



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Sectorial Municipal





# ÍNDICE

|                                                                         |           |
|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>ART. 14 BIS</b>                                                      | <b>4</b>  |
| <b>ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>                                             | <b>5</b>  |
| CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES                                     | 5         |
| CAPÍTULO II: NEGOCIACIÓN DE BUENA FE                                    | 7         |
| <b>CONDICIONES DE INGRESO</b>                                           | <b>8</b>  |
| CAPÍTULO I: INGRESO                                                     | 8         |
| CAPÍTULO II:                                                            | 9         |
| CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD                                            | 9         |
| CAPÍTULO III: EGRESO                                                    | 10        |
| CAPÍTULO IV: REINGRESO                                                  | 10        |
| <b>RELACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO</b>                                      | <b>11</b> |
| CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO                         | 11        |
| CAPÍTULO II: DE LA ESTABILIDAD.                                         | 13        |
| CAPÍTULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR                                | 16        |
| CAPÍTULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES                          | 18        |
| CAPÍTULO V: EGRESO                                                      | 21        |
| <b>ASIGNACIÓN DE FUNCIONES- MOVILIDAD</b>                               | <b>22</b> |
| CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL                                             | 22        |
| <b>MODALIDADES OPERATIVAS</b>                                           | <b>24</b> |
| CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL GENERAL                                     | 24        |
| <b>RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD</b>  | <b>28</b> |
| CAPÍTULO I: INGRESO                                                     | 28        |
| CAPÍTULO II: ESCALAFÓN                                                  | 28        |
| CAPÍTULO III: AGRUPAMIENTOS                                             | 29        |
| CAPÍTULO IV: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO PROFESIONAL            | 30        |
| CAPÍTULO V: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO TÉCNICO                 | 31        |
| CAPÍTULO VI: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO         | 31        |
| CAPÍTULO VII: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO OPERATIVO Y SERVICIOS | 31        |
| <b>CLÁUSULAS TRANSITORIAS</b>                                           | <b>33</b> |
| CAPÍTULO I: CRITERIOS DE REENCASILLAMIENTO                              | 33        |
| CAPÍTULO II: PROMOCIÓN DE GRADO                                         | 33        |
| CAPÍTULO III: PROMOCIÓN DE TRAMO                                        | 33        |
| CAPÍTULO IV: PROMOCIÓN DE NIVEL                                         | 34        |
| CAPÍTULO V: CAMBIO DE AGRUPAMIENTO                                      | 34        |
| CAPÍTULO VI: SISTEMA DE SELECCIÓN                                       | 34        |
| CAPÍTULO VII: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL                          | 35        |
| CAPÍTULO VIII: CAPACITACIÓN                                             | 36        |
| CAPÍTULO IX: DE LAS MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.          | 38        |

|                                                                                             |            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>RELACIONES LABORALES</b>                                                                 | <b>40</b>  |
| CAPÍTULO I: COMPOSICIÓN                                                                     | 40         |
| CAPÍTULO II. COMISIÓN PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES (CO. P. RE. L.)                    | 40         |
| CAPÍTULO III: MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES                | 41         |
| <b>SITUACIONES DE REVISTA</b>                                                               | <b>46</b>  |
| CAPÍTULO I: DE LAS SITUACIONES DE REVISTA                                                   | 46         |
| <b>REPRESENTACIÓN GREMIAL</b>                                                               | <b>47</b>  |
| CAPÍTULO I: REPRESENTACIÓN GREMIAL                                                          | 47         |
| CAPÍTULO II: INFORMACIÓN                                                                    | 49         |
| <b>RÉGIMEN REMUNERATORIO</b>                                                                | <b>54</b>  |
| CAPÍTULO I: REMUNERACIONES                                                                  | 54         |
| <b>LICENCIAS</b>                                                                            | <b>55</b>  |
| CAPÍTULO I: DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS                                                        | 55         |
| <b>CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO</b>                                              | <b>66</b>  |
| CAPÍTULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO                                         | 66         |
| CAPÍTULO II: COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO                            | 69         |
| <b>DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO</b>                                           | <b>72</b>  |
| <b>ASISTENCIA SOCIAL</b>                                                                    | <b>76</b>  |
| <b>DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>                                                            | <b>78</b>  |
| CAPÍTULO I: DE LAS SANCIONES                                                                | 78         |
| CAPÍTULO II: DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO.                              | 81         |
| CAPÍTULO III: DISPOSICIONES GENERALES                                                       | 82         |
| <b>CLÁUSULA TRANSITORIA</b>                                                                 | <b>84</b>  |
| <b>DE LOS ADICIONALES PARTICULARES</b>                                                      | <b>85</b>  |
| CAPÍTULO I: ADICIONALES                                                                     | 85         |
| <b>ANEXOS</b>                                                                               | <b>91</b>  |
| <b>1. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y FAMILIAR</b>                                       | <b>92</b>  |
| <b>2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS DE TRABAJO</b> | <b>94</b>  |
| <b>3. CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE SALUD MUNICIPAL</b>                            | <b>101</b> |
| CAPÍTULO II. DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN.                                                      | 102        |
| CAPÍTULO III. DEL INGRESO.                                                                  | 102        |
| CAPÍTULO IV. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES.                                                | 104        |
| CAPÍTULO V. DE LAS PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES. ACUMULACIÓN DE CARGOS.               | 106        |
| CAPÍTULO VI. DE LAS LICENCIAS DE LAS Y LOS PROFESIONALES DE LA SALUD.                       | 107        |
| Capítulo VII. DE LA ESTABILIDAD.                                                            | 119        |
| CAPÍTULO VIII. A. DEL RÉGIMEN ESCALAFONARIO DE LA CARRERA.                                  | 119        |

|                                                               |            |
|---------------------------------------------------------------|------------|
| VIII. B.DEL PERSONAL DE EJECUCIÓN.                            | 120        |
| VIII. C. DE LAS CATEGORÍAS.                                   | 120        |
| VIII. D. DE LOS GRADOS.                                       | 121        |
| VIII. E. DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN.                          | 121        |
| CAPÍTULO IX. DE LAS AUTORIDADES HOSPITALARIAS.                | 122        |
| CAPÍTULO X. DEL RÉGIMEN DE LA CARRERA.                        | 123        |
| CAPÍTULO XI. DEL RÉGIMEN DE SELECCIÓN DE LA CARRERA.          | 124        |
| CAPITULO XII. DE LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.     | 125        |
| CAPITULO XII.A. DE LOS SUPLENTE.                              | 126        |
| CAPÍTULO XII. B. DE LOS REEMPLAZANTES.                        | 127        |
| CAPÍTULO XIII.DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA.       | 128        |
| CAPÍTULO XIV. DE LA CAPACITACIÓN Y LA EVALUACIÓN PROFESIONAL. | 129        |
| CAPITULO XV. DEL RÉGIMEN DE REMUNERACIONES.                   | 130        |
| CAPÍTULO XVI. DE LAS CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO.  | 133        |
| CAPÍTULO XVIII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.                    | 134        |
| <b>4. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL</b>                         | <b>139</b> |
| <b>5. ACOMPAÑAMIENTO EN CASO DE ADICCIONES</b>                | <b>142</b> |
| CAPÍTULO II: PREVENCIÓN PRIMARIA                              | 145        |
| CAPÍTULO III: PREVENCIÓN SECUNDARIA.                          | 145        |
| CAPÍTULO V: CONSIDERACIONES FINALES.                          | 149        |
| <b>6. CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS</b>                         | <b>150</b> |
| <b>7. CUPO LABORAL DE DISCAPACIDAD</b>                        | <b>151</b> |
| <b>8. LICENCIAS SANITARIAS DEL PERSONAL DE SALUD</b>          | <b>152</b> |

## ART. 14 BIS

El trabajo en sus diversas formas **gozará de la protección de las leyes**, las que asegurará al trabajador y trabajadora: **condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.**

Queda garantizado a los gremios: **concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga.** Las y los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

**El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable.** En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Queda reconocido el **8 de noviembre como día del y la trabajadora del Estado Municipal**, acordándose asueto administrativo y franco compensatorio al día siguiente para quienes estén de guardia. Se le otorgará una medalla a quienes cumplan 25 años de servicio.

La y el trabajador municipal gozan del derecho a la legislación protectiva que establece un **Convenio Colectivo de Trabajo (CCT)**, conforme lo establecido por el Convenio 151° de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que cuenta con rango constitucional en la Argentina.

# ÁMBITO DE APLICACIÓN

## CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

**ARTÍCULO 1.-** El presente Convenio Colectivo de Trabajo Municipal será de aplicación para todos los trabajadores y las trabajadoras bajo relación de dependencia laboral con la Municipalidad y/o comuna. La dependencia laboral hace expresa mención a todos los tipos de contrato, convenios, becas y modalidades contractuales que existan.

**ARTÍCULO 2.-** Las cláusulas del presente Convenio Colectivo Municipal quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio general o sectorial, según corresponda, previa consulta a las partes afectadas y sus representantes. Su tratamiento deberá abordarse en el marco de la Co.P.A.R (Comisión Permanente de Aplicación y Relaciones Laborales), creada en el ámbito del normal vínculo entre la patronal y la representación sindical.

**ARTÍCULO 3.-** Todo nombramiento de personal comprendido en el presente CCT inviste el carácter permanente salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación.

**ARTÍCULO 4.-** En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Ejecutivo Municipal y el Convenio Sectorial, será de aplicación la norma más favorable para el trabajador/a, considerando la norma o conjunto de normas que rige cada uno de los institutos.

**ARTÍCULO 5.- INTEGRACIÓN:** Para la negociación sectorial, se integrará una Comisión Negociadora, de la que serán parte los representantes del Estado empleador y las asociaciones sindicales con personería gremial que represente a las y los trabajadores municipales del distrito. La misma estará conformada por tres representantes del Departamento Ejecutivo, tres representantes titulares por los sindicatos signatarios del presente CCT y tres suplentes, un representante por el Concejo Deliberante.

**ARTÍCULO 6.- VIGENCIA:** El cumplimiento de este Convenio Colectivo Municipal es obligatorio en toda la jurisdicción de la Municipalidad.

Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años a partir del día siguiente a su publicación, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia particular.

Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión

Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación.

**ARTÍCULO 7.-** Queda conferido que las referencias a personas trabajadoras sin previo ARTÍCULO, posee alcance indistinto al género autopercebido y/o el otorgado al nacer; con el fin de respetar legislación vigente en materia de diversidad de identidades y a los fines de evitar una sobrecarga gráfica.

## **CAPÍTULO II: NEGOCIACIÓN DE BUENA FE**

**ARTÍCULO 8.-** Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Ley 14.250 (de Convenciones Colectivas de Trabajo) y dando cumplimiento al ARTÍCULO 14 BIS de la Constitución Nacional, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundamentadas por escrito, a fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

# CONDICIONES DE INGRESO

## CAPÍTULO I: INGRESO

### - PRINCIPIO GENERAL.

El ingreso se formaliza mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, con veeduría gremial, previo concurso público abierto de conformidad con las reglas que se establecen a continuación.

**ARTÍCULO 9.-** El ingreso del aspirante, estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, en este último caso deberá acreditarse 3 (tres) años de radicación definitiva concedida por la Dirección Nacional de Migraciones.
- b) Por excepción podrá hacerlo el/a extranjero/a que posea vínculo de consanguinidad en primer grado y/o de matrimonio con argentino/a, siempre que acredite cinco (5) años como mínimo de residencia en el país. Deberá, asimismo, presentar la carta de ciudadanía, dentro de los doce (12) meses de su designación. Será también admisible el ingreso de extranjero/a cuando sea necesario cubrir vacantes que exijan un determinado perfil profesional, técnico y/o especial y no se presentase un/a aspirante argentino/a nativo/a o por opción o naturalizado/a. En el decreto de nombramiento deberá expresarse las razones fundantes de tal acto. Quienes sean funcionarios deberán acreditar domicilio en la localidad.
- c) En caso que el postulante no registre residencia inmediata en la provincia en los últimos 5 años se requerirá informe del Registro Nacional de Reincidencia y Estadísticas Criminales de las Personas.
- d) Tener una edad mínima de 18 años
- e) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública. Las Asociaciones sindicales signatarias ejercerán las correspondientes veedurías previstas en el presente Convenio Colectivo Municipal, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.
- f) Acreditar aptitud psicofísica adecuada al cargo debiendo someterse al examen pre ocupacional; cuyo costo estará a cargo de la patronal.

## CAPÍTULO II:

## CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD

### ARTÍCULO 10: NO PUEDEN INGRESAR

- a. El/a condenado/a por delito doloso o por delito contra la Administración Pública

nacional, provincial y/o municipal; ni el condenado por crímenes de guerra, de lesa humanidad, contra la paz, o beneficiado/a con las leyes de obediencia debida, N° 23.521 o punto final N° 23.492.

b. El/a afectado/a por inhabilitación administrativa y/o judicial para ejercer cargos públicos.

c. El/a sancionado/a con cesantía y/o exoneración en cualquier cargo público, mientras se encuentre inhabilitado/a.

d. El/a menor de dieciocho (18) años de edad. Los/as aspirantes que por servicios prestados anteriormente acreditasen años de servicio a los efectos jubilatorios debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cincuenta (50) años de edad, los servicios prestados.

e. En ningún caso la edad de los/as aspirantes podrá exceder los sesenta y cinco (65) años de edad.

f. Quien a la fecha en que hubiere de adquirirse la estabilidad en el empleo, no acreditase fehacientemente haber dado cumplimiento a los estudios del ciclo EGB completo, su equivalente y/o el que lo reemplace, mantendrá el cargo sin estabilidad hasta que finalice dichos estudios con un máximo de nueve años; a tal efecto el Estado municipal garantizará al/a trabajador/a los medios necesarios para cumplimentar dicho requisito.

g. Los miembros de las fuerzas armadas y de seguridad, ya sea que se hablen en servicio activo o en retiro y aunque se lo permitieran sus leyes y decretos.

h. Las y los jubilados o retirados de cualquier régimen de previsión social, excepto los casos expresamente previstos en la Legislación Provincial.

i. Quienes tengan condena por violencia de género y deudores de cuota alimentaria.

**ARTÍCULO 11.-** Sin perjuicio de lo establecido en el ARTÍCULO anterior no podrá ingresar:

a) El que se encuentre inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos o haya sido sancionado, con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, mientras no haya sido rehabilitado.

b) El que haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso, salvo rehabilitación.

c) El que se encuentre en situación de incompatibilidad prevista en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Municipal.

d) Los contratistas o proveedores del Estado Nacional, Provincial y/o Municipal.

e) El deudor moroso del Fisco, mientras se encuentre en esa situación.

f) El fallido concursado no está rehabilitado.

g) El que se halle incorporado al Registro de Deudores Alimentarios.

h) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el ARTÍCULO 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena. Quienes hayan sido condenados por crímenes de lesa humanidad.

i) "No será considerado como ingresante el agente permanente que cambie de situación de revista presupuestaria, sin que hubiese mediado interrupción de la relación de empleo público dentro del ámbito del presente convenio".

**ARTÍCULO 12.-** Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto por los dos ARTÍCULOS anteriores o por cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las

prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

## **CAPÍTULO III: EGRESO**

**ARTÍCULO 13.-** La relación de empleo del trabajador y la trabajadora, comprendido, concluye por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración, previo sumario administrativo.
- c) Baja por jubilación. Intimación a la misma, y la renuncia se registrará por la normativa vigente en esta materia.
- d) Fallecimiento.

Baja que se produzca por otras causas previstas por este CCT, la misma será dispuesta por la autoridad competente para su nombramiento, bajo pena de nulidad.

## **CAPÍTULO IV: REINGRESO**

**ARTÍCULO 14.- REINGRESO:** Para el reingreso al Sector de la Administración de la Municipalidad y/o Comuna, se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso. Si el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, en un cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al momento de su egreso, y el trabajador/a hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática.

Al personal que reingresa a la administración y hubiera obtenido anteriormente indemnización por retiro, no se computará la antigüedad precedente a los efectos de ulterior desvinculación, pero le será tomada en cuenta dicha antigüedad para los otros beneficios provenientes de nuevo nombramiento.

**ARTÍCULO 15.-** No será considerado como ingresante el trabajador /a que cambie su situación de revista presupuestaria y/o haya prestado servicios para la administración pública bajo otra modalidad contractual laboral y no laboral, sin que hubiere mediado interrupción de la prestación de los servicios. A dichos efectos será computado a los fines de la antigüedad, el tiempo de servicios prestados bajo su anterior situación de revista presupuestaria y/o bajo la modalidad contractual mencionada.

# RELACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

## CAPÍTULO I: NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

**ARTÍCULO 16.-** Las condiciones de trabajo determinadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Municipal responden a los siguientes principios ordenadores de la función pública:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional, Provincial y a la Ley Laboral vigente.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad absoluta en la relación de empleo público.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable objetivo e imparcial de la función pública. Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo, a cargo de la patronal y reconociendo a aquellos cursos y capacitaciones que tengan relación con la tarea laboral del trabajador y de la trabajadora que hagan los sindicatos signatarios del presente CCT.
- e) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- f) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- g) Participación y negociación de las condiciones de vida y de trabajo.
- h) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.
- i) Condiciones dignas y equitativas de labor.
- j) Jornada laboral limitada.
- k) Descanso y vacaciones pagas.
- l) Retribución justa. Pago de aguinaldo, ítems y suplementos para todos/as los/as trabajadores más allá de su situación contractual.
- m) Salario acorde al costo de la canasta familiar, que incluya el derecho a vacaciones, ocio, esparcimiento, salud, vivienda, educación, etc.
- n) Igual remuneración por igual tarea
- o) Participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección.
- p) Protección contra el despido arbitrario.
- q) Estabilidad absoluta de los "Derechos Adquiridos" por el trabajador/a
- r) Organización sindical libre y democrática.
- s) Recurrir a la conciliación y al arbitraje.
- t) El derecho de huelga.
- u) Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo, quienes gocen de tutela sindical no podrán ver afectada su situación laboral tal lo establecido en la ley 23551 de Asociaciones Sindicales.
- v) Jubilación y pensión con el 82% móvil.
- w) Protección integral de la familia.
- x) Acceso a una vivienda digna

**ARTÍCULO 17.-** Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo, aquéllos

establecidos por la legislación nacional en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, el respeto por los derechos humanos, la solidaridad, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en la prestación a las y los ciudadanos. Sabiendo el trabajador/a y el Ejecutivo que las y los trabajadores garantizan derechos a la comunidad.

**ARTÍCULO 18.-** El personal que ingresa a los cargos pertenecientes al sistema de carrera cuya financiación será prevista para cada jurisdicción o entidad en la Ley de Presupuesto o en su dotación, lo hará mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, de publicidad, de igualdad de oportunidades y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir y de acuerdo a los dispuesto en el ARTÍCULO 11.

**ARTÍCULO 19.-** Todas las y los trabajadores incluidos en el presente convenio gozarán de la estabilidad absoluta garantizada en el ARTÍCULO 14 bis de la Constitución Nacional, la cual comprenderá:

- a) el empleo
- b) la categoría alcanzada.
- c) la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel, escalafonario.

## **CAPÍTULO II: DE LA ESTABILIDAD.**

**ARTÍCULO 20.- PRINCIPIO GENERAL:** La estabilidad en la función es extensiva al cargo cuando se trate del desempeño de funciones en el nivel gerencial o Dirección general a las que se hubiese accedido por regímenes de selección abiertos o cerrados, con períodos de duración establecidos previamente y en las condiciones que se establezcan en los sistema de carrera del presente Convenio Colectivo Municipal.

Las y los trabajadores tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de estos a conservar el empleo, el escalafón alcanzado y la permanencia en su sector de trabajo, hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente ley para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensible a las funciones.

**ARTÍCULO 21.-** Podrá convenirse que el desempeño de funciones de jefatura a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre las y los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, pueda tener la estabilidad funcional prevista en el presente ARTÍCULO.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente ARTÍCULO, no la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa.

A este efecto, no podrán pactarse períodos de duración inferiores a los tres

(3) años y no superiores a los 6 años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente.

**ARTÍCULO 22.-** El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

**ARTÍCULO 23-** Las partes acuerdan que el personal comprendido en el presente Convenio o el que se incorpore en el futuro, mantendrá dicha condición.

**ARTÍCULO 24.-** En el ámbito de aplicación la adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

a). La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será extensivo a 6 (seis) meses.

A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador/a hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de todas las licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.

b). La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el sistema de carrera pertinente. A este efecto, las entidades sindicales ejercerán la veeduría prevista en el presente en los respectivos procesos de evaluación.

c). La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función, de conformidad con la legislación nacional en la materia.

Antes de vencido el plazo establecido en el inciso a) la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación. Si no se dictara el acto ratificatorio en tiempo y forma, la designación se considerará efectuada, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

**ARTÍCULO 25.-** Durante el período de prueba la designación del trabajador/a podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida, solo atendiendo a los siguientes supuestos:

a) Falta de acreditación de condiciones de idoneidad a través de la evaluación de desempeño.

b) No obtención del certificado definitivo de aptitud psicofísica para el cargo.

La cancelación de la designación dará derecho a una indemnización por antigüedad equivalente al 50 % (cincuenta por ciento) de la mejor remuneración mensual percibida en el caso de haber prestado servicios en un lapso inferior a 3 (tres) meses, y equivalente a la mejor remuneración mensual percibida para el caso de haber prestado servicios en un

lapso igual o mayor a 3 (tres) meses.

En ambos casos las y los trabajadores tendrán derecho a percibir asimismo el sueldo anual complementario proporcional y las vacaciones proporcionales al tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 26.-** El personal alcanzado por el régimen de estabilidad que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de organismos, dependencias o de las funciones asignadas a los mismos, con la eliminación de los respectivos cargos, podrá optar por la reubicación o por percibir la indemnización establecida en la normativa vigente, de forma inmediata y en un solo pago, dentro de los TREINTA (30) días de la baja. En todos los casos el trabajador/a será notificado en forma fehaciente con seis (6) meses de antelación.

En caso que optara por su reubicación, se garantizará la incorporación del trabajador/a afectado, a cuyo efecto deberán cumplirse con las acciones de reubicación en el ámbito del presente Convenio Municipal; conservando la estabilidad, el salario, la jerarquía, la antigüedad, etc.

**ARTÍCULO 27.- RECONVERSIÓN LABORAL:** De ser necesaria la reconversión laboral del trabajador/a para su reubicación en cargos, podrá asistir a cursos de capacitación por un período de SEIS (6) meses, durante los cuales no dejará de percibir su remuneración. Dichos cursos se implementarán a través del Fondo Permanente de Capacitación y Recalificación Laboral. La Comisión Permanente de Relaciones Laborales (CO.P.RE.L.) reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente ARTÍCULO.

**ARTÍCULO 28.- INDEMNIZACIÓN:** La indemnización de todo el personal incluido en el presente Convenio, será en todos los casos igual a tres (3) meses de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual percibida durante la vigencia de la relación laboral.

