

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**  
**TRABAJADORES MUNICIPALES DE OLAVARRIA**

**PARTES INTERVINIENTES**

**ARTICULO 1:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe entre la MUNICIPALIDAD DEL PARTIDO DE OLAVARRÍA, representada por el Sr. Intendente Municipal, Dr. Ezequiel GALLI, y el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE OLAVARRÍA, representado por su Secretario General, Sr. José Salvador STUPPIA.

**ARTICULO 2:** Las partes se reconocen recíprocamente su representatividad, como únicas legitimadas para la negociación del presente Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante “CCT”).

**ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL ULTRACTIVIDAD**

**ARTICULO 3:** Las disposiciones del presente Convenio Colectivo son aplicables a los trabajadores bajo relación de dependencia de la Municipalidad del Partido de Olavarría, que jamás podrán ser considerados Funcionarios Públicos pues no detentan cargo público. La aplicación territorial del mismo se circunscribe al Partido de Olavarría, Provincia de Buenos Aires.

El presente CCT tendrá una validez de dos (2) años a partir de su entrada en vigencia, acordándose luego de este lapso la revisión del mismo en paritarias una vez al año. La fecha de revisión será dispuesta por el Departamento Ejecutivo Municipal y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría durante los primeros quince (15) días del mes de septiembre.

En caso de no producirse la renegociación operará automáticamente el principio de ultra-actividad del presente convenio.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS**

**ARTICULO 4:** Las disposiciones de este CCT excluyen las contenidas en la Ley de Contrato de Trabajo en cuanto se refieran a aspectos de la relación laboral contemplados en el presente. En lo demás, aquélla será de aplicación en todo lo que resulte compatible y no se oponga a la naturaleza y modalidades de este CCT.

**ARTICULO 5:** La relación de empleo de los trabajadores dependientes de la Municipalidad de Olavarría se rige en orden creciente de jerarquía por las siguientes normas:

La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su art. 75 inciso 22;

- a) La Constitución de la Provincia de Bs As;
- b) La Ley N° 14.656;
- c) Por este Convenio Colectivo de Trabajo;
- d) Por los Contratos Individuales de Trabajo; y
- e) Los actos administrativos de designación.

Las cláusulas de los Convenios Colectivos que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores, serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan.

En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este Convenio Colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas.

Serán de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y en caso de duda interpretación a favor del trabajador (art. 1 Ley 14.656).

**ARTÍCULO 6:** Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos y designaciones individuales existentes al momento de su entrada en vigencia –en tanto sean más beneficiosas respecto a las ya pactadas.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo está dividido en una parte general y otra de condiciones específicas por agrupamiento y/o sección.

En caso de supuestos no contemplados en la rama se aplicará lo dispuesto en la parte general.

### **PARTE GENERAL - EXCLUSIONES**

**ARTÍCULO 7:** Quedan excluidos del presente CCT:

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

### **ADMISIBILIDAD**

**ARTÍCULO 8:** Son requisitos para la admisibilidad:

Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y ser idóneo para desempeñar el cargo. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación. Y aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo Municipal.

### **PERÍODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD**

**ARTÍCULO 9:** Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. Durante el periodo de prueba al trabajador deberá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

Pasados los doce meses referidos en el párrafo anterior, el trabajador adquiere la estabilidad laboral en forma automática, de puro derecho.

### **ANTIGÜEDAD**

**ARTÍCULO 10:** La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad, períodos de enfermedad inculpable, períodos de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.

### **PLANTAS DE PERSONAL**

**ARTÍCULO 11:** El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

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

- b) Planta temporaria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio, eventual o estacional, que no puedan ser efectuados por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

### **PLANTA PERMANENTE**

**ARTÍCULO 12:** El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones preceptuados en el presente CCT, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos complementarios.

