios jubilatorios de acuerdo a las leyes de seguridad social. En caso negativo, indicará la necesidad o no de tareas especiales ó pasivas, su tipo y duración.
- c. Todo otro dato de interés.

**Artículo 145°. Profesiograma.** En el caso de que la junta médica determine que el agente municipal, presente un grado de incapacidad inferior al establecido legalmente, será de carácter obligatorio que se efectúe la realización de un profesiograma, confeccionado por un Profesional en la especialidad que corresponda, con el objeto de determinar si el agente puede continuar cumpliendo regularmente las funciones habituales que venía desempeñando y/o si debe ser reubicado laboralmente.

**Artículo 146°. Junta de Disciplina.** La Junta de Disciplina tendrá como misión emitir dictamen previo a la resolución que deba dictar la autoridad municipal siendo el mismo de carácter no vinculante, no obligando al Departamento Ejecutivo y sus funcionarios y pudiendo apartarse de las recomendaciones dadas por el citado Organismo, que podrá prestar intervención en los siguientes casos:

- a. Ante los recursos que se deduzcan por sanciones, aplicadas por los Directores o funcionarios de jerarquía superior o equivalente;
- b. Ante la disposición de instruir sumario administrativo;
- c. Ante la aplicación de medidas preventivas del personal sujeto a sumario; y
- d. Obligatoriamente, luego de sustanciado el correspondiente sumario y habiendo emitido dictamen al respecto el Asesor Letrado Municipal.

**Artículo 147°. Integración.** La Junta de Disciplina se integrará con cinco (5) miembros titulares: tres (3) miembros, en representación del Departamento Ejecutivo; dos (2) miembros en representación de la entidad gremial signataria.. Asimismo, las partes, nombrarán igual número de suplentes, que durarán dos (2) años en sus funciones.

**Artículo 148°. Junta de Ascensos y Calificaciones.** El desarrollo y evaluación de los ascensos del personal encuadrado por este Convenio en la carrera escalafonaria estará a cargo de una Junta denominada de Ascensos y Calificaciones.

**Artículo 149°. Integración.** La Junta de Ascensos y Calificaciones se integrará con cinco (5) miembros titulares: tres (3) miembros, en representación del Departamento Ejecutivo; dos (2) miembros en representación de la entidad gremial signataria. Asimismo, las partes, nombrarán igual número de suplentes, que durarán dos (2) años en sus funciones.



## **SECCION SEGUNDA**

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

**Artículo 150°. Día del trabajador municipal.** Instituyese el ocho (8) de noviembre de cada año, como “Día del Trabajador Municipal”, fecha en la cual los trabajadores municipales gozarán de asueto conforme a las modalidades que establezca el Departamento Ejecutivo a fin de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables. De establecerse otro día de reconocimiento de la actividad del trabajador estatal municipal, se considerará incluido en la presente.

**Artículo 151°. Reglamentación.** Facúltese al Departamento Ejecutivo, para la regulación de todas las temáticas contempladas, que no se encuentren expresamente reglamentadas en el presente Convenio.

**Artículo 152°. Aplicación Supletoria.** Para todo cuanto no estuviere previsto en la presente ley, supletoriamente serán de aplicación las disposiciones de la Ley 10.430 y 14.656, sus modificatorias y decretos reglamentarios o las normas que en lo sucesivo las sustituyeran.

**Artículo 153°. Vigencia.** El presente Convenio, tiene una vigencia de un año, a partir de su firma.

**Artículo 154°. Ultra actividad.** Conforme al artículo 56 de la Ley 14.656.

**Artículo 155°. Derogación:** A partir de la entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo de la Municipalidad de Balcarce, todo acto administrativo previo emanado de la autoridad de aplicación, que verse sobre los aspectos que se regulan en el mismo, se declara derogado.

**Artículo 156°. Contribución Solidaria:** Aquellos trabajadores que, voluntariamente, quieran adherirse a la entidad gremial signataria del presente Convenio, podrán hacerlo solidariamente con la mitad de la cuota sindical vigente, en carácter de usufructo del mismo y sus conquistas. Dichos afiliados, solo podrán gozar de los fines sociales del

gremio (viajes, cobertura de sepelios, ambulancias, descuentos en micros y gimnasios) exceptuando fiestas, entregas de útiles y participación electoral, debiendo realizar el trámite administrativo ante la entidad sindical, quien comunicará en forma fehaciente el listado y su documentación respaldatoria al Municipio, a los fines de la retención respectiva.

**Artículo 157°. Promoción previa a jubilación.** El agente que no hubiera podido ascender regularmente en el escalafón de la carrera administrativa, por razones no imputables a él, estando en condiciones de acceder a los beneficios previsionales, tres (3) años previos a la misma, ascenderá a la categoría inmediata superior a la que revista.

**SECCION TERCERA**  
**ESCALAFON DEL PERSONAL MUNICIPAL**

**Artículo 158. Escalafón.** En tanto las partes signatarias no acuerden un nuevo esquema, regirá el Escalafón Municipal aprobado por Ordenanza 7/06 en sus partes pertinentes y vigentes.