Se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento de la opción de baja inmediata ejercida por el trabajador, y se computarán también los servicios no simultáneos prestados en el ámbito de la Administración Pública Municipal, servicios prestados bajo modalidades contractuales como Contratados, Becarios, Planes de trabajo, etc. hasta el momento de la referida opción de baja inmediata, excluidos aquéllos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, renuncia o despido.

**ARTÍCULO 29.-** El personal tiene derecho a indemnizaciones por:

- a). Cuando sea dado de baja por incapacidad absoluta y definitiva, por enfermedad laboral, por accidente de trabajo (de acuerdo a la Ley 9688).
- b). Por considerarse en situación de despido si no se cumple la estabilidad laboral. La indemnización será equivalente a un mes de la última remuneración percibida por cada año o fracción igual o mayor a seis meses.

**ARTÍCULO 30.-** No tendrán derecho a la indemnización o pensión quienes gocen de jubilación o pensión mensualmente, sea ésta igual o superior al 70% de la retribución

mensual computable para percibir la indemnización.

## **CAPÍTULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR**

**ARTÍCULO 31 INC 0:** Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, stress laboral, bioseguridad y riesgo laboral, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Municipal.
- b) Garantizar al trabajador/a ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, de este Convenio Colectivo Municipal y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Entregar al trabajadora, cuando lo solicite, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f) Garantizar al trabajador/a todos los medios necesarios, (económicos, materiales, edilicios etc.) para cumplir adecuadamente con su trabajo
- g) Garantizar la dignidad del trabajador/a así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Municipal.
- h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de trabajo.
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia laboral y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia. Cumplimentando así con el Convenio 190° de la OIT, leyes nacionales y provinciales referidas a la temática.
- j) Dispensar a todos los trabajadores/as igual trato en idénticas situaciones.
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

l) Llevar un registro de personal de manera virtual y otro con sostén documental por organismo con sus respectivos legajos ordenados, en el que constarán antecedentes de su actuación laboral. Al efecto es obligación de la parte empleadora la concesión de vista de los mismos a solicitud del trabajador/a. Los antecedentes del registro se irán acumulando de modo que la última actuación pueda expedir la certificación para los trámites jubilatorios, y deberán ser transferidos conjuntamente con el trabajador/a cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.

m) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

n) Informar antes de enviar a la aprobación legislativa del presupuesto del año entrante:

- Rubro por gastos en personal.
- Oferta anual de empleo público.
- Previsión presupuestaria con posibles actualizaciones salariales

ñ) Entrega periódica de toda la indumentaria necesaria para que los trabajadores/as realicen la tarea asignada, considerando el desgaste de los elementos sufridos por la labor.

o) Garantizar las siguientes condiciones a los trabajadores/as:

- Condiciones dignas y equitativas de labor.
- Carrera administrativa
- Jornada limitada
- Descanso y vacaciones pagos.
- Retribución justa conforme a su ubicación en el respectivo escalafón o régimen que corresponda al carácter de su empleo
- Salario de bolsillo acorde al costo de la canasta familiar real.
- Igual remuneración por igual tarea
- Ropa de trabajo y EPP
- Higiene y seguridad en el trabajo de acuerdo a la legislación en la materia.
- Becas para el estudio de sus hijos e hijas
- Capacitación
- Participación en las ganancias de los organismos de la Municipalidad, con control de la producción y con representación de los trabajadores/as en la dirección.
- Protección contra el despido arbitrario. Así como compensaciones e indemnizaciones. Este punto vale también para percibir viáticos, movilidad, servicios extraordinarios, trabajo insalubre, etc.

La indemnización es por despido injustificado, por enfermedad. Se considera despido cuando no se respeta el derecho a la estabilidad.

- Estabilidad absoluta del empleado/a público.
- Organización sindical libre y democrática.

- Poder recurrir a la conciliación y al arbitraje.
- El derecho de huelga.
- Que los representantes gremiales gocen de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical.
- Cumplimentar con el 1% el cupo laboral travesti-trans.
- Cumplimentar con el 4% el cupo laboral de discapacidad.
- Cumplimiento de los regímenes laborales y respeto de todos los derechos adquiridos de los trabajadores/as.
- Régimen estatal de seguro por riesgos del trabajo.
- Licencias

## **CAPÍTULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES**

**ARTÍCULO 32.-** Dado el carácter específico de aplicación del presente Convenio, Municipal sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador y trabajadora.

### **ARTÍCULO 33 INC Q.- EL/A TRABAJADOR/A TENDRÁ LOS SIGUIENTES DERECHOS:**

- a) Estabilidad en los términos señalados en los incisos c) y q) del ARTÍCULO 16) y 25 del presente convenio.
- b) A una remuneración justa como consecuencia de su relación laboral, integrada por el básico, los adicionales, suplementos y bonificaciones. La misma será debida al trabajador/a por la mera circunstancia de haber puesto su fuerza de trabajo a disposición del empleador.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones, días compensatorios y permisos especiales.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar, guardería y en su defecto el reintegro correspondiente
- i) Interposición de reclamos y recursos, los que deberán ser resueltos por las autoridades en el plazo máximo de 10 (diez) días hábiles.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.
- l) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia laboral, física y psíquica.
- ll) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio.
- m) Carrera administrativa para el ascenso laboral y salarial con inclusión de recategorizaciones.

- n) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, sexo, identidad de género, identidad ideológica, identidad religiosa, actividad gremial, opinión, condición social o económica, edad, discapacidad, condiciones o caracteres físicos, o cualquier otro tipo de circunstancias que impliquen menoscabo, segregación y/o exclusión.”
- o) A una jubilación comprensiva como mínimo del 82 % del salario que percibiera en actividad, la cual será móvil.
- p) Cuando el trabajador sea separado de su cargo sin las formas y procedimientos establecidos en la ley, por acto firme del Poder Ejecutivo, podrá reclamar la reincorporación por el procedimiento establecido para el recurso de amparo, pudiendo optar exclusivamente el trabajador por la indemnización prevista en el ARTÍCULO 20 del presente convenio.
- q) El personal tendrá derecho a menciones especiales establecidas a juicio de la autoridad competente, las que serán bonificadas en la forma que será reglamentada por la CO.P.RE.L. cuando hubiere realizado, proyectado y /o ejecutado tareas tendientes a mejorar, facilitar y o perfeccionar los servicios de la Administración Municipal calificadas de mérito extraordinario. El porcentaje puede ser hasta de un 20% de la remuneración mensual, regular y permanente por un término no mayor de un año.
- r) Los trabajadores tendrán derecho a indemnizaciones especiales en los casos de traslados por cambio de destino, gastos o daños originados en o por causa del trabajo, accidentes de trabajo y enfermedades adquiridas por las características del trabajo y en otros supuestos que reglamentariamente puedan disponerse con fines de protección social y familiar.
- s) El o la trabajadora, de común acuerdo, tendrá derecho a que se le provea una vivienda adecuada a su núcleo familiar. El trabajador/a que solicite pase a otra comuna o municipalidad tendrá derecho a que se le provea una casa, siempre con el consentimiento del trabajador/a, abonando además la movilidad y/o desarraigo correspondiente.
- t) El trabajador comprendido en el presente Convenio tendrá derecho a asociarse con fines culturales, gremiales y sociales, de acuerdo con el régimen establecido en la Constitución, las modalidades impuestas por la costumbre y las instituciones existentes en la Provincia y el personal y sus familiares tendrán derecho a los beneficios que proporcionen los servicios sociales.
- u) El trabajador comprendido en el presente Convenio Municipal no estará obligado a trabajar fuera de la jornada legal y/o normal y habitual.
- v) A cumplir las tareas y funciones conforme con la categoría o nivel escalafonario alcanzado.
- w) Participación de los trabajadores, en el área contable de los lugares de trabajo, los cuales serán elegidos por voto directo y secreto de los trabajadores, con una duración de 2 (DOS) años.
- x) Tomar vista de su legajo personal, el que deberá llevarse de manera virtual y otro con sostén documental. En el mismo constarán los antecedentes de su desempeño. Los servicios certificados por las distintas dependencias, que serán acumulados de modo tal que la última dependencia en la cual el/a trabajador/a hubiere prestado servicios pueda expedir la certificación necesaria para la iniciación de los trámites jubilatorios.
- y) Planes de turismo social para sí y para su familia.

#### **ARTÍCULO 34.- TODOS LOS/AS TRABAJADORES TIENEN LOS SIGUIENTES DEBERES:**

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto por los derechos humanos, compañerismo, solidaridad y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente, incluyendo la normativa referida a higiene y seguridad laboral usando la indumentaria de trabajo y EPP que al efecto le haya sido designada.
- e) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito, o resultar una utilización ineficiente de los recursos públicos; si involucrare a sus superiores inmediatos, el acto, omisión o procedimiento, podrá hacerlo conocer directamente a la Fiscalía Provincial.
- f) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- g) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- h) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de 15 (QUINCE) días, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
- i) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- j) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- k) A cumplir horas extras de trabajo cuando las circunstancias de fuerza mayor así lo requieran, las cuales serán abonadas siendo fines de semana o feriados a un valor doble.
- l) A capacitarse en materia de género, DDHH, y discapacidad. Las capacitaciones obligatorias serán: Ley Yolanda 27.592, Ley de Identidad de Género 27.675, Ley Micaela 27.499, Derechos de las Personas con Discapacidad Ley 26.378, Capacitación Obligatoria y Permanente en la Cuestión de las Islas Malvinas.

#### **ARTÍCULO 35.- TODOS LOS/AS TRABAJADORES QUEDAN SUJETOS A LAS SIGUIENTES PROHIBICIONES:**

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en el que se encuentre prestando

servicios.

e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.

f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.

g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Municipal.

Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, identidad sexual, identidad autopercebida, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

h) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de violencia laboral, maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio municipal.

j) Practicar el comercio en cualquiera de sus formas.

## CAPÍTULO V: EGRESO

**ARTÍCULO 36.-** La relación de empleo del trabajador comprendido, concluye por las siguientes causas:

a) Renuncia.

b) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración, previo sumario administrativo.

c) Baja por jubilación.

d) Fallecimiento.

**ARTÍCULO 37.-** La jubilación, la intimación a jubilarse y la renuncia se regirán por la normativa vigente en la materia.

# ASIGNACIÓN DE FUNCIONES- MOVILIDAD

## CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL

**ARTÍCULO 38.-** Queda establecida como Jornada laboral normal y habitual la correspondiente a 6 (seis) **(cada municipio adapta sus horarios)** horas diarias o 30 (treinta) horas semanales, con excepción de lo establecido en regímenes especiales, el tiempo que exceda la jornada laboral será considerado hofa extra y abonado de acuerdo a la normativa vigente. Cualquier cambio horario antes debe ser consensuado de manera bipartita.

**ARTÍCULO 39.-** El Trabajador será destinado a las tareas acordes con la categoría o nivel que hayan alcanzado, para la consecución de los objetivos del trabajo. Se lo consultará, por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente, siempre y cuando conste aceptación por escrito de parte del trabajador.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento escrito del trabajador. Se respetará en todo momento la totalidad de los derechos adquiridos de los trabajadores.

En ningún caso se podrá afectar laboral, moral o materialmente al trabajador.

El empleador deberá capacitar al personal para que pueda hacer uso de sus capacidades, siempre que sea en forma accesorio, complementaria o afín, para lo cual, el trabajador deberá prestar su consentimiento expreso.

**ARTÍCULO 40.-** Se podrá disponer la afectación definitiva para prestar servicios en otra dependencia dentro o fuera de la jurisdicción presupuestaria mediante el traslado del trabajador, que estará condicionado a la existencia de una vacante financiada en el organismo de destino, y será dispuesta por la autoridad competente siempre que se cuente con el consentimiento expreso del trabajador. A los efectos de dicha tramitación se deberá contar con la autorización de los titulares de ambas jurisdicciones, y deberá respetarse la ubicación escalafonaria del trabajador en el organismo de origen o su equiparación y asignar funciones acordes con su situación de revista escalafonaria. En el supuesto de ser necesaria la equiparación por tratarse de distintos sistemas escalafonarios, corresponde la intervención previa favorable del órgano competente de Paritarias Permanentes (CO.P.RE.L.)

En caso de que uno de los cónyuges o convivientes se traslade geográficamente dentro o fuera del territorio provincial, se le otorgará al trabajador el traslado como afectado para cumplir funciones conforme a lo estipulado en el presente convenio, respetando siempre, la unión del grupo familiar.

**ARTÍCULO 41.-** En los supuestos de ingreso de un trabajador al ámbito del presente convenio a través de los mecanismos de movilidad de traslado o transferencia, de un organismo o entidad no comprendida en el ámbito del presente convenio, a un cargo de carrera de organismo o entidad comprendida, sólo resultará procedente una vez cumplidos los requisitos exigidos para la movilidad de que se trate y que el titular del organismo o entidad de origen certifique que el ingreso del interesado al mismo, se efectuó mediante la aplicación de sistemas que acrediten la idoneidad para el desempeño del cargo.

**ARTÍCULO 42.-** Cuando en virtud de resolución superior, un trabajador ejerciera por un término mayor o igual a treinta días las funciones de un cargo superior al que le corresponda, por vacancia del cargo o licencia de su titular percibirá como suplemento el adicional por cargo.

El trabajador, podrá acogerse a un régimen de media jornada, cobrando el cincuenta (50) por ciento de su haber.

# MODALIDADES OPERATIVAS

## CAPÍTULO I: JORNADA LABORAL GENERAL

**ARTÍCULO 43.- LA JORNADA LABORAL GENERAL:** Se desarrolla de lunes a viernes con una duración de Ciento veinte horas (120) hs. Mensuales (*cada municipio adapta sus horarios*), salvo las excepciones que se fijan en el presente convenio por condiciones riesgosas.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas. La modalidad de la distribución horaria en cada sector específico así también como el régimen de guardias es desarrollada en el **ANEXO I**.

Se deja expresa constancia que la realización de guardia pasiva en cualquier ámbito laboral se considera parte integrante de la jornada laboral.

La realización de horas extras siempre requerirá el consentimiento expreso del trabajador quién determinará la cantidad semanal de horas extras que realizará y las mismas no serán consideradas como hechos imponderables a los efectos de tributar ganancias.

La autoridad de cada jurisdicción o entidad distribuirá las horas de trabajo teniendo en consideración la índole de la actividad y las circunstancias permanentes o temporarias que resulten atendibles, previa consulta a la representación gremial, sin menoscabo de lo que se establezca en los convenios colectivos sectoriales.

**ARTÍCULO 44.-** Los días feriados y no laborables serán los siguientes: todos los comprendidos en la Ley 21329, el 31 de Enero, Jueves Santo, 24 de Diciembre, 31 de Diciembre, los aniversarios fundacionales de cada Provincia y Localidad de la provincia, Año nuevo Judío dos (2) días, Día del Perdón un (1) día, asuetos declarados por decreto del Poder Ejecutivo Provincial, el día 27 de Junio como día del Trabajador del Estado, el día del Trabajador Municipal, y se agregarán como días no laborables a los que corresponden a cada actividad, profesión u oficio, etc.

**ARTÍCULO 45.-** El trabajador, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de viáticos, movilidad, indemnizaciones, gastos de comida y órdenes de pasaje y carga para el personal de la Administración Municipal, vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente convenio. Las partes acuerdan elevar a la autoridad de aplicación, en un plazo de SESENTA (60) días corridos contados a partir de la vigencia del presente, para su homologación un nuevo régimen en la materia, así como en lo relativo de servicios extraordinarios.

**ARTÍCULO 46.- VIÁTICOS:** Es la asignación diaria fija que se acuerda a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, con exclusión de los pasajes u órdenes de carga, para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a más de TREINTA (30) kilómetros de su asiento habitual o que, aún cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al trabajador a pernoctar en el sitio de su actuación provisional, por exigirlo así el cumplimiento de la misma, o por falta

de medios apropiados de movilidad. Las razones que acrediten algunas de estas circunstancias, deberán determinarse en la oportunidad de disponerse la ejecución de la comisión respectiva. Entiéndase por "asiento habitual", a los efectos de la aplicación del presente régimen, la localidad donde se encuentre instalada la dependencia en la cual se preste efectiva y permanentemente el servicio.

Los viáticos deberán cubrir todos gastos personales que ocasiona el desempeño de una Comisión de Servicio (alojamiento, pasajes, movilidad, desayuno, almuerzo, merienda, cena y dos colaciones diarias) de acuerdo a la siguiente escala.

| VÍA       | DISTANCIA ENTRE PUNTOS | EQUIVALENCIA |
|-----------|------------------------|--------------|
| Terrestre | 40 a 99 Km.            |              |
| Terrestre | 100 a 299 Km.          |              |
| Terrestre | Más de 299 Km.         |              |
| Aérea     | Dentro de la provincia |              |
| Aérea     | Fuera de la Provincia  |              |

**ARTÍCULO 47.- JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS:** Las jornadas organizadas bajo el régimen de semana no calendario, sujetas a turnos rotativos de cuatro (4) o seis (6) horas diarias de duración, establecidos por diagramas. "En el ámbito del presente Convenio por el Poder Ejecutivo Municipal, previa consulta a la Comisión Provincial de Relaciones Laborales de (CO.P.RE.L.) creado por el Convenio Municipal, definirá los sectores específicos en los que se realizarán estas Jornadas Laborales Especiales, y diseñará los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del sistema.

**ARTÍCULO 48.- HORARIO DE TRABAJO:** El personal, a partir de la fecha de su incorporación, tendrá derecho al Régimen de Servicios Extraordinarios vigente en sus respectivos ordenamientos, los que quedan incorporados al presente, modificados con el siguiente alcance: las horas extraordinarias serán remuneradas en domingo, feriado, días no laborables, con un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) sobre el salario diario habitual o sábado, con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) sobre el salario diario habitual. En las jornadas mayores de 7 (SIETE) horas los días sábados, el recargo del CIEN POR CIENTO (100%) en las horas excedentes a 7 (SIETE). Los días viernes a partir de las 18 (dieciocho) horas hasta las 0 (cero) horas tendrán un recargo del CIEN POR CIENTO (100%).

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos, feriados o asuetos con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después de los días trabajados.

En caso de no usufructuar este beneficio, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho en un plazo no mayor a TREINTA (30) días posteriores al trabajo, con consentimiento del mismo y las horas serán en este caso acumulativas.

El Estado deberá asegurar la dotación de personal suficiente para cubrir francos, licencias y recesos.

**ARTÍCULO 49.-** El personal incluido en el presente Convenio Colectivo podrá solicitar acogerse a una jornada horaria que corresponda a su cargo o función. La autoridad superior de la jurisdicción tendrá un plazo de 3 meses para resolver al efecto, en caso que no lo hiciera, se entenderá otorgado el beneficio, y podrá negarlo hasta tres (3) veces, luego de lo cual el trabajador gozará automáticamente de este beneficio.

En caso de concesión del beneficio, el trabajador percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia este Convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituyen, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optarán por estar incluidos en el presente. En caso de problemas de salud, certificados, se abonará el CIENTO POR CIENTO (100%) del total del salario a pesar de la disminución horaria.

**ARTÍCULO 50.- JORNADA NOCTURNA:** Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las VEINTIUNA (21) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente con una duración máxima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO VEINTE (120) horas mensuales. La jornada nocturna de sábados, domingos, feriados días no laborables y asuetos. Se abonará los días feriados y no laborales de asueto por medio de un plus pago del 1.5% al básico según la categoría de cada trabajador/a, por cada día más trabajado según se cumpla no menor al 75% de su jornada laboral, teniéndose además en cuenta el franco compensatorio.

**ARTÍCULO 51.- HORAS SUPLEMENTARIAS:** Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la Jornada Laboral, serán abonadas por "EL ESTADO MUNICIPAL" conforme a lo establecido en el presente CCT.

Sólo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando razones de imprescindibles necesidades de servicio lo requieran, no pudiendo invocarse la misma como una forma de encubrimiento a la falta de recurso humano o en su defecto imprevisión del Estado Empleador, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto.

No pudiendo exceder las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador. El valor de la hora suplementaria será calculado en función del salario básico de la categoría del trabajador, dividido por CIENTO CUARENTA (140) y multiplicado por DOS (2).

Asimismo deberá tenerse en cuenta que cuando esto ocurra en: asuetos se adicionará un VEINTICINCO POR CIENTO (25%), sábados se adicionará el 100% y domingos, feriados y días no laborables el 100%.

Deberán estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por el Jefe de cada Área o autoridad superior y con el absoluto consentimiento del trabajador y sólo podrán ser realizadas en el Sector en el cual el trabajador presta servicios habituales.

**ARTÍCULO 52.- FRANCOS:** Además de los francos correspondientes a descansos

semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos compensatorios:

- a) Los que trabajan bajo el régimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados y domingos, feriados, jornadas no laborales o asuetos.
- b) Los que trabajan bajo el régimen de Semana No Calendario – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso.
- c) Los que trabajan bajo el régimen de Semana No Calendario – Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario. Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores. Por días feriados, no laborables, etc., la jornada será del 50% más de lo habitual.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

**ARTÍCULO 53.- FERIADOS:** Los días feriados y no laborables serán los siguientes: todos los comprendidos en la Ley 21329, el 31 de Enero, Jueves y Viernes Santo, 24 de Diciembre, 31 de Diciembre, los aniversarios fundacionales de cada Provincia y Localidad de la provincia, Año nuevo Judío dos (2) días, Día del Perdón un (1) día, asuetos declarados por decreto del Poder Ejecutivo Provincial, el día 27 de Junio como día del Trabajador del Estado, Día del Trabajador Municipal.

# RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA

## PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD

### CAPÍTULO I: INGRESO

**ARTÍCULO 54:** Todo ingreso del personal se realiza en el Grado y Tramo inicial del nivel escalafonario del Agrupamiento correspondiente al puesto de trabajo a cubrir.

#### **ARTÍCULO 55.- PRINCIPIOS A LOS QUE SE DEBE SUJETAR LA CARRERA:**

La carrera administrativa para los/as trabajadores/as de planta permanente se sujetaran a los siguientes principios:

- a) Jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores.
- b) Progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos.
- c) Igualdad de oportunidades y de trato, capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional, cultural y salarial.
- d) Participación de los representantes sindicales de los trabajadores en los procesos de selección, evaluación y promoción
- e) Evaluación de desempeño de conformidad con lo previsto en el Capítulo VII
- f) Acceso a los niveles jerárquicos de conducción, en los términos previstos en el inciso c del presente ARTÍCULO.
- g) Estabilidad laboral
- h) Capacitación a cargo de la patronal

### CAPÍTULO II: ESCALAFÓN

**ARTÍCULO 56.-** A los efectos previstos en el ARTÍCULO precedente, los trabajadores por sus funciones y puestos de trabajo serán clasificados dentro de los agrupamientos al conjunto de agentes que desarrollen funciones en puestos y niveles escalafonarios establecidos en el presente convenio, a saber:

**AGRUPAMIENTO:** Se entenderá por "Agrupamiento", al conjunto de agentes que desarrollan funciones y puestos de trabajo de la misma naturaleza funcional, y de acuerdo al grado de educación formal que se exija en cada caso.