### **RETRIBUCIONES**

**ARTÍCULO 13:** El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera y en las demás situaciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración (principio constitucional de igual remuneración por igual tarea), la que se integrará con los siguientes conceptos:

- a) Sueldo Básico
- b) Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se trate de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un porcentaje del cuatro por ciento por año calculado sobre todos los conceptos remunerativos.
- c) Adicional por mérito: será variable y excepcional, proporcional a la calificación del trabajador
- d) Adicional por actividad exclusiva: el trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, conforme con lo que establezca cada Municipio, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría, como mínimo.
- e) Sueldo Anual Complementario: todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.
- f) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual hasta el otorgamiento del beneficio, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

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

- 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%) de la remuneración de su clase como mínimo.
- h) Adicional por tareas insalubres y/o riesgosas.

**ARTÍCULO 14:** Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en los incisos c), e), y f) segundo párrafo que lo serán de acuerdo con sus características particulares.

La retribución del agente se compondrá de una asignación básica del nivel, asignación de la categoría o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista.

El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los cuatro (4) días hábiles subsiguientes, igual plazo se computa en las liquidaciones complementarias a partir del registro de la información.

### **HORAS SUPLEMENTARIAS**

**ARTÍCULO 15:** El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados a partir de las 13 hs., domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones y/o bonificaciones que perciba el trabajador.-

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

### **COMPENSACIONES**

**ARTÍCULO 16:** Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

a) Gastos por órdenes de servicio. El importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones, se acordará en la forma y por el monto que se establezca en las reuniones paritarias y por los siguientes motivos:

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

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

b) Importe que percibirá el trabajador que no gozará 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, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

c) Bono de fin de año: el monto del bono de fin de año que se abona históricamente a los trabajadores, será acordado con el Departamento Ejecutivo durante las paritarias anuales.

### **ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS**

**ARTÍCULO 17:** El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechohabientes, y subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

### **RÉGIMEN DE CALIFICACIONES**

**ARTÍCULO 18:** El Trabajador tendrá derecho a ser calificado una vez al año, siendo este un derecho inalienable que hace a su carrera, lo cual se efectivizará durante el período que corre del 1º de abril al 31 de marzo del año siguiente.

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

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

La reconsideración será evacuada dentro de idéntico plazo a contar desde la fecha de presentación del pedido. Rechazado el pedido, dentro de los tres (3) días hábiles de notificado, el Trabajador tendrá el derecho a solicitar la reconsideración ante la Junta de Ascensos y Calificaciones, la cual tendrá un plazo de veinte (20) días hábiles para resolver.

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

### **JUNTA DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES.**

**ARTÍCULO 19:** La misma se integrará con seis (6) miembros, de los cuales tres (3) titulares y dos (2) suplentes serán designados por el Departamento Ejecutivo Municipal mediante decreto, y tres (3) titulares y dos (2) suplentes serán designados por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría, por resolución de Comisión Directiva.

De los nombrados por el Departamento Ejecutivo Municipal, por lo menos uno de ellos deberá pertenecer al agrupamiento jerárquico.

La Junta será presidida por el integrante que sus miembros elijan por simple mayoría, y este permanecerá en funciones por dos (2) años.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de tres (3) miembros.

Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que el Departamento Ejecutivo Municipal deberá confeccionar y que será comunicado al Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría para su aprobación.

La Junta elegirá a un Secretario en cada una de sus sesiones.

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

Serán funciones y atribuciones de la Junta: a) Fijar y coordinar criterios de calificación de los trabajadores municipales, procurando uniformidad y razonabilidad; b) Confeccionar la nómina de los trabajadores municipales que reúnan las condiciones para los ascensos, la que será sometida al Departamento Ejecutivo Municipal, al Honorable Concejo Deliberante y/o al Sindicato, según el caso; c) Resolver los reclamos de los trabajadores municipales en materia de calificaciones, ascensos y promociones; d) Asesorar, coordinar, proponer y dictaminar en toda cuestión que guarde relación con la carrera del trabajador municipal, sus ascensos y promociones, cambio de agrupamiento, etc., e) Intervenir con carácter obligatorio en toda iniciativa para cambios en materia de carrera y escalafón. f) Participar con las mismas funciones en los concursos para cubrir cargos de cualquier índole que lleve adelante el Municipio, las que serán establecidas por acto administrativo.