**NIVEL/CATEGORÍA:** El personal revistará en un Nivel dentro del respectivo Agrupamiento, de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y autonomía que comporte la función o puesto de trabajo en el que haya sido designado, y del grado de educación formal alcanzado.

**TRAMO:** El tramo refleja el grado de profesionalidad o tecnificación según corresponda, de

las capacidades laborales del trabajador, y comporta la acreditación de la posesión de niveles de progreso y creciente dominio de competencias laborales específicas que le habilitan para el ejercicio de funciones y/o responsabilidades asociadas.

**GRADO:** El grado refleja el avance en la carrera horizontal del trabajador, a través de las evaluaciones del desempeño laboral y el cómputo de la antigüedad exigida, en una escala de progreso identificada con los numerales del uno al diez en cada caso.

## CAPÍTULO III: AGRUPAMIENTOS

**ARTÍCULO 57.-** Los trabajadores pueden revistar en los siguientes agrupamientos:

- a) Agrupamiento Profesional.
- b) Agrupamiento Técnico/Técnico Auxiliar.
- c) Agrupamiento Administrativo.
- d) Agrupamiento Operativo y Servicios.
- e) Agrupamiento Salud
- f) Agrupamiento Educación

**ARTÍCULO 58.- AGRUPAMIENTO PROFESIONAL:** Comprende a todos los trabajadores con título universitario reconocido oficialmente en carreras de duración no inferior a CINCO (5) años, para cumplir tareas propias de su incumbencia profesional.

**ARTÍCULO 59.- AGRUPAMIENTO TÉCNICO:** Comprende a todos los trabajadores con título terciario no universitario, o con nivel secundario completo menor a CINCO (5) años de duración con titulación de “técnico”, o con secundario completo más un curso reconocido oficialmente de especialización asistencial, que les habilite para cumplir tareas propias de su incumbencia técnica.

**ARTÍCULO 60.- AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO:** Comprende a todos los trabajadores con título secundario completo, designados para cumplir diversas tareas vinculadas con los procesos administrativos, sean principales, complementarias o auxiliares.

El personal que a la fecha de homologación del presente Convenio no posea el título secundario, tendrá un plazo de hasta TRES (3) años para obtener el título antes mencionado. En caso de desistir de dicho requerimiento, no tendrá derecho al ascenso del Tramo y Grado siguiente.

**ARTÍCULO 61.- AGRUPAMIENTO OPERATIVO Y SERVICIOS:** Comprende a todos los trabajadores con título correspondiente al Ciclo de Educación General Básica y Obligatoria, para cumplir tareas que requieren la aplicación de conocimientos específicos de diversos oficios, vinculadas a los servicios generales, de mantenimiento edilicio y de máquinas, de conducción de vehículos, vigilancia, limpieza, u otras de naturaleza similar o equivalente.

| AGRUPAMIENTO                                                | NIVEL / CATEGORÍA       | MOVILIDAD EN GRADOS |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|-------------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
|                                                             |                         | 1                   | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 |
| Personal Administrativo                                     | Personal de Ejecución   |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Personal Auxiliar       |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Personal Jerárquico     |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal Profesional                                        | Asistente Profesional   |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Asistente Prof. Mayor   |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Jefe de Área            |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal Técnico                                            | Ejecución               |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Auxiliar                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Superior                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Inspectores de Control, Verificación y Sanidad              | Ejecución               |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Auxiliar                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Jerárquico              |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal de Maestranza, Mantenimiento y Servicios Generales | Ejecución               |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Auxiliar                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Jerárquico              |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal Asistencial                                        | Ejecución               |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Auxiliar                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Jerárquico              |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal de Sanidad                                         | Ejecución               |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Auxiliar                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Jerárquico              |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal de Enfermería                                      | Ejecución               |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Auxiliar                |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Jerárquico              |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
| Personal Docente                                            | Maestro/a ramo especial |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Maestro/a de grado      |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |
|                                                             | Director/a              |                     |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |

CAPÍTULO IV: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO PROFESIONAL

|                      |          | TRAMOS |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----------------------|----------|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
|                      |          | A      |   | B |   | C |   | D |   | E |    |
| Personal Profesional | Nivel I  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                      | Nivel II | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Personal Técnico     | Auxiliar | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                      | Técnico  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|                      | Superior | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

|                         |       |        |   |   |   |       |   |   |          |   |    |    |
|-------------------------|-------|--------|---|---|---|-------|---|---|----------|---|----|----|
| Personal Administrativo | Nivel | Básico |   |   |   | Medio |   |   | Superior |   |    |    |
|                         | Tramo | A      |   | B |   | C     |   | D |          | C |    |    |
|                         | Grado | 1      | 2 | 3 | 4 | 5     | 6 | 7 | 8        | 9 | 10 | 11 |

|                                |       |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|--------------------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Personal Operativo y Servicios | Tramo | A |   | B |   | C |   |   | D |   |    | C  |    |
|                                | Grado | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |

**ARTÍCULO 62.- NIVEL PROFESIONAL I PRE-GRADO:** Comprende a todos los trabajadores del Agrupamiento Profesional con título universitario de Pre-Grado. El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados.

**ARTÍCULO 63.- NIVEL PROFESIONAL II GRADO:** Comprende a todos los trabajadores del Agrupamiento Profesional con título universitario de Grado. El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados, correspondientes a titulación de Grado, UNA (1) Especialización, TRES (3) Especializaciones, Maestrías y Doctorado, respectivamente.

## **CAPÍTULO V: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO TÉCNICO**

**ARTÍCULO 64.- NIVEL TÉCNICO I AUXILIAR TÉCNICO:** Comprende a todos los trabajadores del Agrupamiento Técnico con título secundario completo más un curso reconocido oficialmente de especialización asistencial, que les habilite para cumplir tareas de Auxiliar Técnico.

El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados.

**ARTÍCULO 65.- NIVEL TÉCNICO II TÉCNICO:** Comprende a todos los trabajadores del Agrupamiento Técnico con título secundario completo mayor a CINCO (5) años de duración con titulación de "técnico", que les habilite para cumplir tareas propias de su incumbencia técnica.

El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados.

**ARTÍCULO 66.- NIVEL TÉCNICO III TÉCNICO SUPERIOR:** Comprende a todos los trabajadores del Agrupamiento Técnico con título terciario no universitario, que les habilite para cumplir tareas propias de su incumbencia.

El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados.

## **CAPÍTULO VI: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO ADMINISTRATIVO**

**ARTÍCULO 67.-** Todos los trabajadores del Agrupamiento Administrativo revistarán en un Nivel único.

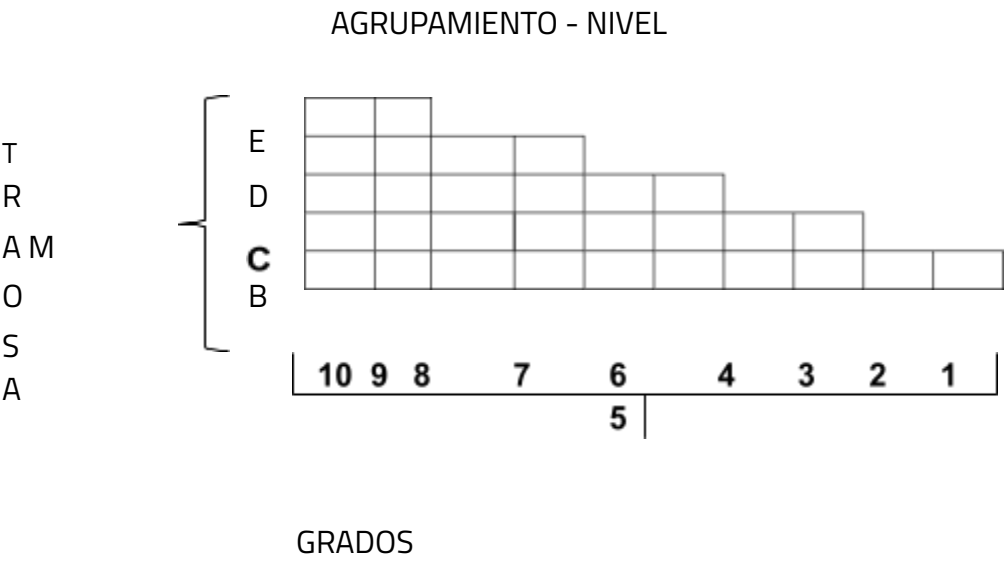
El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados, correspondiendo los últimos tres (C, D y E) a Administrativo Especializado. Incluye personal que desempeñe funciones de dirección, coordinación, planeamiento, organización, fiscalización, supervisión, asesoramiento y ejercicio de funciones administrativas con exclusividad de las propias y de otros agrupamientos. Habrá tres tramos con un total de 12 categorías/niveles: superior (dirección, coordinación, supervisión) de 8 a 12, medio (colaboración a direcciones, supervisiones etc) de 5 a 7, básico (tareas operativas auxiliares) de 1 a 4.

## **CAPÍTULO VII: NIVELES Y TRAMOS EN EL AGRUPAMIENTO OPERATIVO Y SERVICIOS**

**ARTÍCULO 68.-** Todos los trabajadores del Agrupamiento Operativo y Servicios revistarán

en un Nivel hasta categoría 12.

El personal promocionará dentro de CINCO (5) tramos denominados: A, B, C, D y E, abarcando cada uno de ellos DOS (2) grados.



# CLÁUSULAS TRANSITORIAS

## CAPÍTULO I: CRITERIOS DE REENCASILLAMIENTO

**ARTÍCULO 69.-** Establécese los siguientes criterios para el reencasillamiento del personal comprendido en el presente régimen.

- a) El personal será asignado al Agrupamiento, Nivel, Tramo y Grado que corresponda a la función o puesto de trabajo en el que preste servicios efectivos a la entrada en vigencia del presente Convenio, teniendo como único requisito la antigüedad.
- b) De acuerdo al desempeño laboral formas como profesor de formación profesional e idoneidad en las tareas que desarrollan.

## CAPÍTULO II: PROMOCIÓN DE GRADO

**ARTÍCULO 70.-** El personal promoverá al grado siguiente dentro del tramo y del nivel en que reviste mediante la acreditación de:

- a) TRES (3) calificaciones no inferiores a "SATISFACTORIO" resultantes de la evaluación anual de su desempeño laboral.
- b) El desempeño laboral continuo e ininterrumpido por el término de TRES (3) años.

**ARTÍCULO 71.-** La promoción al Grado siguiente se efectuará a partir del primer día del mes siguiente al que se acreditará el cumplimiento de los requisitos establecidos de conformidad con el ARTÍCULO precedente.

**ARTÍCULO 72.-** La no realización del sistema de evaluación por parte del empleador, no será obstáculo para que el trabajador, una vez obtenida la antigüedad habilitante de tres años, promueva de manera automática al grado inmediato superior.

## CAPÍTULO III: PROMOCIÓN DE TRAMO

**ARTÍCULO 73.-** Podrá accederse al tramo inmediato superior a partir del primer día del mes siguiente al que se acreditará el cumplimiento de

- a) Los requisitos para la promoción al grado escalafonario inicial de dicho tramo.
- b) La aprobación de una actividad de capacitación específicamente determinada para habilitar esta promoción, o bien la acreditación del nivel de educación formal exigido en cada caso.
- c) El trabajador también podrá promover al tramo inmediato superior mientras reviste en un grado comprendido por ese tramo.

## CAPÍTULO IV: PROMOCIÓN DE NIVEL

**ARTÍCULO 74.-** El trabajador podrá promover verticalmente al Nivel inmediato superior por merituación, mediante la acreditación.

## CAPÍTULO V: CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

**ARTÍCULO 75.-** El trabajador podrá solicitar el cambio de Agrupamiento en base a la educación formal, capacitación o acreditación de competencia laboral específica que hubiera obtenido, así como su desempeño.

## CAPÍTULO VI: SISTEMA DE SELECCIÓN

**ARTÍCULO 76.- COMISIÓN PERMANENTE DE CARRERA:** Créase en cada municipio una Comisión permanente de Carrera integrada por dos representantes por las organizaciones gremiales signatarias del convenio colectivo y dos representantes del poder ejecutivo municipal, que será la responsable de:

1. Elaborar instructivos que establezcan pautas para la selección de personal, la evaluación de los trabajadores y las bases de los concursos, propuestos en el presente título.
2. Mantener actualizados los nomencladores de cargos y funciones, e incorporar nuevas funciones que no hubieran sido contempladas originariamente (organigrama).
3. Impulsar el proceso de evaluación de desempeño.
4. Ratificar las evaluaciones realizadas, devolver las que no hayan respetado las pautas, rectificar los casos debidamente justificados, Analizar y resolver los pedidos de revisión.
5. conducir en todas sus etapas los procesos de selección y concursos enunciados en el presente CCT.
6. toda otra función que el convenio colectivo le otorgue.

**ARTÍCULO 77.- COBERTURA DE CARGOS VACANTES:** Todos los cargos del Escalafón General previstos en este convenio para los municipios de la provincia de Córdoba son cubiertos por concursos públicos abiertos o generales de acuerdo con lo establecido en el presente Título

**ARTÍCULO 78.- .CONCURSOS ABIERTOS:** Los concursos públicos abiertos son aquellos procesos de selección en los que pueden participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas, para cubrir los cargos de ingreso:

Iniciales en todos los niveles de los agrupamientos respectivos, salvo en los casos en que el cargo a cubrir haya sido clasificado en el nomenclador, en funciones superiores al inicial.

Para cubrir los cargos que hubieren quedado desiertos en los concursos generales previstos en el presente CCT.

**ARTÍCULO 79.- CONCURSOS CERRADOS:** Son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos/as aquellos/as trabajadores/as que desempeñen funciones en la Planta Permanente de la Administración Pública y que cumplan con las condiciones exigidas para el cargo.

La modalidad de concurso cerrado se aplica a:

1. Para cubrir los cargos existentes como vacantes y que no se encuentren mencionados en párrafo precedente al hablar de concurso abierto.
2. Para cubrir las funciones de conducción conforme se definen en el CCT.
3. Trabajadores contratados con más de tres años de antigüedad accedan a estos concursos.

## **CAPÍTULO VII: EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL**

**ARTÍCULO 80.-** La evaluación de desempeño laboral facilitará la evaluación de competencias, aptitudes, actitudes laborales del trabajador y trabajadora así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientados al servicio de las finalidades de la unidad organizativa en la que preste servicios.

**ARTÍCULO 81.- OBJETIVO:** La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del trabajador y trabajadora con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

**ARTÍCULO 82.- PRINCIPIOS:** Los sistemas de evaluación que se aprueben por el Estado empleador, con previa consulta a las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo. Se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados.
- f) La evaluación será individual, a equipos de trabajo y los trabajadores y trabajadoras evaluarán a su jefe inmediato superior.

**ARTÍCULO 83.- PLAZOS:** La evaluación será anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicio efectivo, siendo la evaluación obligatoria.

El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado.

Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrán convenirse otros períodos.

**ARTÍCULO 84.- EVALUADORES:** Los titulares de unidades organizativas y jefaturas siempre que ambas sean ganadas por concurso, serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad.

En caso de desvincularse del servicio deberán dejar un informe sobre el desempeño de los trabajadores que le dependan.

**ARTÍCULO 85.- ÓRGANO DE EVALUACIÓN:** Deberá ser colegiado y con participación sindical de los gremios signatarios del presente CCT. El proceso de evaluación deberá garantizar la participación del superior inmediato cuyo requisito es tener ese cargo por concurso. La evaluación del desempeño del trabajador y trabajadora podrá complementarse con las ponderaciones de otros actores vinculados con su gestión, quienes también deberán haber concursado sus cargos.

Quienes tengan cargo jerárquico sin haber concursado deberán contar con idoneidad sobre las tareas a evaluar.

**ARTÍCULO 86.-** Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, el trabajador y trabajadora presentará sus discrepancias, cuyas observaciones serán elevadas a la (CO.PRE.L) y consideradas antes de la decisión final.

**ARTÍCULO 87.- RÉGIMEN DE CONDUCCIÓN:** El régimen de conducción para las funciones de Jefe de Departamento, Sección, Área, al de Subsecretario, o sus equivalentes, a los que se entiende como los más altos de la Administración Municipal, se rige sobre la base de los siguientes criterios:

- a) Ingreso por riguroso concurso público y generales de antecedentes y oposición.
- b) Estabilidad por un plazo de 4 años, con sujeción a evaluaciones de desempeño.
- c) Cese en la función para el supuesto de una evaluación negativa, caso por el cual el mismo retornará a la anterior situación de revista.
- d) Obligación de nuevo llamado a concurso público abierto luego de vencido el período de estabilidad del cargo de conducción.
- e) la vacante en el puesto.

## CAPÍTULO VIII: CAPACITACIÓN

**ARTÍCULO 88.- OBJETIVO:** La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión.

En todos los casos la capacitación será gratuita, universal y se mantendrá con un espíritu de igualdad de oportunidades reconociendo cada instancia con puntaje para escalar en su carrera administrativa y salarial.

La misma será no solo técnica y administrativa sino con perspectiva de ddhh por lo cuál desde lo más alto del Organigrama hacia abajo deben capacitarse en género, discapacidad,

higiene y salud laboral, coordinación de grupos, entre otros.

**ARTÍCULO 89.- REQUISITOS:** El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en el presente Convenio teniendo un mínimo 30 (treinta) horas anuales para cumplir con la misma.

**ARTÍCULO 90.-** Se generará un plan estratégico de capacitación con las especificidades correspondientes a cada área. Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros, contemplando, además, las particulares circunstancias regionales y provinciales de las prestaciones a cargo del personal.

El Estado empleador, junto a los veedores sindicales firmantes del presente convenio, elaborarán las pautas metodológicas y los lineamientos generales bajo cuya orientación dichos planes serán elaborados y certificarán las actividades de capacitación. Se tomará en cuenta la sugerencia que realicen los trabajadores por intermedio de su asociación gremial y para la evaluación se tomará los temas y el contenido que fue expuesto en la capacitación, la cual se realizará dentro de las horas de trabajo y de acuerdo a lo establecido en el presente CCT.

**ARTÍCULO 91.-** El Municipio, elaborará un plan estratégico de capacitación, tanto general como específico, y sus correspondientes planes anuales, sobre la base de las propuestas elevadas por los titulares de las jefaturas intermedias y sectoriales y las necesidades detectadas y las propuestas a elevar por las organizaciones sindicales signatarias del Convenio Colectivo Sectorial.

**ARTÍCULO 92.-** Créase la COMISIÓN DE ADMINISTRACIÓN del FONDO PERMANENTE DE CAPACITACION Y RECALIFICACION LABORAL, integrada por representantes titulares y suplentes por los órganos respectivos del Estado empleador y representantes titulares y suplentes por las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial y también la creación de una PAGINA WEB para información, que sirva de Portal de Transparencia.

La designación de dichos representantes será efectuada por cada parte y comunicada ante la Co.P.Re.L.

**ARTÍCULO 93.- SON FUNCIONES DE LA COMISIÓN:**

- a) Contribuir con la identificación de las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por las jurisdicciones y entidades descentralizadas, las cuales se irán actualizando.
- b) Colaborar con la formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y/o fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
- c) Programar, coordinar y evaluar acciones de capacitación y acompañamiento del

personal alcanzado por el supuesto previsto en el ARTÍCULO 18 del presente convenio, pudiendo ejecutar con esta finalidad, acciones por sí o por terceros.

d) Promover y apoyar a la elaboración, ejecución y/o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y facilitar la movilidad funcional de los agentes y su correspondiente profesionalización.

e) Administrar los recursos financieros que se le asignen según lo precedentemente establecido.

f) Dictar las regulaciones para la asignación de los recursos a las actividades de capacitación que se aprueben.

g) Publicar con frecuencia no inferior a un trimestre en la correspondiente página WEB, el detalle de las actividades aprobadas y en curso, y de la utilización y destino de los recursos puestos a su disposición.

h) Dictar su reglamento interno de funcionamiento.

En caso de no arribar a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la CO.P.RE.L un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre las partes.

De considerar procedente su intervención, la CO.P.RE.L. emitirá un dictamen, el que será vinculante para las partes.

**ARTÍCULO 94.-** El FONDO se financiará con el aporte del CERO COMA DOS POR CIENTO (0,2%) del total de la remuneración bruta, mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores involucrados en el ámbito del presente convenio y durante el lapso de vigencia del mismo. Este porcentaje lo asumirá el Estado Empleador y lo depositará en la cuenta especial que se abra a los fines establecidos en este ARTÍCULO conjuntamente, no se descontará de los haberes de las y los trabajadores. Será auditado este fondo por síndicos del municipio.

## **CAPÍTULO IX: DE LAS MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

**ARTÍCULO 95.- MODALIDAD:** Los trabajadores se registrarán en la siguiente modalidad

- a) Trabajadores de planta permanente con estabilidad
- b) Trabajadores de planta transitoria, comprendiendo a los trabajadores en período de prueba de tres (3) meses.
- c) Trabajadores contratados.

**ARTÍCULO 96. – TRABAJADORES TRANSITORIOS:** El régimen de trabajadores transitorios

comprende exclusivamente la prestación de servicios en carácter de miembro y/o asesor de gabinete y secretario privado de los funcionarios políticos. Estos cesan en sus funciones en forma simultánea con la Autoridad cuyo Gabinete integran, y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

**ARTÍCULO 97.- TRABAJADORES CONTRATADOS:** El Estado municipal podrá contratar trabajadores para tareas determinadas en cuanto a su objetivo y duración. Las tareas por ellos desarrolladas están directamente ligadas a una situación de emergencia, temporadas, o a la implementación de programas especiales, y por dichas características el plazo máximo de duración no podrá superar los seis (6) meses, manteniendo, estos, la estabilidad laboral en todas las temporadas. A las y los trabajadores en esta modalidad, se les efectuará el descuento previsional de rigor, los que les permitirá acogerse al régimen jubilatorio una vez cumplidos los requisitos del mismo. Ejemplo los guardavidas y personal que se contrate por vacaciones ya sean culturales, recreativas, de tránsito, etc.

1º) En ningún caso el Poder Ejecutivo municipal establecerá contrataciones de trabajador eventual, pasante, monotributista, u otras, para asimilarlas a tareas de planta permanente cualquiera sea su agrupamiento.

2º) Los contratos podrán realizarse con un máximo de duración de seis (6) meses. Transcurrido dicho plazo, de continuar en actividad, el y la trabajadora adquiere sin más, estabilidad plena en el cargo.