### **JUNTA DE DISCIPLINA**

**ARTÍCULO 20:** La misma se integrará con seis (6) miembros, de los cuales tres (3) titulares y dos (2) suplentes serán designados por el Departamento Ejecutivo Municipal mediante decreto, y tres (3) titulares

y dos (2) suplentes designados por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría, por resolución de Comisión Directiva.

De los nombrados por el Departamento Ejecutivo Municipal, por lo menos uno de ellos deberá pertenecer al agrupamiento jerárquico. La Junta será presidida por el integrante que sus miembros elijan por simple mayoría, y este permanecerá en funciones por dos (2) años.

Para sesionar válidamente se requerirá un quórum de tres (3) miembros.

Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que confeccionará el Departamento Ejecutivo Municipal y que la Junta deberá aprobar en su primera sesión.

La Junta tendrá por funciones dictaminar fundadamente y con carácter previo y obligatorio a la decisión final, en los sumarios disciplinarios del modo y la oportunidad que establece el presente CCT y legislación supletoria vigente.

## **LICENCIAS**

**ARTÍCULO 21:** El Trabajador tendrá derecho a las siguientes licencias:

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

En ningún caso las licencias enunciadas precedentemente, que son tratadas en particular en los artículos subsiguientes, podrán ser otorgadas descontando días de licencia por vacaciones. Aquellas licencias que el empleado municipal solicite y que no se hallen contempladas en el presente y siguientes artículos, podrán ser convenidas libremente entre el empleado y el municipio, descontando días de la licencia por vacaciones.

**ARTÍCULO 22:** La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que corresponda, no pudiendo acumularse para años siguientes, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y/o duelo.

En el primer supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

**ARTÍCULO 23:** La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

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

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

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

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

A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, provinciales y/o de otros municipios, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

**ARTÍCULO 24:** 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 al Trabajador licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes.

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

La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la Junta Médica Provincial, la cual deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento, el Trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

**ARTÍCULO 25:** 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 prestar servicio, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.

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

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el Trabajador tendrá derecho a una licencia de un (1) año, con goce de haberes.

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

**ARTÍCULO 26:** El Trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere inhabilitado de concurrir por alguna de esas causas.

Mientras no lo hiciera, el Trabajador perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El Trabajador estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el Departamento Ejecutivo Municipal.

**ARTÍCULO 27:** Por enfermedad profesional imputable al servicio el Trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

**ARTÍCULO 28:** Al Trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico, participar en conferencias o congresos de la misma índole y/o cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

Al Trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia, con goce de haberes, debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. En este caso, el Trabajador se obligará previamente a continuar al servicio del Municipio, 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 29:** El Trabajador gozará de permiso o licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Cuando el agente fuera designado para desempeñar cargos de representación gremial en las Comisiones Directivas de las Asociaciones de Trabajadores con Personería Gremial, contemplados en la Ley Nacional respectiva, tendrán derecho a solicitar licencia la cual será con goce íntegro de haberes, percibiendo los salarios habituales con todas sus actualizaciones a partir de la toma de la licencia, así como todo beneficio que haya venido percibiendo hasta el momento de su designación, y/o que hubiera percibido en el caso que hubiera continuado prestando servicios, esto por todo el tiempo que dure su mandato. El número de representantes gremiales del Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría ponderados en esta licencia será de 25 (veinticinco) miembros, cuyos postulantes serán aceptados a propuesta del mismo y serán otorgadas por la autoridad municipal, quedando obligadas éstas a retener el cargo del agente designado mientras dure su mandato como así también el pago de los haberes mencionados precedentemente bajo las formas habituales de liquidación de haberes municipales. Asimismo el agente que esté en uso de esta licencia, gozará de todas las prerrogativas que le otorgue este Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTÍCULO 30:** 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, campeonatos argentinos y/o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le concederá licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes siempre de acuerdo a la legislación vigente.