3) Las situaciones de Emergencia y los planes que se resuelvan, que requieran de estas contrataciones deberán tener definiciones precisas en cuanto:

- a) Cantidad de Trabajadores/as.
- b) Fines a los que se destinará específicamente al trabajador que se contrate
- c) Duración de la Emergencia y/o plazo para la ejecución del Programa.
- d) Indicar de qué estructura existente dependerá el Programa que se cree y/o a la emergencia que se declare.
- e) Las contrataciones deberán realizarse previa selección de trabajadores mediante los sistemas establecidos de selección y concurso para el ingreso a la Municipalidad que están previstos en los capítulos pertinentes de la presente ley.

4) Los contratos serán de plazo fijo y en ello deberá preverse la obligación de la realización de aportes provisionales y de obras sociales, a través de los sistemas que se prevean para cada caso en particular.

5) Todos los derechos deberán asimilarse a los niveles escalafonarios de la planta permanente conforme a la tarea que se vaya a realizar.

# RELACIONES LABORALES

## CAPÍTULO I: COMPOSICIÓN

**ARTÍCULO 98.-** A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

Por la representación del Estado Empleador con los alcances e integración prevista en la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo.

Por la representación sindical, con los alcances e integración previstos en la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo.

## CAPÍTULO II. COMISIÓN PERMANENTE DE RELACIONES LABORALES (CO. P. RE. L.)

**ARTÍCULO 99.-** Créase la Comisión Permanente de Relaciones Laborales (CO.P.RE.L.) que estará constituida por representantes titulares y suplentes del Estado empleador, y representantes titulares y suplentes representantes, en forma equitativa, de cada gremio signatario del presente CCT. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo el mismo carácter vinculante, la CO.P.RE.L. podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

La CO.P.RE.L. elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes, el que será aprobado por la Comisión Negociadora.

### ARTÍCULO 100.-FUNCIONES Y ATRIBUCIONES

a) Interpretar, con alcance general, el presente Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines del presente Convenio y los principios establecidos en la Ley de Convenios Colectivos de Trabajo, Ley provincial 8329, los Convenios N° 151 y 154 de la OIT, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos permanentes de aplicación de la Administración Municipal

b) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a trabajadores convencionales afectados por un conflicto o controversia de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:

1° La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.

2°. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.

c) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrán solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto.

c) Analizar semestralmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio y elaborar las posibles mejoras correspondientes.

La elevación del acuerdo de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas, si la hubiera, se hará al Organismo de Aplicación, debiendo esta autoridad de aplicación convocar en los plazos previstos en la Ley de Convenio Colectivo de Trabajo, a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.

**ARTÍCULO 101.-** LOS CONFLICTOS de carácter individual se regirán por las normas de procedimiento vigentes en la Administración Pública Provincial, debiendo intervenir los órganos permanentes con competencia en la materia con sujeción de lo establecido en los principios del derecho del trabajo. LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES, que se originen en cuestiones de normas del Convenio Colectivo Municipal y la aplicación de normas contrarias a dicho régimen, deberán ser informados a la CO.P.RE. L.

### **CAPÍTULO III: MECANISMOS PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES**

**ARTÍCULO 102.-** LAS PARTES, acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre el Estado Empleador y las representaciones gremiales signatarias en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al Órgano de Aplicación, absteniéndose la misma de requerir su intervención en los términos de la Ley Nacional N° 14.786 (Resolución de conflictos colectivos de trabajo) y la Ley Provincial de Procedimiento Administrativo en lo Laboral, durante la sustanciación de dicho procedimiento, período en el cual mantendrán informado a este Órgano de Autoridad acerca del estado de las negociaciones así como del resultado al que se arribe. Agotado el procedimiento y en caso de no arribarse a ningún acuerdo, las partes podrán recurrir a las medidas de acción directa que estimaren convenientes, quedando inhibido el Órgano de Aplicación de instar el procedimiento de conciliación obligatoria, y pudiendo hacer uso las y los trabajadores de sus herramientas para defender los derechos laborales consagrados en la Constitución Nacional y la Ley 23551.

**ARTÍCULO 103.-** PRINCIPIOS GENERALES. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

**ARTÍCULO 104.-** PROCEDIMIENTOS ESTABLECIDOS para la solución de conflictos laborales son:

- a) La autocomposición del conflicto en el seno de la CO. P. RE.L.
- b) La mediación
- c) El arbitraje

**ARTÍCULO 105.-** AUTOCOMPOSICIÓN DEL CONFLICTO.

La CO. P. RE. L. podrá intervenir cuando se suscite un conflicto laboral sea este colectivo o individual, en cuyo caso:

a) Cualquiera de las asociaciones sindicales signatarias del presente CCT que sea titular de un conflicto, podrá solicitar la intervención de la CO.P. RE. L., debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo,

b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.

c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de diez (10) días hábiles.

Dentro de los DOS (2) primeros días la CO.P.RE.L. podrá resolver, por acuerdo de las partes en conflicto, acerca de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto.

d) Si la Comisión no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c) la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio Colectivo Municipal.

**ARTÍCULO 106.-** MEDIACIÓN. Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto al mecanismo de la mediación.

**ARTÍCULO 107.-** En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.

b) El o los organismos y el personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.

c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el ARTÍCULO siguiente.

**ARTÍCULO 108.-** Promovida y aceptada la mediación, la CO.P.RE.L. deberá convocar a el mediador o la mediadora en un plazo no mayor a DOS (2) días hábiles. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las VEINTICUATRO (24) horas HÁBILES de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes. Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizar en un plazo no mayor a CINCO (5) días hábiles. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada, antes de la aceptación.

**ARTÍCULO 109.-** Las y los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán por acuerdo de las partes en conflicto.

**ARTÍCULO 110.-** Acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para las partes en conflicto.

Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte en conflicto (sean internos o externos) el mediador o la mediadora fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las

causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación. Estará representado por 1 (uno) del Ejecutivo, 1 (uno) del gremio signatario, un concejal y uno por la minoría.

**ARTÍCULO 111.-** EL MEDIADO Y/O LA MEDIADORA: intentará la avenencia de las partes en conflicto, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en el presente CCT. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

**ARTÍCULO 112.-** De aceptar ambas partes el resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes,. También se debe remitir una copia a sindicatos signatarios del presente CCT.

**ARTÍCULO 113.-** En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia.

**ARTÍCULO 114.-** ARBITRAJE: El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de las partes en conflicto, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, la que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

**ARTÍCULO 115.-** El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscrita por las partes en conflicto ante la CO.P.RE.L. la cual deberá contener:

- a) El o los árbitros que solicitan.
- b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan. El o los organismos y personal afectado por el conflicto, así como su ámbito territorial.
- c) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.
- d) El plazo. En caso de no estar especificado, será el previsto en el presente CCT.

**ARTÍCULO 116.-** Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que generen la confianza de las partes en conflicto y garanticen la independencia de estas. Primarán los derechos consagrados de las y los trabajadores y será de iguales condiciones al art 110.

**ARTÍCULO 117.-** La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario, las cuales deberán cumplir las previsiones del ARTÍCULO anterior. Se garantizará el derecho de audiencia de las partes, así como el principio de igualdad. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscrita por el árbitro o los árbitros intervinientes.

**ARTÍCULO 118.-** La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria

para ambas partes.

**ARTÍCULO 119.- EL LAUDO:** Deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de QUINCE (15) días hábiles.

**ARTÍCULO 120.-** El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de 48 horas de emitido.

**ARTÍCULO 121.-** La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro, y a los órganos competentes de la Administración Municipal para su instrumentación y aplicación, y al gremio signatario del presente CCT.

**ARTÍCULO 122.-** El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

- a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.
- b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.
- c) Contradigan normas legales o constitucionales.
- d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución.

En tales casos, y dentro del plazo de TREINTA (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Justicia. El que tendrá efectos suspensivos.

**ARTÍCULO 123.-** Son de aplicación la Ley Nacional 25.877 Capítulo III ARTÍCULO 24 (Reordenamiento del Régimen Laboral), El Decreto 843/2000, ARTÍCULO 4 (Servicios Esenciales).

**ARTÍCULO 124.- INCOMPATIBILIDAD:** El desempeño de un cargo en el Estado Municipal es incompatible con el ejercicio de cualquier otro remunerado en otra municipalidad, en el estado provincial, así como en el Estado Nacional.

**ARTÍCULO 125.- COMPATIBILIDAD DE CARGOS:**

Son compatibles: El desempeño de un cargo en el ámbito municipal con el ejercicio de la docencia en cualquier jurisdicción, nivel y modalidad, siempre que no exista superposición horaria.

El desempeño de un cargo en el Estado Municipal con la contratación para el ejercicio de actividades artísticas o culturales en las instituciones de la Provincia, Nacional o Municipal, siempre que no exista superposición horaria, sean cargos en el Ejecutivo, Legislativo, o Judicial, jerárquicos o no.

**ARTÍCULO 126.- ACUMULACIÓN DE CARGOS.** El personal dependiente de la Municipalidad puede desempeñar cargos en el marco de sus propias actividades, en tanto no exista

superposición horaria y no se viole la jornada máxima legal, y que no existan intereses en conflicto.

# SITUACIONES DE REVISTA

## CAPÍTULO I: DE LAS SITUACIONES DE REVISTA

**ARTÍCULO 127.- PRINCIPIO GENERAL:** El/a trabajador/a debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado y revistará en uno de los niveles escalafonarios previstos en esta ley.

**ARTÍCULO 128. – SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA:** Sin perjuicio de lo dispuesto en el ARTÍCULO que antecede, el trabajador y/o la trabajadora puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista, previstos en la presente ley:

- a) ejercicio de un cargo superior,
- b) en comisión de servicio,

**ARTÍCULO 129. – EJERCICIO DE UN CARGO SUPERIOR:** Se considera que existe ejercicio de una función superior cuando un/a trabajador/a asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista.

Cuando la transitoriedad en el ejercicio del cargo superior provenga de una causa que torne imposible el retorno del/a trabajador/a que lo ejercía, el plazo improrrogable de ocupación del cargo será de noventa (90) días, debiéndose llamarse a concurso para la cobertura definitiva del cargo ocupado transitoriamente.

**ARTÍCULO 130°. – COMISIÓN DE SERVICIO:** Un trabajador y/o trabajadora revista en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante, sólo se realizará dicha comisión, con el expreso consentimiento del trabajador.

# REPRESENTACIÓN GREMIAL

## CAPÍTULO I: REPRESENTACIÓN GREMIAL

**ARTÍCULO 131.- RECONOCIMIENTO GREMIAL:** Las partes ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales. En virtud de ello, las entidades sindicales signatarias del presente Convenio podrán efectuar elecciones de delegados en el ámbito de aplicación del presente. Garantizando libertad y democracia sindical

En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección de representantes, la misma se ajustará a lo establecido en las leyes Nros. 23.551 y 25.674 y sus respectivas reglamentaciones, así como a sus estatutos. En relación con la cantidad total de delegados, la misma se ajustará a la siguiente escala:

- a) Hasta 10 trabajadores/as: 1 representante
- b) de 11 a 50: 2 representantes
- c) de 51 en adelante: 1 representante más por cada 50 trabajadores/as que excedan de 50.

**ARTÍCULO 132.-** Las Entidades Gremiales signatarias del presente CCT comunicarán al Estado empleador la nómina de delegados/as elegidos/as como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y lugar de trabajo que representan y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata.

**ARTÍCULO 133.-** Los Delegados y delegadas de los trabajadores y las trabajadoras, las y los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, las y los miembros de comisiones sindicales especiales, comisiones paritarias, delegados normalizadores, los miembros del órgano Directivo de las entidades sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo, electos de acuerdo con los procedimientos establecidos por las Leyes Nros. 23.551 y 25.674, y sus reglamentaciones, y el Decreto N° 467/88, tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

- a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo.
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se concederá el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.
- c) Las autoridades de las Entidades enunciadas en el Título I, Capítulo I, ARTÍCULO I, deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial, en los lugares y horarios de trabajo.
- d) Un crédito de horas diarias acumulativas en forma mensual para cada delegado, dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:

- Hasta 10 trabajadores representados 2 horas
- De 11 a 50 trabajadores representados 3 horas
- De 51 a 100 trabajadores representados 4 horas
- De 101 a 200 trabajadores representados 4 y ½ horas
- De 201 a 400 trabajadores representados 5 horas
- De 401 a 500 trabajadores representados 5 y ½ horas
- De 500 trabajadores en adelante 6 horas.

e) Prestaciones y reparación integral establecidas en la Ley 24.557 y decretos y resoluciones reglamentarias para las contingencias laborales, con los alcances previstos en el ARTÍCULO Correspondiente. Del Título VIII Condiciones y Medio Ambiente de trabajo del presente Convenio, por los daños psicofísicos sufridos por el hecho o por ocasión del ejercicio de sus funciones gremiales.

f) Gozarán de permiso gremial especial, tanto delegados y delegadas como afiliados y afiliadas a los gremios signatarios, por Congresos Nacionales y Provinciales, Plenarios Nacionales, Provinciales y locales; cursos y toda actividad que así lo requieran dentro o fuera de la provincia.

g) Se administrarán los procedimientos por los cuales se incluya a los representantes gremiales a los distintos planes de capacitación, a los fines de que los mismos, sin menoscabo de su función actual puedan acceder a los procesos de evaluación y carreras.

**ARTÍCULO 134.-** El Estado empleador descontará la cuota mensual de los aportes de los trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales signatarias del presente Convenio y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley. De no cumplir con esta obligación, y sin perjuicio de las acciones legales pertinentes, en concepto de multa por el incumplimiento, la empleadora abonará a la representación sindical correspondiente una suma equivalente al monto adeudado.

**ARTÍCULO 135.-** El estado empleador deberá presentar trimestralmente un padrón actualizado de afiliados cotizantes a las entidades gremiales integrantes del presente Convenio.

**ARTÍCULO 136.- ESPACIO FÍSICO:** A los fines del ARTÍCULO 44 de la Ley N° 23.551, el Estado empleador concederá a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal, en todo lugar que se cuente con un delegado o más.

**ARTÍCULO 137.- SERVICIOS MÍNIMOS:** La CO.P.RE.L. agotará todas las instancias previas de reclamo y/o negociación, en cualquier supuesto de conflicto colectivo o diferendo que pudiese suscitarse. Concluida la gestión y si se adoptaran medidas de acción directa que pudieran alterar la prestación de un servicio esencial en los términos del art. 24 de la ley 25.877 y Decreto reglamentario 843/2000 ARTÍCULO 4, será de aplicación exclusiva dicha norma.

## CAPÍTULO II: INFORMACIÓN

**ARTÍCULO 138.-** Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio, el Estado Empleador se compromete a brindar toda la información requerida, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

**ARTÍCULO 139.-** Para facilitar a las asociaciones sindicales signatarias del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal del Sector Municipal, el Estado empleador remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico informático y foliado, detallando:

- a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, trabajador en goce de licencia, sin goce de haberes, escalafón salarial, plus de producción o arancelamiento y contratos especiales.
- b) Grupo familiar: cantidad de agentes por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.
- c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.
- d) Capacitación: cantidad de trabajadores detallando los niveles formales de educación alcanzados. Nómina de cursos ofrecidos y desarrollo de los mismos.
- e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades relacionadas con la actividad del ámbito de aplicación del presente Convenio.
- f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, cumplimiento de cupo laboral travesti trans y el de discapacidad, ambos reglamentados por leyes nacionales.
- g) Balances contables
- h) Licitaciones y contratos.
- i) Índices y estadísticas provinciales.
- j) Presupuesto e informe presupuestario municipal: Rubro por gastos en personal, Oferta anual de empleo público, Previsión presupuestaria con posibles actualizaciones salariales, etc.
- k) Gastos en cooperativas y otros servicios tercerizados.
- l) Identidad de las empresas que contraten con el estado y nómina de sus titulares y miembros de los directorios.
- m) Ingresos por aportes y coseguros de la Obra Social.
- n) Ingresos por arancelamiento de servicios.
- o) Salarios netos de Funcionarios (cargos de dirección en Secretarías y Subsecretarías).
- p) La representación gremial será ejercida por todas aquellas asociaciones sindicales

con personería gremial y ámbito de representación personal y territorial en el distrito,

**ARTÍCULO 140.- FALTA DE ACUERDO EN LA REPRESENTACIÓN:** Cuando no hubiese acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar respecto de la conformación de la voluntad del sector trabajador en la comisión negociadora, la autoridad de aplicación (Ministerio, Secretaría o Subsecretaría de Trabajo) procederá a definir, el porcentaje de votos que le corresponda a cada parte.

Para el cálculo de representación se tomará la siguiente fórmula equivalencia: un voto cada (100) cien o fracción mayor de (50) cincuenta afiliados y afiliadas, que las organizaciones sindicales posean al último día hábil del mes anterior a realizarse la discusión paritaria.

**ARTÍCULO 141.- REPRESENTACIÓN DE LA PARTE EMPLEADORA:** La representación de la empleadora es ejercida por quien designe el Ejecutivo Municipal, quienes serán los responsables de conducir las negociaciones. Dichas designaciones deberán recaer en funcionarios con rango no inferior a Director General o equivalente.

**ARTÍCULO 142.- DESIGNACIÓN DE ASESORES:** Las partes en la negociación colectiva pueden disponer la designación de asesores.

**ARTÍCULO 143.- FUNCIONARIOS EXCLUIDOS:** Los siguientes funcionarios quedan excluidos del presente Título:

- a) El Intendente Municipal
- b) Los concejales municipales,
- c) Los jueces de Faltas, Contador, Tesorero y Jefe de Compras
- d) Los secretarios, subsecretarios y asesores del Poder Ejecutivo y las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones de jerarquía equivalente a la de los cargos mencionados,
- e) Los funcionarios designados en cargos fuera del escalafón

**ARTÍCULO 144.- PRINCIPIO DE BUENA FE:** Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Este principio comporta, entre otros, los siguientes deberes y obligaciones:

- a) La concurrencia a las negociaciones y audiencias citadas en debida forma, con poderes suficientes,
- b) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficiente,
- c) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas,
- d) El intercambio de información a los fines del examen de las cuestiones en debate, incluyéndose entre ellas las cuentas presupuestarias, sus desgloses y cuanta otra información haga al ingreso y egreso de fondos en los municipios.
- e) La provisión por parte del Estado de toda la información relacionada con los planteles básicos, plantillas de personal y toda otra que sea requerida, por la parte signataria gremial del presente CCT.

**ARTÍCULO 145.- MATERIAS DE LA NEGOCIACIÓN:** La negociación colectiva comprenderá

todos los aspectos que integran la relación de empleo público. A saber:

- a) Condiciones de trabajo.
- b) Mejoras salariales en procura de un mejor nivel de vida.
- c) Establecimiento de las necesidades básicas de capacitación, y/o formación.
- d) Régimen de licencias
- e) Jornada de trabajo.
- f) Movilidad escalafonaria.
- g) Formación e integración de comisiones mixtas de seguridad, salud laboral, medio ambiente de trabajo y carrera.
- h) Toda otra materia que pudiera surgir

**ARTÍCULO 146.- INSTRUMENTACIÓN:** Los acuerdos que se suscriban en virtud del convenio colectivo sectorial, serán remitidos dentro de los (30) treinta días posteriores al Órgano de Aplicación, para su homologación y publicación, siendo además el encargado de arbitrar los mecanismos necesarios para su aplicación.

**ARTÍCULO 147.- VIGENCIA:** El convenio colectivo de trabajo tendrá un período de vigencia de dos (2) años, pudiéndose pactar en todo momento cláusulas de revisión salarial durante el tiempo de vigencia, con renovación automática.

**ARTÍCULO 148.- OBLIGATORIEDAD:** Los acuerdos alcanzados en las convenciones colectivas son de cumplimiento obligatorio para las partes, no pudiendo ser modificadas unilateralmente. La aplicación de un nuevo convenio colectivo de trabajo no pueden afectar las actuales condiciones individuales o colectivas, cuando estas fueran más favorables a las y los trabajadores (previa visación de los gremios signatarios del presente CCT).

**ARTÍCULO 149.- MARCO INTERNACIONAL:** Toda discusión en el convenio sobre los mecanismos de prevención y solución de conflictos, como particularmente lo que hace a los servicios esenciales se establecerá con los parámetros que en esta materia indican los convenios internacionales y la normativa de la O.I.T.

**ARTÍCULO 150.- INICIACIÓN:** Dentro de los 60 días hábiles anteriores al vencimiento de un convenio colectivo de trabajo, la autoridad de aplicación, a solicitud de cualquiera de las partes, debe disponer la iniciación de las negociaciones tendientes a su renovación, sin modificación del ARTÍCULO.

**ARTÍCULO 151.- SOLICITUD EXTRAORDINARIA:** Los representantes del poder ejecutivo municipal o de los/as trabajadores/as pueden en cualquier momento por razones extraordinarias, proponer a la otra parte la formación de una Comisión Negociadora indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias objeto de la negociación. El pedido debe ser notificado a la Autoridad de Aplicación, la que dentro de los diez días hábiles posteriores convocará a constituir la Comisión Negociadora.

**ARTÍCULO 152.- NOTIFICACIÓN:** Los representantes de la parte que promueva la negociación deben notificar por escrito a la autoridad de aplicación los siguientes puntos:

- a) el alcance personal del convenio colectivo de trabajo propuesto.
- b) la acreditación fehaciente de la representatividad invocada y la manifestación de la que atribuye a la otra parte
- c) las materias que comprenden al nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) la Autoridad de Aplicación dentro de las 48 hs. correrá traslado a las otras partes con derecho a la negociación.

**ARTÍCULO 153.- CONTESTACIÓN:** La parte que recibe la comunicación establecida en el ARTÍCULO precedente, se halla igualmente facultada para proponer idéntico contenido a ser llevado al seno de la Comisión Negociadora, y debe notificar su propuesta a la autoridad de aplicación.

**ARTÍCULO 154.- PRIMERA AUDIENCIA:** La autoridad de aplicación al recibir la notificación mencionada en los ARTÍCULOS precedentes, debe citar a las partes, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles, a una audiencia para constituir la Comisión Negociadora.

**ARTÍCULO 155.- PLIEGO DEFINITIVO:** Luego de celebrada la primera audiencia y constituida la Comisión Negociadora, los representantes del Estado y de los trabajadores, tienen un plazo de diez (10) días hábiles para presentar a la otra parte el pliego definitivo de materias a negociar y solicitar o no la asistencia de un funcionario/a que presida las deliberaciones, y cualquier otro tipo de colaboración de la autoridad de aplicación. En todo acto de la negociación se debe labrar acta de lo manifestado por las partes.

**ARTÍCULO 156.- FORMA:**

El convenio colectivo de trabajo que se suscriba conforme al presente régimen debe:

- Celebrarse por escrito.
- Consignar lugar y fecha de celebración.
- Señalar nombre de los intervinientes.
- Acreditar suficientemente las respectivas personerías.
- Determinar el período de vigencia.
- Indicar con precisión los/as trabajadores/as comprendidos.
- Apuntar toda mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

**ARTÍCULO 157.- ENTRADA EN VIGENCIA:** La convención colectiva de trabajo rige formalmente a partir del día siguiente al de su publicación y se aplica a la totalidad de los trabajadores municipales del distrito, organismos y entes comprendidos o que hayan adherido.

**ARTÍCULO 158.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN:** Las partes signatarias del presente CCT deberán formar una Comisión Paritaria de Interpretación, de carácter permanente, que estará integrada por dos representantes de cada organización sindical signataria del convenio colectivo y dos representantes del poder ejecutivo municipal, siendo dos titulares, dos suplentes y se debe informar 10 días hábiles antes el nombre de los mismos.

**ARTÍCULO 159.- ATRIBUCIONES:** La Comisión Paritaria de Interpretación tendrá las siguientes atribuciones:

1. Interpretar el convenio colectivo.
2. Entender en los recursos que se interpongan contra sus decisiones, cuyo régimen será establecido por la propia Comisión en la primera reunión que realicen. Sus decisiones serán recurribles por ante la autoridad de Aplicación
3. Entender en todo reclamo de uno o más trabajadores comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo Municipal, que invoque una presunta lesión a un derecho conferido por ese cuerpo normativo. Las resoluciones que adopte serán recurribles por ante la autoridad de aplicación.
4. La acción judicial será procedente una vez agotada la vía recursiva por ante la autoridad de aplicación.

# RÉGIMEN REMUNERATORIO

## CAPÍTULO I: REMUNERACIONES

**ARTÍCULO 160.- RÉGIMEN REMUNERATORIO:** El régimen remuneratorio garantiza el principio de igual remuneración por igual tarea para todos los y las trabajadoras de las Municipalidad de comprendidos en la presente Ley.

La remuneración del trabajador se compondrá de una asignación básica del nivel escalafonario, o denominación equivalente, más los adicionales, suplementos, bonificaciones e incentivos que correspondan a su situación de revista, de conformidad con las regulaciones que se establezcan en el presente Convenio. El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y el último día hábil del mes trabajado, aún el recién ingresado. Dichas remuneraciones asegurarán al trabajador condiciones dignas de vida, para él y su familia. Cumpliendo, así, con el ARTÍCULO 14 BIS de la Constitución Nacional.

El agente tendrá derecho al sueldo anual complementario según lo determinado en la legislación vigente, percibiendo Asignaciones Familiares y sociales.

Habrà una mesa de negociación salarial con participación de los sindicatos signatarios del presente CCT para discutir salarios de acuerdo al costo de vida.

**ARTÍCULO 161.- BONIFICACIONES:** Todos los trabajadores del estado municipal de la provincia gozarán de las mismas bonificaciones, creadas en el presente cuerpo normativo, garantizando el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Nacional.

Dichas bonificaciones tendrán un valor monetario mínimo e igualitario para todas y todos los trabajadores del Estado Municipal y/o Comunal, el que podrá ser ampliado en el marco de cada convención colectiva sectorial. En este cargo se debe eximir a cargos políticos, independientemente de su situación contractual.

# LICENCIAS

## CAPÍTULO I: DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS

**ARTÍCULO 162.- LICENCIAS:** Las y los trabajadores de la Municipalidad tienen derecho a las siguientes licencias:

- a) Descanso anual remunerado,
- b) Enfermedades de corta evolución,
- c) Enfermedad de familiar o menor del cual se ejerza su representación legal.
- d) Enfermedad de largo tratamiento,
- e) Maternidad y adopción,
- f) Pre-examen, examen o integrar mesas examinadoras.
- g) Nacimiento de hijo,
- h) Matrimonio,
- i) Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en pareja conviviente, de hijos, de padres y de hermanos, de nietos,
- j) Cargos electivos, políticos y gremiales
- k) Designación en cargos de mayor jerarquía sin goce de haberes,
- l) Donación de sangre, órganos o piel,
- II ) Deportiva,
- m) Por adaptación escolar de hijo,
- n) Decenales,
- o) Por incorporación a las Fuerzas Armadas, o de seguridad como oficial o suboficial de reserva,
- p) Por accidentes de trabajo
- q) sanitaria para el personal que haga tareas peligrosas, remunerada
- r) por violencia de género

Todas las licencias se otorgarán por días hábiles.

**ARTÍCULO 163.- LICENCIA ORDINARIA:** El trabajador gozará de un período mínimo de descanso anual remunerado de acuerdo a su antigüedad:

- a) De 21 (veintiún) días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de CINCO (5) años, agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.
- b) De 28 (veintiocho) días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de CINCO (5) años no exceda de 10 (diez), agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.
- c) De 35 (treinta y cinco) días hábiles cuando siendo mayor de DIEZ (10) años, y no exceda de QUINCE (15) años, agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

d) De 38 (TREINTA Y OCHO) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de QUINCE (15) años, y no exceda de 20 (VEINTE) años agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

e) De 45 (CUARENTA Y CINCO) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de 20 (VEINTE) años, agregándose en concepto de viaje, DOS (2) días hábiles de ida y DOS (2) días hábiles de vuelta.

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal, aquella que tendría el trabajador al 31 de diciembre del año al que le correspondan las mismas.

Para establecer la antigüedad del trabajador se computarán los años de servicio prestados desde su ingreso, sin importar la modalidad contractual laboral o no laboral en que se hubiere desempeñado para los Organismos del Gobierno Provincial, Municipal o Entes Públicos. (Incluye: personal estable, contrato de servicio, con y sin salario.

Cuando se trate de trabajadores casados o que convivan en estado de aparente matrimonio y ambos cónyuges trabajen en la Municipalidad las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea si ellos, así las pidieran.

El trabajador podrá hacer uso de su licencia anual en forma optativa, y podrá fraccionarla y será acumulativa sin fecha de vencimiento.

**ARTÍCULO 164.- ANTIGÜEDAD COMPUTABLE:** Se computa como antigüedad a los efectos de los beneficios y derechos establecidos en el presente capítulo el tiempo efectivamente trabajado por el trabajador/a bajo la dependencia del Estado Nacional, Provincial y/o Municipal.

Asimismo, se computará como tal, todo el tiempo efectivamente trabajado al servicio de la Administración municipal a todos aquellos/as trabajadores/as que revisten o revistieron en situación laboral precaria o no registrada.

El/a Trabajador/a percibirá como mínimo por este concepto un tres por ciento (3%) del sueldo básico por año trabajado, dicho porcentaje podrá ser ampliado en el marco paritario sectorial.

**ARTÍCULO 165.- LICENCIA ANUAL REMUNERADA:** El período de descanso anual remunerado para los /as trabajadores/as es de carácter obligatorio con goce integro de haberes por cada año calendario y siempre que el/a trabajador/a haya tenido un mínimo de \_\_\_\_\_ antigüedad \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 6 meses.....  
.....

45 (cuarenta y cinco) días hábiles en período denominado de verano 12 (doce) días hábiles en período denominado de invierno.

El goce puede ser fraccionado hasta en dos veces debiendo tenerse presente las características y necesidades de las respectivas reparticiones.

Se considerará período de verano el comprendido entre los meses de octubre a marzo y período de invierno el que va entre los meses de abril a septiembre

Entre una y otra licencia debe existir un período de efectivo trabajo de 20 días.-

El/a trabajador/a que al 31 de diciembre no complete los 6 meses de trabajo tiene derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso. Tomado como base un (1) día de descanso sobre cada veintiún (21) días trabajados

El goce de las licencias previstas en el presente ARTÍCULO es de carácter obligatorio, con goce íntegro de haberes y se otorgan por año calendario.

En casos de cónyuges con relación laboral en el Estado Municipal, deberá propenderse al goce de la licencia anual en forma simultánea sobre la base del principio de unidad familiar, si así, el trabajador lo pidiera.

**ARTÍCULO 166.-** La licencia anual remunerada solamente podrá interrumpirse por:

- a. Enfermedad del trabajador o de familiar a cargo, por maternidad, por fallecimiento de familiar.
- b. Por razones imperiosas de servicio.

Las primeras debidamente justificadas y las últimas deberán resolverse mediante acto debidamente fundado y anoticiado fehacientemente al trabajador.

En el caso del inciso b) deberá demostrarse el carácter de urgente e imprescindible de tal requerimiento formalizándose por el acto administrativo correspondiente donde se exprese la imposibilidad que para la solución y el desarrollo de las tareas tienen los superiores jerárquicos.

También para el caso antes mencionado, inciso b), por razones imperiosas de servicio, el costo de traslado de el/a 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/a trabajador/a deberá acreditarlo fehacientemente.

El trabajador continuará en uso del descanso remunerado en la fecha inmediatamente posterior a la finalización del lapso correspondiente a la interrupción, cualquiera sea el año en que se produzca el reintegro al trabajo. En ninguno de los casos enunciados se considerará que ha existido fraccionamiento de la licencia.

**ARTÍCULO 167.-** El trabajador que cese en su relación de empleo con el Estado Municipal tendrá derecho al cobro de la licencia anual remunerada, en la parte proporcional que le reste usufructuar a la fecha del efectivo cese.

**ARTÍCULO 168. – LICENCIA POR ENFERMEDADES DE CORTA EVOLUCIÓN:** Las y los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tienen derecho a una licencia de hasta 45 (cuarenta y cinco) días corridos por año calendario con goce de haberes en el caso de afecciones comunes (enfermedades de corta evolución). Vencido este término tienen derecho a una licencia de hasta 45 (cuarenta y cinco) días, sin goce de haberes.

**ARTÍCULO 169.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR O MENOR DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACIÓN LEGAL:** Las y los trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o menor del cual ejerza su representación legal, de hasta veinte (20) días corridos, con goce de haberes. Quedan comprendidos los/as trabajadores/as que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva.

Se entiende por familiar a cargo al cónyuge o a la persona con la cual estuviese unido como pareja conviviente, a los parientes de cualquier grado, a los padres, padres putativos e hijos, aunque no convivan con él.

**ARTÍCULO 170.- LICENCIA ESPECIAL PARA ATENCIÓN DE FAMILIAR A CARGO O MENOR DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACIÓN LEGAL, CON NECESIDADES ESPECIALES:** Los trabajadores tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta treinta (30) días corridos con goce de haberes. Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta treinta (30) días corridos sin goce de haberes.

El término de estas licencias se contabiliza de manera independiente a la forma en la que el trabajador realiza sus prestaciones. Quedan comprendidos los trabajadores que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva.

En estos casos, se deberá adjuntar a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con necesidades especiales del familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal.

**ARTÍCULO 171. – LICENCIA POR ENFERMEDAD DE LARGO TRATAMIENTO:** En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de 2 años con goce de haberes. Vencido este plazo tiene derecho a una licencia de un año adicional, durante el cual percibirá el 75% de sus haberes.

Si vencido este plazo el trabajador no estuviera en condiciones de reingresar al trabajo y la Dirección de servicios médicos de la Municipalidad entendiera que el/a trabajador/a enfermo se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, el municipio le otorgará un subsidio que consistirá en el 50% de su mejor remuneración normal y habitual. Este beneficio será otorgado por un plazo máximo de 1 año.

El Gobierno Municipal patrocinará al trabajador en sus reclamos administrativos y judiciales a los fines de que los organismos competentes le otorguen los beneficios que en materia de seguridad social le correspondan.

**ARTÍCULO 172.- LICENCIAS ESPECIALES:** Quedan incorporadas al presente Convenio las siguientes licencias con goce de haberes:

1. 2 (DOS) días de licencia por motivos personales al mes, los cuales no serán acumulativos.
2. 3 (TRES) días de licencia en caso de mudanza de vivienda.
3. Los trabajadores podrán retirarse del lugar de trabajo por motivos personales, informando a su jefe inmediato superior hasta NUEVE (9) horas mensuales y un máximo de 3 horas por día. Las cuales no serán acumulativas.
4. 21 (VEINTIUNO) días hábiles ANUALES por estrés laboral.
5. 4 (cuatro) días mensuales por ARTÍCULO femenino (independientemente del sexo o identidad autopercebida).
6. 21 (VEINTIUNO) días continuos o discontinuos por enfermedad de familiar a cargo. En caso de haber superado los días convenidos y requiriendo un periodo mayor se girará la solicitud a la CO. P. RE. L.
7. 30 (TREINTA) días corridos por fallecimiento de hijos/as, agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.
8. 30 (TREINTA) días corridos por fallecimiento, esposo/a, concubino/a agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.
9. 10 (DIEZ) días corridos por fallecimiento de padres o tutores agregándose
10. 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y de 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.
11. 10 (DIEZ) días corridos por fallecimiento de hermano/a agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y de 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.
12. 10 (DIEZ) días corridos por fallecimiento de nieto/a agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y de 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.
13. 5 (CINCO) días corridos, por fallecimiento de abuelo/a, agregándose 2 (DOS) días de ida y 2 (DOS) días de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la provincia y 1 (UN) día de ida y 1 (UN) día de vuelta de encontrarse el fallecido fuera de la localidad y dentro de la provincia.
14. Concesión de 30 días al año, como mínimo, para perfeccionamiento acorde a las actividades que desempeña el trabajador. Si la misma fuera de interés de la parte empleadora, ésta última correrá con los gastos.
15. Licencia sin goce de haberes por motivos personales hasta 2 (dos) años requerida

con 30 (treinta) días de antelación sin requerir autorización del empleado.

**ARTÍCULO 173. – LICENCIA POR MATERNIDAD:** Queda prohibido el trabajo del personal gestante durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta CUATROCIENTOS VEINTE (420) días en total.

Sin perjuicio de ello, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, para que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CUATROCIENTOS VEINTE (420) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una remuneración igual a la que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.

**ARTÍCULO 174.-** Garantizar a toda persona durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique a la empleadora conforme al párrafo precedente.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo, vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en TREINTA (30) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

Cuando se produzca el nacimiento sin vida (20 (veinte) semanas o más de gestación). En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación lo prescripto en el segundo párrafo de este ARTÍCULO.

En el caso que la trabajadora sea madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en DIEZ (10) días hábiles por cada embarazo sucesivo.

Persona gestante que fallezca se otorgan CUATROCIENTOS VEINTE (420) días.

**ARTÍCULO 175.- DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA:** Toda trabajadora dispondrá de DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada laboral,

para la atención del hijo, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado. A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando DOS (2) horas después o retirarse DOS (2) horas antes.

**ARTÍCULO 176.- ESTADO DE EXCEDENCIA:** La persona gestante que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia:

- a) Continuar el trabajo en su puesto habitual en las mismas condiciones que lo venía haciendo.
- b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente a una remuneración mensual por cada año trabajado o fracción mayor de tres meses, para lo cual se tomará como base la mejor remuneración mensual percibida durante el transcurso de la relación laboral.
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a NUEVE (9) meses ni superior a VEINTICUATRO (24) meses, sin goce de haberes.

- El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá contar con el consentimiento expreso de la trabajadora.

d.- Licencia por Nacimiento. Los trabajadores varones gozarán del derecho a una licencia de CUARENTA Y CINCO (45) días hábiles por nacimiento de hijo.

Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, con percepción del setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes.

En el caso de que se produjere el fallecimiento de la cónyuge o pareja conviviente y éste fuere producto o causa sobreviniente de parto, o cualquier otra causa que imposibilite a la madre totalmente al cuidado del niño, los trabajadores tienen derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos supra para el post-parto de la mujer.

**ARTÍCULO 177.- LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO MUERTO O FALLECIDO A POCO DE NACER:** Si se produjera un parto de criatura muerta o que falleciere dentro del quinto mes del alumbramiento, la licencia para las trabajadoras será de treinta (30) días hábiles. En este caso trabajadores varones gozarán del derecho a una licencia de treinta (30) días hábiles por nacimiento de hijo muerto o fallecido a poco de nacer. Si se produjera un parto de criatura muerta o que falleciere dentro del quinto mes del alumbramiento.

**ARTÍCULO 178. – LICENCIA POR ADOPCIÓN:** La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

La trabajadora que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños de hasta 18 (dieciocho) años se le concederá licencia especial comprendida en el presente CCT. En este caso la licencia por nacimiento para trabajadores varones será la comprendida en el ARTÍCULO anterior.

**ARTÍCULO 179. – POR ALIMENTACIÓN Y CUIDADO DE HIJOS:** La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de 2 horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo. Esta pausa, en caso de lactancia artificial podrá ser solicitada por el padre quien deberá acreditar la ausencia o imposibilidad material de atención por parte de la madre. Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 2 años de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente. Esta licencia se otorgará durante doce meses y comenzará su vigencia a partir de que hayan vencido las otorgadas en el ARTÍCULO 63°, sea por decisión materna y/o por fenecimiento de los plazos allí acordados.

Para gozar de la presente licencia se podrá hacerlo fraccionando las dos horas previstas, tomando el plazo en forma conjunta a la entrada y/o salida del horario de trabajo. A los fines que la licencia sea gozada por el padre éste deberá aportar la partida de defunción, certificado médico o cualquier otra certificación expedida por la autoridad competente, que acredite las circunstancias de la ausencia o imposibilidad de la madre.

Los trabajadores que presten servicios los días sábados, domingos o feriados, así como aquellos que presten tareas en guardias, gozarán de la pausa por alimentación y cuidado de los hijos en forma proporcional a las horas trabajadas.

**ARTÍCULO 180. – LICENCIA POR PRE-EXAMEN, EXAMEN E INTEGRACIÓN DE MESA EXAMINADORA:** Se otorgará licencia con goce íntegro de haberes por pre-examen, examen e integrar mesa examinadora a los trabajadores/as que cursen estudios o dicten clases en establecimientos oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, nacionales, provinciales o municipales, y en establecimientos privados reconocidos oficialmente en calidad de alumnos regulares o libres, o como docentes en relación de dependencia:

- a) EGB o secundaria: 1 (DÍA)
- b) Carrera de grado o post-grado, universitarias o terciarias, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario para la preparación de exámenes finales o parciales, otorgándose hasta un máximo de cinco (5) días por vez inmediatas anteriores a la fecha fijada para el examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se integre y/o postergue su cometido.
- c) El día del examen a que se refiere el inciso anterior, este beneficio se prorrogara automáticamente cuando la mesa examinadora no se integre y/o postergue su cometido.
- e) Curso preparatorio de ingreso a carrera universitaria o terciaria, el o los días del examen, en iguales condiciones que el inciso b).

f) Cursos primarios y secundarios, el o los días del examen final o de promoción, en iguales condiciones que el inciso b).

g) Por practicas obligatorias de grado o post-grado, universitarias o terciarias, diez (10) días por año calendario.

h) Cuando el trabajadores/as tuviera que rendir la ultima materia de la carrera de grado, post-grado, universitaria o terciaria se le concederá por única vez diez (10) días de licencia acumulable a los del inciso a).

Cuando el agente tuviera que integrar una mesa examinadora se le concederá el día de la mesa.

En todos los casos para alumnos y docentes los certificados deberán ser expedidos por establecimientos educacionales dependiente de enseñanza oficial, reconocidos o incorporados.

**ARTÍCULO 181.- LICENCIA POR MATRIMONIO:** Los trabajadores de la Municipalidad tienen derecho a una licencia con goce de haberes de VEINTE(20) días hábiles por matrimonio.

**ARTÍCULO 182.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO:** Los trabajadores tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en pareja conviviente, de hijos, de nietos, de padres, padres putativos de hermanos, de tíos, de sobrinos, de abuelos de DIEZ (10) días corridos.

Aquellos/as trabajadores que deban viajar a más de 100 km de distancia gozarán de dos (2) días más de licencia.

La certificación de los mismos, será dentro de las 48 hs. subsiguientes al término de la licencia.

**ARTÍCULO 183.- LICENCIA POR CARGOS ELECTIVOS, POLÍTICOS Y GREMIALES:** Los/as trabajadores que fueren elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular en el orden nacional, provincial o municipal en cargos electivos, se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los 30 (TREINTA) días de haber finalizado aquellos.

Asimismo los trabajadores que participen como candidatos en actos electorales, nacionales, provinciales o municipales, gozarán de una licencia con goce de haberes de 30 (TREINTA) días previos a la realización de acto electoral de referencia.

Para el supuesto que la elección se haya producido para desempeñar cargo en las Comisiones Directivas de los sindicatos que representan a los Trabajadores del Estado de la Municipalidades y cuyas asociaciones sindicales sean signatarias de convenio colectivo con el estado provincial y/o municipal, la licencia que se otorgue, que tendrá el mismo plazo de duración, será con goce de haberes.

Los miembros de comisión directiva de las entidades sindicales que no utilicen el derecho precitado y los delegados del trabajador tendrán derecho a licencias con goce de sueldo de hasta diez (10) días corridos o alternados mensuales, cuando la misma fuere necesaria

para la defensa de los derechos individuales o colectivos de sus representados y/u organización.

Los integrantes de las comisiones directivas, miembros de comisiones internas y los delegados del trabajador tendrán derecho a disponer de hasta diez (10) horas semanales, a fin de realizar actividades relacionadas con su cometido. Igual derecho se otorgará a los delegados del personal, cuando tengan que realizar actividades de índole gremial, aun fuera de su lugar o ámbito de trabajo.

La licencia por ejercicio de un cargo de mayor jerarquía sin goce de haberes se registrará por lo dispuesto en el primer párrafo del presente ARTÍCULO.

**ARTÍCULO 184.- LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE, ÓRGANOS:** Puede justificarse la donación de sangre, con goce íntegro de haberes un día laborable en cada oportunidad y a razón de hasta dos por año calendario, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento reconocido.

Licencia por donación de órganos, todo lo que el certificado médico prescriba.

Estas licencias tendrán validez con la presentación de la documentación que certifique el acto médico cumplimentado ante la Dirección de Reconocimientos Médicos.

**ARTÍCULO 185.- LICENCIA DEPORTIVA:** Los trabajadores que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva (Ley 20596) con goce de haberes, en el caso de ser designados en campeonatos regionales dispuestos por organismos competentes en su deporte y en los campeonatos argentinos para integrar delegaciones que figuren en forma regular en el calendario de las organizaciones internacionales.

También pueden disponer de la licencia deportiva:

- Los que en su carácter de juez, árbitro o jurado se les designe por las federaciones u organismos internacionales para intervenir en ese concepto en los campeonatos;
- Los directores técnicos, entrenadores y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista en eventos internacionales.

La licencia en los casos de los últimos dos párrafos es sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración por sus servicios de arbitraje, jurado, dirección, entrenamiento y asistencia.

Para acceder a la licencia deportiva se deben presentar los comprobantes de los siguientes extremos, en la forma que fije la reglamentación: lugar, día y hora en que se realizará el evento deportivo, y medios económicos con que se cuenta para afrontar la concurrencia a éste. Los deportistas deben acreditar además su carácter de aficionado, y adjuntar certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina. La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente.

En todos los casos la licencia deportiva no debe exceder del tiempo establecido por los reglamentos de las organizaciones internacionales respectivas, ni podrá extenderse por más de cuarenta y cinco (45) días al año para los trabajadores incluidos dentro del primer párrafo, y de (treinta) 30 días para los restantes.