**ARTÍCULO 31:** Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al Trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.



También podrán gozar de los beneficios de la presente licencia aquellos trabajadores que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría “en tránsito” por estar inscriptos en equipos de guarda y/o tenencia temporaria de menores, sea o no con fines de adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de hijos con capacidades diferentes, o con enfermedades crónicas o extensas por un máximo de hasta veinticinco (25) días, con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase. En este caso resultará aplicable lo establecido en el párrafo anterior.

Para el otorgamiento de las licencias previstas en el presente artículo, el Trabajador deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriéndose una antigüedad determinada. Por grupo familiar se entenderá a los parientes que convivan con el/la trabajador/a, y a los/as padre/s y/o madre/s, hermanas/os e hijos/as, aunque no sean convivientes. Quedan comprendidos los trabajadores que tengan niños/as y/o adolescentes a cargo legalmente o por cualquier medida judicial o administrativa que así lo disponga.

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

**ARTÍCULO 32:** Se concederá licencia con goce de haberes al Trabajador por fallecimiento de familiares:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro, madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro.

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

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

Cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador que sea el único remunerado en su grupo familiar, se priorizará el ingreso a la Administración Municipal de un miembro de ese grupo familiar, en tanto cumpla con los requisitos generales de ingreso, a excepción del concurso público.

**ARTÍCULO 33:** 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 34:** Licencia por nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as.

Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con las licencias previstas para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos, que se desdoblaron 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.

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

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

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

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

Vencido el lapso previsto para el período posterior al parto, el Trabajador/a podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes, excepto los correspondientes a la cobertura de la Obra Social.

La reincorporación del Trabajador/a 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 deberá tener el acuerdo expreso del Trabajador/a.

El/La Trabajador/a que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes de diez (10) días corridos.

En caso de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los diez (10) días corridos por cada hijo/a nacido de dicho parto.

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

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

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

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

1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.
2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación. podrá extenderse por la cantidad de días que una junta médica municipal determine que requiere cuidados especiales.

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

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

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

Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos, con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, el Trabajador podrá optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes, excepto los correspondientes a la cobertura de la Obra Social.

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

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

**ARTÍCULO 35:** La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.

En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada por la pareja que no amamanta.

El mismo beneficio se acordará a los/las trabajadores/as que posean la tenencia, guarda o tutela de personas menores de veinticuatro (24) meses. Los derechos previstos en el presente inciso podrán ser ejercidos aun cuando el trabajador no haga uso del derecho de guardería respecto del niño/a.

**ARTÍCULO 36:** El personal que curse estudios, tendrá derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

- a) Carreras universitarias, correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias: hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el Trabajador 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; debiendo acreditarlo con el correspondiente certificado emitido por la institución educativa.
- 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 Trabajador 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, debiendo acreditarlo con el correspondiente certificado emitido por la institución educativa.

- c) Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: el o los días de examen, según corresponda.
- d) Curso primario: el o los días de examen, según corresponda.

**ARTÍCULO 37:** El Trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles
- b) Donación de sangre, el día de la extracción;
- c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día;
- d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. El Trabajador tendrá derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias, durante cuatro (4) días corridos, con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores municipales, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;
- e) Por citación de autoridad escolar del hijo menor de dieciocho (18) años, el padre/madre tendrán derecho a una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia;
- f) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico;
- g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de dieciocho (18) años, el Trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de hasta 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, incluyendo a la Dirección de Políticas de Género o a la dependencia que cumpla sus funciones.