**ARTÍCULO 186. – LICENCIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJO:**

Los trabajadores tienen derecho a una franquicia horaria de hasta cuatro (4) horas diarias durante quince (15) días hábiles con goce de haberes por adaptación escolar de hijo o hija en los niveles de jardín maternal y preescolar, cuatro (4) horas diarias durante cinco (5) hábiles, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Si ambos padres fueran agentes, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

**ARTÍCULO 187. – LICENCIA QUINQUENAL o DECENAL:** Cumplidos cinco (5) o diez (10) años de antigüedad en la administración municipal, el y la trabajadora tendrá derecho de una licencia en el primer caso de hasta seis (6) meses sin goce de haberes y en el segundo de hasta doce meses sin goce de haberes, fraccionables a su pedido en dos periodos.

**ARTÍCULO 188. – LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO:** El trabajador tiene derecho de licencia con goce completo de haberes en los mismos términos que prevé la normativa vigente.

**ARTÍCULO 189.– LICENCIAS POR ACTIVIDADES ARTÍSTICAS Y DE INVESTIGACIÓN:** El 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 permiso, sin goce de haberes por un lapso de hasta DOS (2) años, periodo con goce de SEIS (6) meses, si es compatible debe optar.

**ARTÍCULO 190.-** Los Trabajadores podrán solicitar permisos para el desarrollo de actividades artísticas o por causas particulares, con y sin goce de haberes. Por causas no previstas en este Convenio y que obedezcan a motivos de real necesidad, debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes.

# CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

## CAPÍTULO I: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

**ARTÍCULO 191.-** Se creará un comité mixto con participación de los gremios signatarios del presente CCT para determinar urgencias, prevención y capacitación en la materia. A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 (Higiene y Seguridad en el Trabajo) y 24.557 (Riesgo del Trabajo) y sus decretos y resoluciones reglamentarios, se cumplimente con el Convenio 190 de la OIT, se considerarán:

**a) 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:

- 1) 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.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3) Los procedimientos o manipulación para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
- 4) 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 las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

**b) MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:** Se entiende específicamente incluido en este concepto:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, siempre en condiciones óptimas, tendiendo a la protección psicofísica del trabajador, donde se desarrollen las funciones propias de los organismos.
- 2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- 3) Prevención.- Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o

adoptadas en todas las fases de la actividad en el ámbito de aplicación descrito en el TITULO I CAPITULO 1 ARTÍCULO I, con el fin de eliminar, evitar, aislar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

4) Adecuada cantidad de trabajadores y capacidad de los mismos para optimizar el trabajo.

**ARTÍCULO 192.-** Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, en el ámbito de aplicación del presente Convenio queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen pre ocupacional gratuito y obligatorio para todos los y las trabajadoras comprendidas, debe tenerse en cuenta la legislación vigente referida a personas convivientes con determinadas enfermedades que no deben ser excluyentes.

b) Exámenes médicos anuales obligatorios y gratuitos, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad, acordes a la Resolución SRT 43/97 (Riesgo del Trabajo)

c) Comunicación escrita y personal al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes detallados precedentemente.

d) Confección de una estadística anual sobre los accidentes y enfermedades que puedan considerarse ocasionadas por el hecho del trabajo, la que deberá ser comunicada a la Autoridad de Aplicación y a la representación sindical.

e) Constitución de Servicios de Higiene y Seguridad Laboral y de Medicina del Trabajo en el lugar de trabajo, los cuales serán obligatorios en todos los casos y se adecuarán a lo normado en el Decreto 1338/96 (Riesgos del Trabajo).

f) Denuncia de los accidentes y/o enfermedades propias del lugar de trabajo ante la LA COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT).

g) Implementar en los lugares de trabajo los planes de contingencia y evacuación elaborados y aprobados por profesionales universitarios competentes en la materia en carácter de prevención, protección y mitigación 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. A tal efecto se aplicará en forma irrestricta el Capítulo 18 del Decreto 351/79, reglamenta la ley 19587 de Higiene y Seguridad Laboral.

h) Garantizar a los trabajadores el ambiente y las condiciones de trabajo adecuadas en todo de acuerdo con las leyes nacionales a fin de que pueda cumplir su labor con eficiencia y sin riesgo para su salud y su vida. A tal efecto, adoptará las medidas idóneas que lo protejan de cualquier peligro emergente de la labor que desarrolla, para la cual deberá

proveer como mínimo los siguientes aspectos y ello sin perjuicio de cumplimentar la normativa aplicable:

**- CONDICIONES FÍSICO-AMBIENTALES:** Ambientes de trabajo limpios, libres de ruidos y/o olores, gases o vapores potencialmente peligrosos para la salud, con iluminación y ventilación - general y/o localizada -apropiadas al tipo de tarea que se ejecuta, o de la materia que se emplee para realizarla.

Reducción de la jornada de trabajo: Cuando se deban realizar tareas en lugares considerados riesgosos - ya sea por las condiciones físico-ambientales, o bien por la naturaleza del trabajo, utilización de materiales o sustancias contaminadas, etc.- se aplicarán reducciones a la jornada laboral hasta límites admisibles, independientemente de la adopción de medidas complementarias para atenuar o neutralizar los efectos del trabajo en tales condiciones.

A tal efecto se entiende:

- Que son condiciones riesgosas, aquellas que originan trastornos generales -crónicos o agudos - de mayor o menor daño orgánico, psicológico y/o emocional, las que por su naturaleza y características implican un riesgo potencial para la salud o integridad del trabajador.

- Ropa y/o elementos especiales de trabajo: La parte empleadora proveerá periódicamente al personal la ropa especial y elementos de seguridad individual (v.g. guardapolvos, guantes, máscaras de protección biológica, delantal contra radiaciones, botas, etc.) cuando las condiciones en que se desarrollen sus tareas específicas así lo requieran. La provisión se hará en los meses de marzo y septiembre, salvo que la CYMAT establezca mayor periodicidad por características propias del sector de trabajo.

- En los casos en que el riesgo laboral no pueda disminuirse a pesar de que haberse tomado todos los recaudos necesarios, el personal comprendido percibirá un adicional por riesgo laboral. Para esto se requerirá el informe de la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo Sectorial.

i) La parte empleadora será responsable por los daños psicofísicos sufridos por los trabajadores por el hecho o en ocasión del trabajo durante el tiempo en que éstos estuvieren a disposición de aquella, en y para la ejecución del contrato de trabajo, sin otro requisito para el trabajador que la acreditación del daño padecido y su relación de causalidad con las tareas desempeñadas o por las condiciones en que las tareas se realizaron o por la conjunción de ambos factores. Basta al efecto, que el trabajo actúe como factor concurrente o agravante del estado psicofísico deficitario del trabajador para que la enfermedad pueda ser considerada característica del lugar de trabajo.

La responsabilidad de la misma implica la asunción de todas las obligaciones preventivas y de reparación que la Ley 24557 (de Riesgos del Trabajo), decretos y resoluciones reglamentarias estatuyen en cabeza de las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo, así como la reparación integral establecida en las normas de Derecho Común.

j) Iluminación y ventilación adecuada en todos los ámbitos laborales.

J) Espacios cómodos de trabajo para movilizarse sin dificultades y mobiliario acorde a la tarea a desempeñar.

I) Conceder un espacio físico para refrigerio.

II Toda conducta establecida en las leyes 19.587 de Higiene y Seguridad y 24.557 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

**ARTÍCULO 193.-** Será considerado como accidente de trabajo, con los alcances del ARTÍCULO 6° de la ley 24557, todo acontecimiento súbito y violento que produzca un daño en la salud psicofísica del trabajador, cuando el mismo sea ocurrido durante el lapso en que los trabajadores se hallen ejerciendo actividad gremial en todas sus manifestaciones, aún en los casos en que se encuentren fuera de los establecimientos laborales.

## **CAPÍTULO II: COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

**ARTÍCULO 194.-** Créase la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de Salud (CyMAT), la que estará integrada por representantes titulares y suplentes por parte del sector empleador y representantes titulares y suplentes por la parte gremial signataria del presente CCT, la cual tendrá intervención en el estudio y asesoramiento de los temas que tengan relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, conforme lo establecido en el presente CCT.

Deberá agregarse una Comisión Técnica Asesora Permanente integrada como mínimo por un médico especialista en medicina laboral, en psicología laboral, un especialista en higiene y seguridad, pudiéndose convocar a otros especialistas cuando la situación lo requiera.

En aquellos organismos o entes que a criterio de esta Comisión se justifique, podrán crearse Subdelegaciones de la misma.

**ARTÍCULO 195.-** En las Delegaciones por jurisdicción o entes descentralizados deberá garantizarse que en sus reuniones participe un representante de la máxima autoridad y uno por cada una de las siguientes áreas: Recursos Humanos, Mantenimiento, Servicio Médico, Servicio de Higiene y Seguridad.

**ARTÍCULO 196.- LA COMISIÓN DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (CyMAT):** Tiene como objetivo principal constituir un ámbito paritario de discusión en todo lo concerniente a la higiene, seguridad y salud en el ambiente de trabajo, de manera tal que las y los trabajadores tengan información directa y permanente de las medidas preventivas que se están implementando en materia de riesgos y salud laboral, así como también aporten su conocimiento y experiencia cotidiana para lograr una gestión en la prevención en forma integral. Ello a los efectos de desarrollar en todos los ámbitos de la Municipalidad, una cultura preventiva tanto en el sector empleador como en los trabajadores, así como de tender al mejoramiento absoluto de las condiciones y ambiente

de trabajo mediante una política protectora que contemple las necesidades del colectivo de trabajadores.

Atendiendo al objetivo precedente, la Comisión (CyMAT) tendrá las siguientes funciones:

- a) Difundir conceptos de higiene, seguridad y salud laboral relacionados con la prevención de accidentes y enfermedades características del ámbito laboral. Incluyendo enfermedades de salud mental y bregando por un espacio de escucha y acompañamiento.
- b) Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad a través de campañas de concientización y cursos de capacitación que surjan de las necesidades de los trabajadores.
- c) Verificar el cumplimiento de la normativa en materia de seguridad, higiene y salud laboral, adoptando las medidas prácticas que al efecto se consideren pertinentes; pudiendo cualquiera de sus miembros ingresar a todos los lugares de trabajo en cualquier horario a tales fines.
- d) Recepcionar y analizar las denuncias efectuadas por las y los trabajadores y/o por las Delegaciones que versen sobre incumplimientos a la normativa vigente en materia de seguridad, higiene y salud laboral; así como las denuncias de accidentes, incidentes y enfermedades características del ámbito laboral. Ello a los efectos de que la parte empleadora adopte los mecanismos necesarios para adecuar y mejorar las condiciones de trabajo y sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidad de la parte empleadora instituidas legalmente.
- e) Elevar las denuncias enunciadas en el punto anterior ante la autoridad de aplicación a los efectos de que lleve a cabo los mecanismos legales para lograr el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la adecuación de los mismos a la normativa vigente en materia de higiene, seguridad y riesgos del trabajo.
- f) Requerir a los responsables de los Servicios de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo los informes que se consideren pertinentes referentes a la política preventiva en materia de riesgos del trabajo y enfermedades características del ámbito laboral.
- g) Colaborar en casos de incidentes, accidentes y enfermedades propias del ámbito laboral producidas por el hecho o en ocasión del trabajo elaborando un registro de los mismos y las medidas que se adoptaron para prevenirlos a los efectos de difundir dicha información y lograr la prevención de hechos similares.
- h) Sugerir normas de seguridad e higiene que se considere deban figurar en las reglamentaciones internas así como del uso de elementos de protección personal.
- i) En caso de que se suscite un conflicto en torno a la interpretación y/o aplicación y/o cumplimiento de la normativa en materia de higiene, seguridad y salud laboral por divergencias de criterios entre el/los trabajadores y la parte empleadora correspondiente, la Comisión (CyMAT) dará intervención a la Autoridad de Aplicación, a los efectos de que dictamine la solución correspondiente. En ningún caso se obligará al

trabajador a efectuar su actividad laboral hasta tanto se expida dicha autoridad.

- j) Cuando se observen condiciones de riesgo inminente para la integridad psicofísica de los trabajadores, la Comisión (CyMAT) podrá vetar la realización de las tareas laborales en dichas condiciones y cualquiera de sus miembros podrá solicitar la intervención de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, que se elevará a la SRT.
- k) Intervendrá cuando se detecte la introducción de nuevas tecnologías o modificación o cambios en la organización del trabajo o sus modalidades que puedan comprometer las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- l) Coordinar con la Comisión (CyMAT) los mecanismos a adoptar en la práctica para la convocatoria semestral a una asamblea de trabajadores en cada uno de los organismos, a los efectos de comunicar la marcha de la misma y receptar los reclamos en materia de incumplimiento a la normativa y las propuestas de mejoramiento en este sentido.

II) Dictará su propio reglamento interno

**ARTÍCULO 197.-** Las decisiones a adoptar en el seno de la Comisión (CyMAT), serán por unanimidad.

**ARTÍCULO 198.-** Las funciones de esta Comisión paritaria (y de sus Delegaciones) se acuerdan teniendo en miras los objetivos para los cuales fue instituida, por lo cual en ningún caso se exime a la parte empleadora de sus obligaciones y responsabilidades legales exclusivas en materia de higiene, seguridad y salud laborales

# DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

**ARTÍCULO 199.- PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES:** Las partes signatarias, de acuerdo con el ARTÍCULO 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes N° 25.188 (Ley de Ética de la Función Pública) y 23.592 (Ley Antidiscriminatoria), acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre las y los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, identidad sexual, identidad de género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral, cumplimentando así el Convenio 190 de la OIT..

**ARTÍCULO 200.- PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA:** Las partes signatarias del presente CCT garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 (Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), 24.632 ( Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer) y el Decreto N° 254/98 (Plan para la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres en el mundo laboral) y el Convenio 190 de la OIT, para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades. Sin importar su identidad de género, genérica y autopercebida.

**ARTÍCULO 201.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO:** Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada en forma equitativa, por titulares y suplentes por el Estado Empleador, y titulares y suplentes de la parte gremial signatarias del presente CCT, para promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

LA COMISIÓN TIENE COMO FUNCIONES:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones

conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la CO.P.RE.L. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la CO.P.RE. L. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**ARTÍCULO 202.-** La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad del/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la violencia laboral entre la o el denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

**ARTÍCULO 203.-** Créase un Comité Técnico Asesor Permanente integrado por representante titular y suplente de la SECRETARÍA DE GÉNERO, de la SECRETARÍA DE LA DISCAPACIDAD y del Órgano de Aplicación, en su carácter de autoridad interviniente en la aplicación de las Leyes N° 22.431(De Protección Integral para los Discapacitados), y modificatorias, y Ley Provincial sobre CONCEPTO, CALIFICACIÓN DE DISCAPACIDAD; de igual número de representantes por parte gremial.

**ARTÍCULO 204.- PROMOCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD:** Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias. El Estado Empleador se compromete a ocupar personas con discapacidad que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo en una proporción no inferior al cinco por ciento (5%) de la totalidad del personal y a establecer reservas de puestos de trabajo a ser exclusivamente ocupados por ellas. El cumplimiento del cupo implica que accedan a una carrera administrativa.

**ARTÍCULO 205.- ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL:** El Estado Empleador deberá abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de trabajo, lo que será interpretado como una forma encubierta de violencia laboral. Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades,

contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un funcionario o trabajador que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral, o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homodiante o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave y será sancionado con cesantía tanto quien cometa dichos actos, como quien consienta dicho tipo de conductas en personal a su cargo.

**ARTÍCULO 206.-** El Estado Empleador se compromete a respetar la función del trabajador, no pudiendo asignar tareas que no fueran acordes a las propias funciones del mismo.

**ARTÍCULO 207.- COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO:** Créase la COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO (CIOT) integrada por titulares y suplentes por el Estado Empleador, y titulares y suplentes de la parte gremial conforme a lo establecido en el ARTÍCULO 78 del presente convenio, para promover el principio de no discriminación, y la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral. La Comisión tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- d) Promover acciones tendientes a erradicar actos que sean una manifestación de abuso de autoridad.
- e) Asesorar a todo trabajador que considere haber padecido algún acto de discriminación y/o violencia laboral, y recibir las denuncias correspondientes.
- f) Solicitar informes sobre instrucciones sumariales y sanciones referidas al no cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato.
- h) Intervenir, con carácter de tercero interesado, en los procedimientos administrativos que se originen ante las posibles denuncias por el no cumplimiento de lo normado.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la Co.P.Re.L. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la Co.P.Re.L. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

**ARTÍCULO 208.-** La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad del/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la Jurisdicción, organismo descentralizado o entidad, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

# ASISTENCIA SOCIAL

**ARTÍCULO 209.-** El Estado Empleador facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

**ARTÍCULO 210.-** Cuando la carga horaria de los trabajadores sea mayor a CUATRO (4) horas y no superior a SEIS (6), los trabajadores dispondrán de 45 minutos para que puedan proceder a la ingesta diaria, la que será provista por el Estado Empleador y consistirá en: café/te/mate cocido y dos porciones de pan y/o galletitas y manteca y/o dulces, frutas y desayunos aptos para celíacos .

Cuando la carga horaria, por razones extraordinarias y de fuerza mayor, supere las 6 (seis) horas y hasta 12 (doce) horas por razón de realizar guardias activas, se suministrará almuerzo y/o cena.

Cuando la carga horaria, por razones extraordinarias y de fuerza mayor, supere las doce (12) horas y hasta (24) veinticuatro horas por razón de realizar guardias activas se suministrarán: Desayuno, Almuerzo, Merienda y Cena, con colaciones a las 10 y 18 horas. Estos serán computados como horas laborables.

**ARTÍCULO 211.- JARDINES MATERNALES Y COLONIAS DE VACACIONES:** El Estado deberá crear Jardines Maternales en los lugares de trabajo. En su defecto se accederá a Jardines Maternales y Colonias de Vacaciones externas de la siguiente manera:

**a) JARDINES MATERNALES.** El personal que tuviera hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y los SEIS (6) años cumplidos, y efectúe erogaciones originadas por la concurrencia de los mismos a guarderías o jardines maternos o cuidados maternos domiciliarios, percibirá el reintegro íntegro y mensual por tales gastos. Dicho reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia en la Administración Municipal.

**b) EN CONCEPTO DE NIÑERA.** El personal que tuviera hijos o menores a cargo, mayores de 6 años y hasta los 12 años cumplidos, percibirá una retribución correspondiente al DIEZ POR CIENTO del salario neto. Dicha retribución deberá ser percibida por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia Municipal.

Las partes reglamentarán por intermedio de la CO.P.RE.L. los requisitos para la percepción de este ingreso.

**ARTÍCULO 212.-** En caso del fallecimiento o jubilación del titular de un cargo, se establece como obligación del Estado empleador, el ingreso del hijo/a, o esposo/a, o concubino/a, siempre que cumpliera con las condiciones establecidas de ingreso a la Municipalidad a

opción de los mismos, dentro de un plazo de SESENTA (60) días corridos a partir del deceso o jubilación.

En este supuesto, el nivel del nuevo trabajador ingresante será el que determine su nivel de conocimiento y toda otra circunstancia a tener en cuenta para la tarea a desempeñar.

**ARTÍCULO 213.-** El trabajador que fuera único sostén económico familiar tendrá derecho a un reintegro para solventar el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) del alquiler de su vivienda y el CINCUENTA POR CIENTO (50 %) de servicios de luz, gas, y ABL (alumbrado, barrido y limpieza), contra entrega de la certificación que acredite el pago (habiendo un descuento en los servicios e impuestos municipales).

**ARTÍCULO 214.-** Los jubilados no abonarán ni la orden médica ni los medicamentos previstos en el vademécum general de la Obra Social Provincial

**ARTÍCULO 215.-** En caso de traslado del trabajador a causa de enfermedad, dentro o fuera de la provincia, al o los acompañantes les serán cubiertos sus gastos de pasajes, alojamiento y viáticos en un CIEN (100) POR CIENTO por la Obra Social Provincial, o por la Municipalidad hasta alcanzar el 100 (CIEN) por Ciento en caso que la Obra Social cubra sólo un porcentaje.

En caso de que el trabajador sea el acompañante serán cubiertos sus gastos de pasaje, alojamiento y viáticos en un CIEN (100) POR CIENTO por la Obra Social, o por la Municipalidad hasta alcanzar el 100 (CIEN) por Ciento en caso que la Obra Social cubra sólo un porcentaje

**ARTÍCULO 216.-** A los efectos que cada trabajador adquiera una vivienda propia, el Ejecutivo Municipal, gestionará ante la autoridad competente, el reconocimiento de (DOS) 2 puntos extras por cada año de trabajo en la Municipalidad, para el Instituto Provincial de la Vivienda, o equivalente.

**ARTÍCULO 217.-** Se otorgarán becas de estudio para los hijos de los trabajadores hasta el nivel universitario inclusive, consistentes en el VEINTE POR CIENTO (20%) del mejor salario neto mensual, normal, y habitual, conforme la reglamentación que establecerá la CO.P.RE.L.

**ARTÍCULO 218.-** Se descontará únicamente el porcentaje de la Obra Social al trabajador que tenga el resto de la familia a cargo cuando ambos sean empleados municipales.

# DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## CAPÍTULO I: DE LAS SANCIONES

**ARTÍCULO 219.-** Los trabajadores no podrán ser privados de su empleo, ni ser objeto de medidas disciplinarias, sino por las causas y procedimientos que este Convenio Colectivo Sectorial determina.

En todos los casos se requerirá de sumario previo.

Las suspensiones, tanto correctivas como preventivas, serán de cumplimiento efectivo, sin prestación de servicio y con percepción de haberes. Se cumplimentarán en días corridos a partir del primer día siguiente al de su notificación, sea laborable o no.

### **ARTÍCULO 220.- CLASE DE SANCIONES:**

- a) Correctivas:
  - 1º) Apercibimiento
  - 2º) Suspensión de hasta TREINTA (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- b) Expulsivas:
- c) cesantía de exoneración.

**ARTÍCULO 221.- SANCIONES CORRECTIVAS:** Son causas para aplicar apercibimiento o suspensión hasta TREINTA (30) días:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido.
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de DIEZ (10) días discontinuos en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de servicio.
- c) Negligencia en el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los Art. 31 y 32 del presente Convenio, salvo que la gravedad y reiteración de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de la cesantía.

**ARTÍCULO 222.- EXPULSIÓN – CESANTÍA:** Son causas de cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o veinte (20) discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores.
- b) Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión cuando el inculpado haya acumulado, en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.
- c) Incumplimiento de los deberes establecidos en los ARTÍCULOS 31 y 32 del presente Convenio, cuando a juicio de la autoridad administrativa, por la gravedad y/o reiteración de la falta así correspondiere.

- d) Violación de las prohibiciones especificadas en el ARTÍCULO 32, salvo que la gravedad y/o reiteración de los hechos, amerite la aplicación de la causal de exoneración.
- e) Omisión sobre los impedimentos establecidos en el Art. 11.
- f) Calificación deficiente como resultado de evaluaciones que impliquen desempeño ineficaz durante tres (3) años consecutivos o cuatro (4) alternados en los últimos diez (10) años de servicio y haya contado con oportunidades de capacitación adecuada para el desempeño de las tareas.