**ARTÍCULO 38:** Por causas no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

**ARTÍCULO 39:** El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

### **CESE**

**ARTÍCULO 40:** El cese del trabajador, que será dispuesto por el Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce meses requeridos para adquirir estabilidad.
- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada. El trabajador está obligado a permanecer en su cargo hasta tanto sea aceptada su renuncia, salvo autorización expresa en contrario.
- c) Fallecimiento.

- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este CCT.
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional.

### **REINCORPORACIÓN**

**ARTÍCULO 41:** El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual o mayor nivel y condiciones laborales que las que tenía al momento de la separación del cargo.

### **PROCEDIMIENTO SUMARIAL**

**ARTÍCULO 42:** El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

### **DEBIDO PROCESO**

**ARTÍCULO 43:** El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

**ARTÍCULO 44:** No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador 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 esta ley. No obstante, aun cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso.

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

**ARTÍCULO 45:** La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se verán afectados. Si la resolución definitiva del sumario fuere contraria al trabajador, recién a partir de que la misma adquiera firmeza judicial se le aplicaran al trabajador las sanciones que correspondan.

**ARTÍCULO 46:** El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

1. Por fallecimiento del responsable.
2. Por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
3. 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 supuesta falta.

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

**ARTÍCULO 47:** La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

**ARTÍCULO 48:** Cuando ocurriese un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente ley, se seguirá el siguiente procedimiento:

Para sanciones que requieren sumario previo:

- a) El trabajador que entrara en conocimiento de la comisión de faltas que lo motiven, dará parte al superior jerárquico a fin de que, por la autoridad competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente.
- b) Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo, en la Ley 14656 y a falta de reglamentación específica se seguirán las reglas del debido proceso.

**ARTÍCULO 49:** El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente del presente CCT y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada.

En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al jefe de la oficina de Asuntos Legales o de la que haga sus veces. En todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

**ARTÍCULO 50:** El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.

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

**ARTÍCULO 51:** En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

**ARTÍCULO 52:** Una vez pronunciada la Junta de Disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.

**ARTÍCULO 53:** Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede poner al agente presuntamente incurso en falta en disponibilidad de carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar del trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días.

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

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

**ARTÍCULO 54:** Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

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

**ARTÍCULO 55:** El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) Sancionando al o los imputados;
- b) Absolviendo al o los imputados;
- c) Sobreseyendo.

**ARTÍCULO 56:** Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

**ARTÍCULO 57:** A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente ley dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

**ARTÍCULO 58:** Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones de descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.-

El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las 48 hs. de emitido el mismo.-

**ARTICULO 59:** Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

**ARTÍCULO 60:** La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la administración municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución en sede administrativa.

## **RECURSOS**

**ARTÍCULO 61:** Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante 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 personal de las resoluciones al agente.

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

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ord. Gral. 267/80 y sus modificatorias y en la Ley 7647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

### **DE LA REVISIÓN**

**ARTÍCULO 62:** En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, conviviente, descendientes, ascendientes, o de hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

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

### **PLAZOS**

**ARTÍCULO 63:** 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 64:** Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, que se crea por medio del presente. En su caso, 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. La Junta de disciplina estará integrada por dos representantes sindicales provenientes de la entidad gremial; dos representantes del Departamento Ejecutivo y un presidente elegido por los representantes.

### **OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR**

**ARTÍCULO 65:** Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal.
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.
- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología,



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

- e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.
- g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.
- h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.
- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.
- j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.
- k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.

## **PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 66:** Está prohibido a los trabajadores:

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

## **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 67:** Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

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

II. Expulsivas: Cesantía.

**ARTÍCULO 68:** Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

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

**ARTÍCULO 69:** Podrán sancionarse hasta con cesantía:

- a) Abandono del servicio sin causa justificada.
- b) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a 30 días de suspensión en los 12 meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
- c) Inconducha notoria.
- d) Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
- e) Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por la ley y este CCT.
- f) Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
- g) Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de 10 días discontinuos en los 12 meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
- h) La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
- i) La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
- j) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma, causada por dolo y no por culpa.