**ARTÍCULO 223.- EXONERACIÓN:** Son causas de Exoneración:

- a) Sentencia condenatoria firme por delito contra la administración pública nacional, provincial o municipal.
- b) Falta grave que perjudique material y/o moralmente a la Administración.
- c) Incumplimiento u ocultamiento intencional de los impedimentos del Art. 11 del presente Convenio o de órdenes legales.
- d) Incumplimientos de las prohibiciones fijadas en el Art. 32 del presente Convenio, cuando por la gravedad y/o reiteración de las faltas así correspondiere.

**ARTÍCULO 224.- QUIENES PUEDEN SANCIONAR:**

- a) Los directores, directores generales o autoridades equivalentes, estarán facultados para aplicar las sanciones de apercibimiento y suspensión hasta por cinco (5) días, hasta acumular un máximo de treinta (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- b) Las suspensiones de más de cinco (5) y hasta diez (10) días serán facultad de los subsecretarios o autoridad equivalente, hasta acumular un máximo de treinta días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Las suspensiones que excedan de diez (10) y hasta treinta (30) días, se aplicarán por resolución Municipal con apelación ante el tribunal disciplinario.
- d) Las sanciones expulsivas serán aplicadas por el Poder Ejecutivo Municipal, con previa intervención del Tribunal Disciplinario.

Las apelaciones a las sanciones anteriores serán interpuestas ante la instancia superior a la autoridad facultada para imponerla.

En caso que el trabajador interprete que hay parcialidad en la aplicación de la medida sancionatoria podrá recurrir a la CO.P.RE.L. quién actuará revisando la medida y con carácter de mediador entre las partes, debiendo emitir un informe a los DIEZ (10) días hábiles.

e) El tribunal disciplinario tendrá por misión conocer, intervenir y/o asesorar en todas las cuestiones que le sean sometidas a su decisión, de acuerdo a las atribuciones conferidas por la Constitución Provincial.

**ARTÍCULO 225.-** Para el régimen disciplinario municipal, se organizará por Ordenanza, un Tribunal Disciplinario. Ningún empleado municipal será declarado cesante ni exonerado sino por resolución de este Tribunal. Sus miembros serán nombrados por el Poder Ejecutivo con acuerdo gremial.

**ARTÍCULO 226.-** Los plazos de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias se computarán de la siguiente forma:

a) Al año en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.

b) Después de haber transcurrido tres (3) años de cometida la falta que se le imputa, en caso de faltas susceptibles con penas expulsivas.

c) Las normas sobre la prescripción a las que aluden los incisos anteriores no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio del estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.

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

**ARTÍCULO 227.-** El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido, con carácter preventivo, por la autoridad administrativa competente y cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos, motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de las actuaciones por un término no mayor de noventa (90) días corridos.

Esta medida es precautoria y no implica pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador. Conforme a lo consagrado en la Constitución Nacional al decir en su Art. 18: "Ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo, fundado en la Ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la Ley antes del hecho de la causa", debiendo disponerse la misma por resolución fundada y por la autoridad competente para ordenar el sumario.

Si en el transcurso de los primeros treinta (30) días del plazo indicado para la suspensión preventiva no se hubiese dictado el trabajador tendrá derecho a solicitar el levantamiento de la medida precautoria, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer de lo contrario.

En ningún caso será privado del cobro de sus haberes.

**ARTÍCULO 228.-** Con excepción del apercibimiento y la suspensión de hasta cinco (5) días, el resto de los mismos requerirá el trámite de información sumaria.

La cesantía y la exoneración sólo podrán disponerse previa instrucción del sumario respectivo, salvo cuando medien las causales previstas en los Art. 150, inc. a, b, c – sin presentación o contradicción, d y g, y Art. 151, inc. a, e y f.

**ARTÍCULO 229.-** El Sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo, y en ese lapso no se admitirán debates.

Levantado el secreto de las acciones y formulados los cargos, se notificará de los mismos al sumariado en forma fehaciente, para que tome vista de las actuaciones y presente su descargo, en término de diez (10) días de su notificación, o según corresponda por su distancia. El sumariado podrá proponer las medidas que crea oportunas para su defensa, podrá hacerse asistir por un letrado en las actuaciones pertinentes.

#### **ARTÍCULO 230.- REGULACIÓN:**

a) Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta o de la infracción, los antecedentes del trabajador y, en su caso, los perjuicios causados.

b) Los trabajadores no podrán ser sancionados sino una sola vez por la misma causa.

c) Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo Municipal tienen derecho a que se les garantice el debido proceso adjetivo, en los términos de la Ley de Procedimientos Administrativos Provincial.

d) La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

## **CAPÍTULO II: DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO.**

**ARTÍCULO 231.- DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN:** La relación de empleo público se extingue:

- a) Por renuncia del/a trabajador/a, cesantía o exoneración.
- b) Por fallecimiento del/a trabajador/a.
- c) Por encontrarse el/a trabajador/a en condiciones de acceder a cualquier beneficio jubilatorio.

**ARTÍCULO 232. – RENUNCIA:** En caso de renuncia del trabajador, el acto administrativo de aceptación de la renuncia debe dictarse dentro de los 30 días corridos de recibida la misma en el correspondiente organismo de personal, y caso contrario se dará por aceptada la renuncia.

El trabajador debe permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa

en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación.

**ARTÍCULO 233. – DE LA JUBILACIÓN:** Cuando el trabajador reúna las condiciones legales de edad y años de servicios con aportes para acceder al beneficio jubilatorio, deberá ser intimado fehacientemente con 180 días de antelación a la fecha de cumplimiento de dicho plazo a fin de que pueda acceder al periodo prejubilatorio y de comienzo a los trámites correspondientes.

Frente al incumplimiento por parte del Estado Municipal, de la obligación precitada, el trabajador tiene el derecho de percibir en carácter de indemnización una suma de dinero equivalente a tres salarios del mejor percibido durante el último año trabajado.

**ARTÍCULO 234.- DEL RÉGIMEN PREJUBILATORIO:** El mismo comprenderá los 180 días anteriores al momento del cumplimiento del plazo legal de años y servicios para acceder al beneficio jubilatorio. Con el fin de garantizar una adaptación a la vida pasiva, el trabajador gozará a partir de la notificación por parte del empleador de este régimen de reducción de una hora de la jornada laboral durante el primer mes, la que se incrementará de a una hora por mes hasta la expiración del plazo.

**ARTÍCULO 235.- INDEMNIZACIÓN:** Será acordada indemnización por los siguientes motivos:

- a) Por enfermedad profesional y/o accidente sufrido en acto de servicio. Esta indemnización será acordada en la forma que establezcan las leyes que rijan la materia, sin perjuicio de otros beneficios y derechos que legalmente puedan corresponder.
- b) Por cese a consecuencia de la supresión del cargo y donde el/a trabajador/a no aceptare forma alguna de reubicación. Será obligación de la empleadora priorizar la vacante escalafonaria pertinente para su continuidad. Esta indemnización no alcanzará a los/as trabajadores/as que estén en condiciones de acogerse a los beneficios jubilatorios.

El monto de la indemnización será equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor.

## **CAPÍTULO III: DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTÍCULO 236.- PERSONAS CON NECESIDADES ESPECIALES:** El Poder Ejecutivo Municipal establecerá los mecanismos y condiciones a los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales de conformidad con lo establecido en la Ley de la Administración Pública provincial, debiendo asegurarse además la igualdad de remuneraciones de estos trabajadores con los trabajadores que cumplan iguales funciones en el ámbito de la Municipalidad.

La convocatoria de las personas con necesidades especiales deberá hacerse de manera tal que queden claramente establecidas las labores que se realizarán en la unidad administrativa que corresponda a fin de que en ningún caso tales derechos individuales

que esta ley garantiza afecten la prestación de los servicios. A tales fines se elaborará un registro por unidad administrativa que contenga el listado de trabajadores con necesidades especiales y las labores que desempeñan o que pudieran desempeñar.

**ARTÍCULO 237.- EX COMBATIENTES DE LA GUERRA DEL ATLÁNTICO SUR:** El Poder Ejecutivo Municipal debe establecer los mecanismos y condiciones a los fines de dar preferencia en la contratación a los ex combatientes de la Guerra del Atlántico Sur, residentes dentro del ejido municipal.

**ARTÍCULO 238.- ESTATUTOS PARTICULARES:** Los trabajadores del Estado municipal, que se encuentren contemplados en estatutos particulares, deberán dentro del año de sancionada la presente ley, y tomando como base la misma, deberán debatir en un marco paritario, la adecuación de ese estatuto a la nueva norma legal o bien adherir a la presente en todos sus términos y contenidos.

## CLÁUSULA TRANSITORIA

**ARTÍCULO 239. –** El Poder Ejecutivo Municipal, procederá a revisar, en el término de ciento ochenta días a partir de la sanción de la presente, la actual situación de revista de los trabajadores dependiente de la Administración Municipal, y encuadrará a todos aquellos que observen características de regularidad y una antigüedad en la administración superior a los seis meses, en actividades y funciones habituales de las plantas permanentes, con el fin de sumarlos a los planteles básicos correspondientes, consolidando una estructura mínima del Estado y que sean alcanzados con los beneficios de este convenio.

**ARTÍCULO 240. – PRESERVACIÓN DE NIVELES SALARIALES:** Se deja establecido que a la aprobación del Convenio Colectivo Municipal, no se podrá afectar el mayor nivel salarial alcanzado por los trabajadores comprendidos en su ámbito de aplicación

# DE LOS ADICIONALES PARTICULARES

## CAPÍTULO I: ADICIONALES

**ARTÍCULO 241.- ANTIGÜEDAD:** El personal comprendido en este Escalafón percibirá, en concepto de adicional por antigüedad, el tres por ciento (3%) de la asignación de la categoría de revista por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses registrados al 31 de diciembre del año anterior. Para determinar la antigüedad del agente se computarán los servicios que hubiere prestado en las administraciones públicas nacional, provincial y/o municipal, reajustándose el mismo al 1° del mes de enero de cada año.

**ARTÍCULO 242.- FORMA Y PORCENTAJE DE PAGO DE TÍTULOS:** los porcentajes se establecen sobre el salario del trabajador.

- Primario completo y/u oficios 10 %
- Secundario completo: 30%.
- Secundario de más de cinco años (escuelas técnicas): 40%.
- Terciario no Universitario: 50%.
- Universitario de Pre-grado hasta 3 años: 75%.
- Universitario de Grado: 90%.
- Posgrado: 100%.
- CERTIFICADOS DE CAPACITACIÓN:
  - a) El 7,5% de la categoría para cursos de más de un (1) año de estudio.
  - b) El 5% de la categoría inicial para cursos de más de seis (6) meses hasta un (1) año de estudio.

Se remunerarán aquellos certificados de capacitación cuya posesión aporte conocimiento de aplicación directa en la función desempeñada.

Es requisito esencial para el pago, que estos certificados sean otorgados, reconocidos y homologados por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Dirección General de Escuelas.

A los efectos de esta bonificación se computarán los años de estudio de cada carrera vigentes a la época en que se efectivice el beneficio, cuyos títulos sea expedidos por establecimientos oficiales o tengan reconocimiento oficial.

**ARTÍCULO 243.- PERMANENCIA EN EL CARGO:** Todo trabajador que por falta de vacante de una categoría superior, que haya tenido una evaluación satisfactoria, este impedido de ascender en la carrera administrativa, tendrá derecho a percibir un adicional del 25% de la categoría inmediata superior.

**ARTÍCULO 244.- DE LOS SUPLEMENTOS:** Zona: Corresponderá percibir este suplemento a los agentes que presten servicios, en forma permanente, en zonas declaradas bonificables por este Convenio Colectivo de Trabajo en razón de ser inhóspitas o por otras circunstancias desfavorables. Consistirá en un porcentaje sobre la asignación de la categoría, el que será determinado por el presente Convenio.

**ARTÍCULO 245.- INSALUBRIDAD, RIESGO Y TAREAS PELIGROSAS:** Corresponderá percibir este suplemento a los agentes que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización, en forma permanente, de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto la integridad psicofísica. Su monto será equivalente al veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista.

**ARTÍCULO 246.- SUBROGANCIA:** Consistirá en el pago de la diferencia entre las remuneraciones correspondientes a la categoría de revista del agente y a la del cargo que subroga. Tendrán derecho a percibir este suplemento quienes se desempeñen, transitoriamente por un período continuo, en cargos de mayor categoría previstos en la estructura orgánica funcional.

Son requisitos para el pago de la diferencia salarial:

- 1) Que medie resolución de la Autoridad Municipal, acordando el reemplazo e indicándose en la misma el cargo y función que se subroga.
- 2) Que el cargo se encuentre vacante o que su titular se encuentre ausente cualquiera fuere el motivo.
- 3) Que la designación recaiga en el reemplazante natural del titular del cargo o en un agente de nivel inferior dentro del área al cual corresponda, o en personal con méritos fundados, que acrediten su idoneidad para el desempeño de las funciones.

El subrogante tendrá derecho a percibir el suplemento desde la toma de posesión en el nuevo cargo.

**ARTÍCULO 247.- INCOMPATIBILIDAD PROFESIONAL:** Establécese un suplemento por incompatibilidad de la función con el ejercicio profesional, equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la asignación de la categoría de revista, cuando por disposiciones legales o reglamentarias se disponga la incompatibilidad total de la función pública con el ejercicio profesional del agente en otra actividad, con excepción de la docencia en todas sus ramas.

**ARTÍCULO 248.- INSPECCIÓN:** Establécese un suplemento equivalente al veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría para el personal de Inspección. Para tener derecho a la percepción de este suplemento el agente deberá desempeñar funciones de

inspección externa previstas en la estructura orgánica funcional aprobada, en forma exclusiva, personal y permanente, constatando el cumplimiento de leyes, ordenanzas, decretos y resoluciones, por parte de los terceros fuera del ámbito de la Administración Municipal no comprendiendo a las tareas de verificación y control desarrolladas en las dependencias administrativas.

**ARTÍCULO 249.- CAJEROS HABILITADOS - PAGADORES:** Establécese un suplemento para Habilitados, Cajeros y Pagadores equivalente al veinte por ciento (20%) de la asignación de la categoría de revista, y en carácter de compensación, para el personal responsable en su área de trabajo, cuando su cometido importe el manejo de fondos de dinero en efectivo o valores, abonando o recaudando, no comprendiendo ayudantes, auxiliares y sus habilitados donde exista habilitado responsable, y que tengan constituida la fianza que fija la reglamentación vigente. El agente que eventualmente asuma por razones de servicio las funciones sujetas al presente régimen, podrá percibir el adicional en forma proporcional al tiempo trabajado.

**ARTÍCULO 250.- HORAS EXTRAORDINARIAS:** El personal comprendido en este Convenio Colectivo Sectorial Municipal, percibirá una remuneración extraordinaria por el tiempo suplementario que preste servicios en días inhábiles o en exceso del horario fijado para los días hábiles, conforme a la situación de revista. No se abonará a los agentes que perciban adicionales o suplementos particulares acordados en función de prestaciones en exceso, o en turnos especiales, excepto que supere la jornada establecida para cada caso por estas prestaciones. Para determinar la retribución horaria, el sueldo mensual nominal del empleado afectado por descuento jubilatorio, con todas las bonificaciones, excepto salario familiar, se dividirá por el número de horas según sea la jornada legal correspondiente a la categoría de revista. Al importe obtenido se le adicionará el 50% cuando la hora extraordinaria se haya cumplido en días hábiles, entre las siete (7) y las veintiuna (21) horas y un 100% en los casos restantes, estas horas se realizarán sólo con el consentimiento del trabajador. Esta bonificación no será afectada por descuentos de ninguna índole.

**ARTÍCULO 251.- MAYOR JORNADA EN FUNCIÓN ASISTENCIAL:** Establécese este suplemento por la prestación de servicios en turnos continuados, los siguientes incrementos:

- Para 5 horas semanales adicionales: 15%.
- Para 10 horas semanales adicionales: 30%.

Para el ciclo se considerarán: la asignación de la categoría y la Función Crítica Asistencial, cuando ésta corresponda. El exceso en la prestación de servicios no podrá llevar la jornada semanal a más de cuarenta (40) horas y la ampliación mínima deberá completar cinco horas. El presente Convenio Sectorial, determinará los sectores u organismos a que corresponda la aplicación del presente suplemento.

**ARTÍCULO 252.- DESARRAIGO:** Se abonará mensualmente en proporción al número de

días en que un agente hubiese permanecido destacado en lugares alejados de su residencia habitual o sede del lugar de trabajo, entendiéndose por ésta, el asiento de la dependencia administrativa de la cual depende, para trabajos, estudios, construcción, conservación, inspección de obras y servicios.

Para la fijación de los importes pertinentes se calcularán el porcentaje que se indica sobre la base de treinta (30) jornadas, estableciéndose luego la proporción en razón de los días correspondientes. Este suplemento se aplicará a los agentes, que, con su consentimiento, se destaquen para prestar servicios al pie de los trabajos en lugares alejados a más de 50 kilómetros del lugar de residencia habitual, o a una distancia menor, cuando en este caso no pudiese regresar diariamente a su domicilio. El importe correspondiente a las 30 jornadas será el 50% de la asignación de la categoría que corresponde a cada agente. Esta bonificación no será afectada por descuentos de ninguna índole.

**ARTÍCULO 253.- ASISTENCIAL Y HOSPITALARIO:** Establécese un suplemento para las funciones hospitalarias y asistenciales que se determinan en el presente ARTÍCULO, para el personal dependiente de los servicios de atención médica, centros y hogares.

El porcentaje que se indica a continuación, se liquidará de la siguiente forma:

- a. Personal de Servicios Hospitalario y Personal afectado a Centros y Hogares: 20% sobre el salario de bolsillo de la categoría de revista.
- b. Personal Asistencial: asistente social - educador sanitario: 20% sobre el salario de bolsillo de la categoría de revista.

**ARTÍCULO 254.- OPERADORES DE EQUIPOS PESADOS:** Establécese para los operadores de máquinas viales, topadoras, grúas, excavadoras, motopalas, motoniveladoras, cargadores frontales, palas de arrastre, conductores y operadores de camiones de asfalto, de plantas asfálticas, distribuidores de piedras, aplanadoras autopropulsadas, equipos de compactación, tractoristas viales y agrícolas y choferes de movilidades pesadas, mecánicos de equipos livianos de maquinarias viales o agrícolas, bombas inyectoras, inyectores, tornerías, herreros especialistas un suplemento equivalente al 20% de la asignación de la categoría de revista. Para la liquidación de este suplemento, se tomarán como base las escalas salariales vigentes en el mes de pago.

**ARTÍCULO 255.- CHOFERES DE FUNCIONARIOS:** Establécese este suplemento para los choferes que se especifican, como única compensación por extensión de la jornada y/ o por desarraigo, consistente en el pago de los siguientes adicionales sobre la categoría de revista:

Chofer Intendente Municipal: 40%

Chofer Funcionario Depto. Ejecutivo o HCD: 30%

**ARTÍCULO 256.- GUARDIAS ACTIVAS HOSPITALARIAS:** serán consideradas guardias activas las tareas del personal que con permanencia en el lugar de trabajo supere las 12 hs. de labor y con un máximo de hasta 24 hs. corridas y son las que se realizan en

aquellos servicios que por su naturaleza requieran la presencia activa de los trabajadores, por lo tanto establécese:

a) Sin perjuicio del valor en pesos que en paritarias sectoriales pueda acordarse u establecerse respecto de cada unidad horaria de guardia activa, se entiende por cada 12 hs. o 24 hs. de labor se abonará un Suplemento fijo: Equivalente al 20 % (veinte por ciento) de la asignación de la categoría por estar afectado a un régimen vinculado a horarios de trabajo diurnos y/o nocturnos que pudiendo ser rotativos o no, complementan fundamentalmente la atención ante las emergencias propias de cada sector en particular.

b) Para aquellos casos en los cuales los trabajadores/as, además de realizar guardias activas en cualquiera de sus modalidades (12 hs./24 hs.) y cumplan con un régimen horario de 30 hs. semanales o más no deberá imposibilitarles la realización de las mismas, como así tampoco su cantidad.

**ARTÍCULO 257.- GUARDIAS ROTATIVAS:** Se establece un suplemento para el personal que, de acuerdo con diagramas de trabajo, presta servicios por equipos que se turnan ordenadamente en una misma labor específica, de manera que sus horarios diarios de labor se intercambien cíclicamente, cubriendo turnos de seis (6) a ocho (8) horas diarias durante las veinticuatro (24) horas del día y consistirá en:

a) Suplemento fijo: Equivalente al 15% (quince por ciento) de la asignación de la categoría por estar afectado al régimen de rotación.

b) Compensación: Equivalente al 2,40% (dos con cuarenta por ciento) diario sobre la asignación de la categoría por cada día realizada, considerándose como tales las efectivamente cumplidas y aquellas a las que el agente no asista con motivo de licencia ordinaria o extraordinaria con goce de haberes.

Para su liquidación se tomarán como base las escalas vigentes del mes de pago y el cumplimiento de las guardias del mes anterior.

**ARTÍCULO 258.- GUARDIAS PASIVAS HOSPITALARIAS:** Cuando se deba realizar Guardia Pasiva, las horas que ellas insuman, deberán ser consideradas como horas extraordinarias. Se establece un adicional por tareas diferenciales equivalente al 20% de la asignación de la categoría de revista, para el personal de este Escalafón que presta servicios en los establecimientos asistenciales hospitalarios, que se encuentre vinculado en forma directa a la prestación de servicio fuera de los días y horas normales de trabajo, ya sea para atender situaciones especiales o cumplir tareas de emergencia impostergable, para asegurar la continuidad, eficiencia y calidad de los servicios. El presente adicional es compatible con el pago de horas extraordinarias.

**ARTÍCULO 259.- CUIDADOS INTENSIVOS:** El personal que reviste en las categorías previstas y cumplen funciones en unidad de cuidados intensivos, percibirá un adicional del 15% del salario de bolsillo, cuando se desempeñe en forma habitual y permanente en sala de cuidado intensivo.

**ARTÍCULO 260.- DEDICACIÓN COMPLETA:** El personal Jerárquico que, en razón de sus funciones deba extender temporalmente su jornada de labor, a más de 39 horas semanales, tendrá derecho al reconocimiento de un suplemento del 20% mensual de la asignación de su categoría.