**ARTÍCULO 70:** El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

El trabajador que incurra en inasistencia sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente:

- a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera: cinco (5) días de suspensión.
- b) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registradas en un lapso de hasta dos (2) años, a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: quince (15) días de suspensión

- c) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.
- d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.
- e) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: cesantía.

Al trabajador que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgará cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución que corresponda, que deberá adoptar la autoridad.

**ARTÍCULO 71:** Las causales enunciadas en los artículos 68 Y 69 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

**ARTÍCULO 72:** Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación del presente Régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

**ARTÍCULO 73:** La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, 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 74:** Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días.

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

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

En ninguno de los casos mencionados se verán afectadas ninguna de las condiciones laborales que gozaba el trabajador hasta antes de la iniciación del sumario, máxime su remuneración, la cual deberá ser abonada como si el sumario jamás hubiese sido instruido. Solo a partir de la resolución definitiva y firme del sumario podrán verse afectados los derechos del trabajador que en cada caso corresponda.

## **PLANTA TEMPORARIA**

**ARTÍCULO 75:** Personal temporario, son aquellos trabajadores que no han alcanzado los seis meses de antigüedad en su empleo, siendo sus condiciones laborales idénticas a las de los trabajadores de planta permanente a excepción del derecho a la estabilidad.

**ARTÍCULO 76:** Personal eventual, temporario mensualizado o jornalizado: son aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

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

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

### **REEMPLAZANTE**

**ARTÍCULO 77:** Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

### **IMPEDIMENTOS**

**ARTÍCULO 78:** No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso, y/o el que se encontrare alcanzado por las previsiones de la Ordenanza N° 3980/16 de protección contra la violencia de género, hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario –nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado Nacional, Provincial o Municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente ley son nulas.

### **LOCACIÓN DE SERVICIOS**

**ARTICULO 79:** Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes.

El contrato deberá especificar:

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

### **APORTES Y CONTRIBUCIONES**

**ARTÍCULO 80:** La Municipalidad retendrá de todos los trabajadores municipales no afiliados al gremio y beneficiados por este Convenio o beneficiados como resultado de su aplicación, el importe correspondiente al uno y medio por ciento (1,5%) de todos sus haberes remunerativos a partir de la entrada en vigencia del presente CCT.

Que se entienda que a los afiliados al STMO, no les es aplicable el aporte solidario (del 1,5 %) por cuanto dicho porcentaje se encuentra incluido en la cuota sindical, que es del 2,5% y que es la que mensualmente retiene el municipio de los trabajadores afiliados.

Los importes retenidos a los trabajadores y los importes aportados por la Administración se enviarán al Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría, acompañados de planillas con el detalle del importe retenido a cada trabajador dentro de los 10 (diez) días subsiguientes establecidos para pago de haberes.

**ARTÍCULO 81:** La Municipalidad depositará el importe correspondiente a la cuota social de los afiliados al Sindicato entre los días 01 y 05 de cada mes en la cuenta pertinente que el STMO designe a tal fin.

**ARTICULO 82:** Procedimiento de Prevención y Solución de Conflictos Colectivos - Comisión de Conciliación.

La Comisión de Conciliación estará integrada por cuatro (4) miembros de la Municipalidad y por cuatro (4) miembros en representación del Sindicato.

De los representantes de la Municipalidad uno de ellos deberá ser integrante de la conducción superior del Municipio de Olavarría. En la representación sindical uno de los miembros deberá ser el Secretario General o el Adjunto. Ambas partes podrán asistir con asistencia letrada.

Esta Comisión no tendrá carácter permanente, y será convocada con la suficiente antelación por cualquiera de las partes, cada vez que se plantee en el seno de las relaciones laborales de la Municipalidad un conflicto que pueda derivar en la adopción de medidas de acción directa. A tal efecto, la entidad gremial deberá, previo a la adopción de cualquier medida de fuerza, convocar fehacientemente a la Comisión de Conciliación con copia a la Municipalidad, con CINCO (5) días hábiles de anticipación. Una vez reunida la misma, se expedirá sobre el particular en el plazo de SETENTA Y DOS (72) horas que la propia Comisión podrá prorrogar por el término que estime conveniente atento la complejidad del tema sometido a su análisis.

En los casos en que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas. Si no hubiese acuerdo, el tema podrá ser derivado al tratamiento del Ministerio de Trabajo de la Prov de Bs As por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren convenientes, en el marco de la legislación vigente.

En todos los casos en que el conflicto gremial afecte la prestación de un servicio público de carácter esencial en los términos de la legislación vigente, se establecerá conjuntamente con la adopción de las medidas, un sistema que garantice la continuidad en la prestación de tales servicios.

## **AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:**

**ARTICULO 83:** El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

## **ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL. CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

### **ARTÍCULO 84:**

**CONDICIONES DE TRABAJO:** las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en este concepto:

- a) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
- d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

### **MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:**

Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- a) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- b) Las circunstancias de orden socio cultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los agentes.
- c) Prevención.- Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad de las jurisdicciones y entidades descentralizadas comprendidas, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

**ARTICULO 85:** Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, el Municipio queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones.

- a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.
- b) Exámenes médicos periódicos los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.
- d) Promover la intervención de los servicios de Seguridad e Higiene en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia.
- e) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y la representación sindical.
- f) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de servicios de Seguridad e Higiene.
- g) Toda conducta y condición establecida en las Leyes Nros. 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquellas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- h) Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la

materia, en materia de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurran los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

### **INGRESOS DE PERSONAL, BOLSA DE TRABAJO**

**ARTICULO 86:**La Municipalidad solicitará al Sindicato de Trabajadores Municipales de Olavarría, la creación de una Bolsa de Trabajo. Ante la aparición de una vacante, la administración requerirá a la Bolsa de Trabajo la postulación de tres (3) candidatos.

El Sindicato, deberá proponer en un plazo de cinco (5) días hábiles al o los trabajadores solicitados que posean las condiciones necesarias para el puesto a cubrir.

El Municipio en todos los casos deberá certificar la capacidad del o los aspirante/s, por lo que podrá someterlo/s a un examen de idoneidad, sin perjuicio de aquellos otros referidos a los requisitos formales de ingreso.

En caso de no ser alcanzados los requisitos mínimos de capacidad referidos precedentemente, el Municipio quedará en libertad de designar sus propios candidatos.

Para el ingreso a La Municipalidad se requerirá una edad mínima de dieciocho (18) años.

Cuando el examen de idoneidad, sea equivalente respecto a los candidatos propuestos por la Bolsa de Trabajo, tendrán prioridad de ingreso los siguientes postulantes:

1. El hijo o hija del trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.
2. El cónyuge o conviviente del Trabajador fallecido en actividad y siempre que hubiere estado a cargo del trabajador al momento de su deceso.

La Municipalidad procederá a efectuar las designaciones que correspondan en todos los casos dentro de los treinta (30) días siguientes de producido el fallecimiento del trabajador en actividad. Este derecho será de aplicación para uno solo de los beneficiarios mencionados en los apartados 1) y 2) de este artículo;

En el futuro no podrá ingresar a la Municipalidad personal que percibiera una jubilación.

El cincuenta por ciento (50%) de los ingresos anuales de trabajadores al Municipio deberán ser a través de la Bolsa de Trabajo del Sindicato que funcionará de acuerdo a la reglamentación interna que éste determine.

Estando las partes de acuerdo se firma el presente en 4 (cuatro) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto a los 8 días del mes de noviembre de 2016, aclarando que la entrada en vigencia del presente se producirá de pleno derecho y automáticamente a partir del día 1 de enero de 2017.