## **ANEXOS**

- 1. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y FAMILIAR**
- 2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS DE TRABAJO**
- 3. CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE SALUD MUNICIPAL**
- 4. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL**
- 5. ACOMPAÑAMIENTO EN CASO DE ADICCIONES**
- 6. CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS**
- 7. CUPO LABORAL DE DISCAPACIDAD**
- 8. LICENCIAS SANITARIAS DEL PERSONAL DE SALUD**

# 1. LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO Y FAMILIAR

Tiene como objetivo **brindar protección a mujeres y diversidades que son trabajadoras municipales, víctimas de violencia de género, que debe ausentarse de su puesto de trabajo por un determinado tiempo**, entendiendo que es necesario que cuente con el debido acompañamiento, contención y asesoramiento por parte del el área de la Mujer o de DDHH o de RRHH, según cuál exista en el municipio o comuna.

**La violencia de género no es una enfermedad ni un asunto particular, sino que es una manifestación cultural, estructural y creciente de desigualdad y poder.**

La ley nacional N° 26.485/2009 define a la violencia contra la mujer como *“toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas por el Estado o por sus agentes.”* Esta legislación diferencia los tipos de violencia de la siguiente manera: toda conducta, acción, omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja respecto del varón.

Esta misma ley describe, también, los distintos tipos de violencia:

**Física:** la que se emplea sobre el cuerpo de la mujer produciendo dolor, daño o riesgo de producirlo.

**Psicológica:** la que causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica el pleno desarrollo personal o busca degradar o controlar sus acciones, comportamientos, creencias o decisiones, mediante amenaza, acoso, hostigamiento. Incluye, también, la culpabilización, vigilancia constante, aislamiento, coerción verbal, persecución, insulto, indiferencia, abandono, celos excesivos, chantaje, ridiculización, explotación y limitación del derecho de circulación.

**Sexual:** la que vulnera el derecho de la mujer de decidir voluntariamente acerca de su vida sexual, incluyendo la reproducción, con o sin acceso al matrimonio.

**Económica y patrimonial:** la que se dirige a ocasionar un menoscabo en los recursos económicos o patrimoniales de la mujer.

**Simbólica:** la que a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos transmite y reproduce dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de la mujer en la sociedad.

**¿Quién puede acceder a esta licencia?**

La agente mujer, entendiendo que el término mujer comprende a toda aquella persona que siente subjetivamente su identidad o expresión de género mujer, de acuerdo o no al sexo

asignado al momento del nacimiento.

### **Justificación de inasistencia**

En el caso en que la trabajadora debe ausentarse de su puesto de trabajo para la realización de denuncias ante autoridades policiales y/o judiciales que correspondan, se le justificará el día de la inasistencia, debiendo presentar copia fechada de la denuncia.

### **Licencia especial**

En los casos en los que, como consecuencia de actos de violencia, la salud de la trabajadora se vea afectada, la mujer podrá acceder a la licencia "enfermedad por violencia contra la mujer", que deberá solicitar en el área de personal correspondiente o a su dependencia de trabajo. Luego, él o la responsable de la dependencia municipal de la agente deberá comunicar la situación a la Secretaría correspondiente para posibilitar el seguimiento del caso.

La licencia puede ser utilizada por un máximo de 3 meses, continuos o prorrogable por igual período, previo dictamen de junta médica e informe. En toda la carrera administrativa la agente no podrá exceder el plazo total de un año por este concepto.

Las condiciones laborales de quien haga uso de esta licencia, no podrán ser modificadas.

## 2. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE VIOLENCIA LABORAL Y DE GÉNERO EN LOS ÁMBITOS DE TRABAJO

El protocolo de actuación y prevención de situaciones de violencia laboral pretende regular las acciones de prevención, orientación, abordaje, y erradicación de prácticas laborales violentas o discriminación por razones de género, para el personal que se desempeña en el ámbito laboral de la Municipalidad, en torno a **desnaturalizar prácticas y modos institucionales que habilitan la violencia laboral y de género en el marco del trabajo y del hogar, garantizando un ambiente libre de discriminación y violencia (hacia las mujeres, hombres y demás diversidades de género)** brindando a todas las partes involucradas el debido derecho de defensa, reivindicando el diálogo y el consenso como el mejor camino propendiendo a que la situación no se repita y así avanzar hacia transformaciones estructurales que comprenden, la generación de espacios de capacitación, orientación, medidas preventivas y acciones de concientización sobre la problemática abordada.

En este marco, se propone la creación de un Equipo Interdisciplinario para la recepción, tramitación y abordaje de los casos de violencia laboral y de género en el marco del trabajo y del hogar; respetando los principios generales de integralidad, confidencialidad, multidisciplina, objetividad y no re victimización que a su vez vaya acompañada de una campaña de difusión y sensibilización para dar publicidad a esta nueva herramienta desde una perspectiva de promoción de derechos y capacitación de las personas involucradas.

El presente protocolo tiene como objetivo prioritario **evitar las situaciones de acoso y/o violencia en general y por motivos de género en particular en el ámbito del trabajo y del hogar, contribuyendo al desarrollo de ámbitos laborales seguros para todas las personas y garantizando un clima laboral satisfactorio y respetuoso de los derechos fundamentales de sus integrantes**, en pos de la construcción de espacios de trabajo saludables que redunden en obtener mayor eficacia en la prestación de servicios municipales.

### PRINCIPIOS GENERALES

Los principios generales que informan el presente protocolo son:

- a. **Información y asesoramiento:** Toda persona que realice una consulta o presentación recibirá la información y el asesoramiento necesarios de conformidad con la normativa vigente, para que pueda tomar libremente una decisión, la que será tenida en cuenta y respetada.
- b. **Respeto y confidencialidad:** Toda persona que realice una consulta o una presentación será tratada con respeto y se le asegurará la mayor confidencialidad y la reserva de aquellos datos que manifieste y quiera mantener bajo esa condición. Debe

evitarse cualquier menoscabo a su dignidad y toda intromisión en aspectos personales que no guardan relación alguna con su ámbito laboral y sea innecesario para el abordaje de los hechos.

c. **No revictimización:** Se debe evitar cualquier práctica, proceso, medida, acto u omisión que implique un trato inadecuado de las personas en situación de violencia por parte del personal que integra los distintos ámbitos con los que debe interactuar a los fines de la puesta en acción del presente protocolo. Particularmente, se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, la exposición pública de la persona que realiza la presentación y de los datos que permitan identificarla y la realización de cuestionamientos o cualquier tipo de referencias a antecedentes o conductas ajenas al hecho que pone a consideración. Se prestará especial atención a las particularidades y/o características diferenciales que agraven el estado de vulnerabilidad de la persona afectada.

d. **Perspectiva de género:** En la aplicación del protocolo se deberá garantizar el abordaje con perspectiva de género.

e. **Multidisciplinariedad:** La aplicación del presente protocolo se realizará mediante un abordaje multidisciplinario. Asimismo, se deberá favorecer la articulación y la coordinación institucional para garantizar las acciones necesarias para su cumplimiento.

g. **Imparcialidad y legalidad:** El Equipo Interdisciplinario creado para el tratamiento de los casos de violencia laboral velará por una tramitación objetiva de todo el proceso, caracterizada por la buena fe, la igualdad, la confidencialidad y la legalidad.

h. **Importancia de la prevención:** La prevención de hechos de violencia laboral es tan importante como su investigación, a cuyo fin deberán realizarse acciones tendientes a la sensibilización, detección temprana y abordaje de las situaciones de violencia.

i. **No exclusividad:** La aplicación del presente protocolo no afecta el ejercicio de las acciones y vías habilitadas por otras normas.

**TIPOS DE VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL:** La violencia laboral por motivos de género es una parte importante de los obstáculos que encuentran las personas en su desarrollo profesional, es una forma de abuso de poder que tiene por finalidad excluir o someter al otro mediante la acción, persecución u omisión. Puede manifestarse como agresión física, verbal, acoso sexual, moobbing laboral y/o violencia psicológica. De este modo, afecta la salud física y mental de las personas, configurando una violación a los Derechos humanos y laborales. Puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como horizontal o entre pares.

De acuerdo al Convenio 190 de la OIT, que proporciona una definición global del fenómeno en cuestión, se entenderá por “violencia y acoso laboral” al conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual, económico y a la dignidad personal, incluyendo la violencia y el acoso por motivo de género

Se mencionan con carácter enunciativo las siguientes acciones:

a) obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana;

- b) asignar tareas u objetivos innecesarios o sin sentido con la intención de humillar; juzgar de manera ofensiva su desempeño en todo el ámbito de la Municipalidad
- d) prohibir a los empleados y empleadas que se hablen entre ellos/as o con alguno/a en particular, o mantenerlos/as incomunicados/as, aislados/as;
- g) encargar trabajo imposible de realizar;
- h) obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, o bien, ocultar o privar de las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su cargo;
- i) promover el hostigamiento psicológico sobre un integrante del equipo;
- j) incomodar al trabajador o a la trabajadora, mediante la reiteración de comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra su personalidad y dignidad, por su sexo, orientación sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, estado civil, discapacidad, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar;
- k) el abuso de poder, materializado mediante amenazas o intimidaciones; entre otras formas de violencia y acoso laboral y sexual que pudieren presentarse.
- l) Agresión física: Toda conducta que, directa o indirectamente, esté dirigida a ocasionar un daño físico sobre el o la trabajador o trabajadora.
- m) Acoso sexual y/o por razón de sexo: Toda conducta o comentario reiterado con connotación sexual o en función del sexo de la persona, basado en el poder, en la "supuesta" confianza o vínculo generado, no consentido por quien lo recibe.
- n) Agresión verbal y gestual: Dichos o comentarios insinuantes hacia otra persona (hombre, mujer o demás diversidades de género) que presuman incomodidad en el otro por el tenor del dicho o gesto. Asimismo, se refiere a comentarios reiterados con actitud de acoso o eventuales.
- o) Acoso psicológico y /o mobbing laboral: Situación en la que una persona o grupo de personas ejercen un maltrato modal o verbal, alterno o continuo, recurrente y sostenido en el tiempo sobre un trabajador o trabajadora buscan desestabilizarlo, aislarlo, destruir su reputación, deteriorar su autoestima y/o disminuir su capacidad laboral para poder degradarlo y eliminarlo progresivamente del lugar que ocupa. Incluye también la persecución laboral.
- p) Ciberacoso: implica el hostigamiento virtual, intencional y continuo sobre una persona o grupo de personas, que se lleva a cabo a través de medios tales como el correo electrónico, las redes sociales, los blogs, la mensajería instantánea, los mensajes de texto, los teléfonos móviles y los websites.

**MARCO NORMATIVO:** Las normas internacionales, nacionales, provinciales y municipales que dan marco jurídico a las disposiciones del presente protocolo son las siguientes:

**1. Internacional:** Declaración Universal de Derechos Humanos (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). - 20 - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL EN EL PODER

JUDICIAL DE CÓRDOBA - 20 - Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica" (ARTÍCULO 75, inciso 22, de la Constitución Nacional). Convención Internacional sobre la Protección de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, aprobado por Ley 26.202. Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobado por Ley 26.378. Convenio sobre la Eliminación de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo, Convenio n° 190 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 27580. Recomendación n° 206 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Convenio relativo a la seguridad y salud de los trabajadores, Convenio n.° 155 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 26.693. Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo aprobado por la OIT en la Conferencia de 1998. Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, Convenio 111 adoptado por la OIT, ratificado por Ley 17.677. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem do Pará", aprobada por Ley 24.632. Reglas de Brasilia sobre Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad (adhesión de la CSJN mediante Acordada N° 5/2009).

**2. Nacional:** Constitución Nacional. Ley 26.485: de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Decreto Reglamentario n.° 1011/10. - 21 - - 22 - PROTOCOLO DE PREVENCIÓN EN VIOLENCIA LABORAL Y/O DE GÉNERO EN LA MODALIDAD LABORAL EN EL PODER JUDICIAL DE CÓRDOBA Ley 23.592: Actos Discriminatorios. Ley 27.499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del estado. Ley 25.326: Protección de datos personales.

**3. Provincial:** Constitución de la Provincia de Córdoba. Ley 10.352: de adhesión a la Ley 26.485 de Protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. Ley 10.401: de Protección integral a las víctimas de violencia, a la mujer por cuestión de género, en el marco procesal, administrativo y jurisdiccional Ley 10.318: de licencia laboral por violencia de para trabajadoras dependientes de la Provincia de Córdoba. Ley 10.628: Adhesión provincial a la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela de Capacitación Obligatoria en Género para todas las Personas que integran los Tres Poderes del Estado). Ley 8435 y sus modificaciones: Ley Orgánica del Poder Judicial. Ley 7233: Estatuto del Personal de la Administración Pública Provincial. Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la Tramitación de Denuncias de Violencia Laboral: Oficina de Asesoramiento y Registro de Violencia Laboral, aprobado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia por Resolución n.° 99/2017. Código de Ética para Magistrados y Funcionarios del Poder Judicial de la Provincia de Córdoba (Anexo I del Acuerdo Reglamentario N° 693, Serie "A", 27/11/2003) Ley 7826: y sus modificatorias: Ley Orgánica del Ministerio Público Fiscal. Ley 8765: Estatuto de la Policía Judicial. Acuerdo del TSJ n.° 9 de fecha

16/03/1985. Acuerdo Reglamentario n.º 233, Serie A, de fecha 08/05/92 y sus modificatorias. Reglamento de Asistencias y Licencias (RAL).

**4 Municipal:** Ordenanza N° ..... de adhesión a la Ley Micaela. Estatuto del Empleado Municipal y demás aplicativos de actuación dentro del ámbito Municipal.

**ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN:** El presente protocolo será aplicable a todo el personal que se desempeñe bajo cualquier modalidad de contratación en la Municipalidad de sin requerir un mínimo de antigüedad en la relación laboral y se aplicará teniendo en cuenta el vínculo de las personas involucradas y el contexto en el que sucedió la conducta violenta o de acoso; siendo el ámbito de aplicación toda la extensión territorial en la que la Municipalidad e tenga injerencia, tanto la actual como aquellas actividades que en un futuro se incorporen a la gestión por complemento o ampliación de su ámbito de actuación.

**1. Por el vínculo de las personas involucradas:** Este protocolo se aplicará a Funcionarios integrantes del Gabinete Municipal (Intendente, Secretarios/as, Directores/as de área, empleadas/os, personal superior, profesionales, personal técnico administrativo, personal obrero, de maestranza y servicios generales, cualquiera sea la situación de revista, así como quienes presten una colaboración con la Municipalidad de como voluntarios/as o aspirantes a ingresar a la planta de municipales en todo el proceso de selección y quienes se encuentren cumpliendo pasantías, prácticas pre profesionales o cualquier otra actividad de formación producto de algún convenio entre la Municipalidad de y alguna institución educativa.

**2. Por el contexto:** Este protocolo se aplicará cuando se registren conductas de violencia o acoso en el marco y con motivo del vínculo descrito en el punto anterior, cualquiera sea el ámbito donde suceda, horario o modalidad (instalaciones del lugar de trabajo, el hogar o espacios públicos o privados, durante el trabajo, en los desplazamientos, viajes, eventos de cualquier tipo, en las comunicaciones por cualquier vía, etc.).

**ÓRGANO DE APLICACIÓN: EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN EN VIOLENCIA LABORAL.** El órgano o la autoridad de aplicación de este protocolo será el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral, que posibilite un abordaje integral y una tramitación diligente de los casos que se presenten.

Estará integrado al menos por tres profesionales de las siguientes disciplinas o áreas:

- ✓ Abogacía
- ✓ Capital Humano
- ✓ Licenciatura en Psicología

Se podrá ampliar el número de integrantes e incorporar más profesionales de las mismas u otras disciplinas según el caso y a criterio del mismo Equipo Interdisciplinario.

Una de las personas que integre el equipo interdisciplinario ejercerá la función de coordinador/a, decidida por los propios integrantes.

Quienes integren el equipo interdisciplinario deberán suscribir un convenio de confidencialidad. Se procura que el Equipo Interdisciplinario desarrolle su actividad en un espacio físico acondicionado especialmente, con la privacidad necesaria, es decir, un lugar propicio para que las personas interesadas puedan expresar su situación personal con la debida garantía de escucha, contención, confidencialidad, respeto a la intimidad, objetividad, imparcialidad, asesoramiento y abordaje de los casos que lleguen a su conocimiento.

**FACULTADES Y FUNCIONES:** El Equipo Interdisciplinario tendrá diversas facultades y funciones, entre las cuales se consideran:

- ✓ Receptar las consultas/ presentación de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral, ya sea de la persona damnificada o por un tercero que refiera tener conocimiento.
- ✓ Realizar contención/orientación a víctimas de violencia laboral y/o de género en el ámbito laboral.
- ✓ Citar a la/las persona/s referida/s como supuestos generadora/s de los hechos de violencia.
- ✓ Realizar entrevistas a otras personas involucradas (testigos)

Realizar las recomendaciones o sugerencias que estime necesarias como hacer el uso de una licencia.

## **PROCEDIMIENTO**

Cualquier persona que se desempeñe en el ámbito de la Municipalidad, podrá realizar una presentación, de manera nominal o anónima, ante el Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral.

Al efectuarse una presentación de un caso deberá consignarse:

- a) Datos identificatorios de la/s persona/as que se encontrarían en situación de violencia laboral y/o de género.
- b) Datos identificatorios de la/s persona/as que ejercerían violencia laboral y/o de género.
- c) Datos identificatorios de la/as persona/as que realizan la presentación, si opcionalmente se quisiera dejar constancia
- d) Relato preciso y circunstanciado de la situación de violencia laboral y/o de género. Se poràn ofrecer elementos que respalden o sustenten sus dichos (mensajes de texto, whatsApp, llamados telefónicos, mails, etc). Los datos iniciales de la presentación aquí requeridos tienen la finalidad de otorgar celeridad para la posible intervención del Equipo Interdisciplinario de Prevención y Actuación en Violencia Laboral y/o de Género en la Modalidad Laboral. Sin embargo, no deberá desestimarse ninguna presentación por razones estrictamente formales o ausencia parcial de datos.
- e) Se le otorgará un turno (día y horario) para una entrevista personal.

f) Elaboración de un legajo de carácter reservado con lo relevado en la entrevista personal.

**PLAN DE ACCIÓN:** El Equipo Interdisciplinario elaborará un plan de acción para cada caso. Dicho plan, sin perjuicio de otras acciones, podrá incluir las siguientes tareas:

- a) Realizar acciones tendientes al cese inmediato de la situación de violencia laboral presentadas tales como aconsejar el traslado de la/s persona/s involucrada/s y cualquier otra que estime pertinente para la oficina de trabajo.
- b) Disponer la intervención en la dependencia, donde se podrán realizar, entre otras acciones: entrevistas individuales y/o grupales (diseñadas a tal efecto) que contendrán preguntas abiertas y semiestructuradas para así posibilitar la libre expresión
- c) Adoptar medidas preventivas para evitar en el futuro nuevas situaciones similares; Realizar las recomendaciones o sugerencias que estime necesarias como hacer el uso de una licencia, proponer líneas específicas de capacitación y tratamiento terapéutico. Todas las acciones deberán ser conversadas con las personas afectadas a fin de orientar y escuchar su interés/voluntad en la intervención.

Una vez concluido el plan de acción, el Equipo interdisciplinario elaborará un informe con las conclusiones finales sobre lo actuado. Éste contendrá las valoraciones y fundamentaciones pertinentes y establecerá un plan de seguimiento si correspondiere, comunicando las conclusiones según corresponda, a la víctima, al victimario y/o al responsable de la oficina.

**SEGUIMIENTO:** Concluidas las actividades incluidas en el plan de acción, se realizará el seguimiento, por un plazo estimado de entre seis (6) meses y un (1) año, a criterio del Equipo Interdisciplinario y conforme a cada caso.

El plazo es orientativo y dependerá del volumen y entidad de los casos que ingresen. En este período, el Equipo Interdisciplinario podrá realizar:

- a) Control mensual de la situación de las personas involucradas, mediante entrevistas reservadas, las que se llevarán a cabo en el ámbito del equipo interdisciplinario.
- b) Evaluación de resultados a los fines de determinar la superación de la situación de violencia laboral y/o de género.

Una vez resuelta la situación que dio origen al trámite y concluida la etapa de seguimiento, el equipo interdisciplinario elaborará un informe final que contendrá las conclusiones sobre lo actuado y al cierre del legajo respectivo. Las conclusiones y el cierre del legajo serán comunicados al Ejecutivo Municipal y, según corresponda, a la víctima, al victimario y /o al responsable de la oficina.

### 3. CARRERA ADMINISTRATIVA DEL PERSONAL DE SALUD MUNICIPAL

**ARTÍCULO 1 ° .- FUENTES DE REGULACIÓN:** Las relaciones de trabajo público de las y los profesionales de la salud de la Ciudad se rigen por:

- a. La Constitución Nacional y normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia su ARTÍCULO 75 inc. 22.
- b. La Constitución de la Provincia de Córdoba.
- c. La presente Ley y su normativa reglamentaria.
- d. Las leyes Provinciales 7625 y 7233, y la Ley 9848 de salud mental.
- e. Capítulo VI de la ley 26657.
- f. Las Leyes N° 24.557, N° 24.241, N° 26.773 y N° 27.348, sus modificatorias y reglamentarias.
- g. Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por la República Argentina.
- h. La Ley N° 19.587 o las que en un futuro las reemplacen.
- i. La Ley 4895 o la que en un futuro la reemplace.

**ARTÍCULO 2 ° .- PRINCIPIOS:** La relación de empleo público de las y los profesionales de la salud que por la presente se aprueba se regirá por los siguientes principios:

- a. Ingreso a la carrera por concurso público abierto;
- b. Transparencia en los procedimientos de selección y promoción;
- c. Igualdad de trato y no discriminación;
- d. Asignación de funciones sobre la base de objetivos acordados, y eficacia en la prestación del servicio;
- e. Asignación de funciones adecuada a las diversas necesidades en el sistema público de salud de esta Ciudad;
- f. Calidad de atención al ciudadano/a en el marco del sistema público de salud
- g. Responsabilidad en el cumplimiento de las funciones;
- h. Idoneidad funcional, sujeta a capacitación continua;
- i. Conformación de organismos paritarios encargados de prevenir y solucionar los conflictos colectivos de trabajo y garantizar la prestación de los servicios esenciales de salud;
- j. Las y los profesionales de la salud que integran el presente escalafón y los efectores de salud en los que se desempeñan conforman el Sistema Público de Salud de la Ciudad.

**ARTÍCULO 3°.- PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Queda establecido que se realizarán formaciones en Ley Micaela, que se cumplirán los cupos de personas de discapacidad y travesti trans ambos establecidos por las leyes nacionales 22.431 y 27.636 respectivamente; dándose además jornadas de sensibilización para un ambiente laboral sano y sin violencias.

**HUMANIZACIÓN DE LA MEDICINA:** Formación en buenos tratos y trato humanizante en la medicina.

**ARTÍCULO 4 ° .- AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** Cada municipio y/o comuna, es la autoridad de aplicación de la presente ley.

## **CAPÍTULO II. DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

**ARTÍCULO 5°.- ALCANCES:** La presente ley constituye el régimen aplicable a los y las profesionales de la salud que desarrollen servicios con carácter permanente, de planificación, ejecución, coordinación, fiscalización, investigación y docencia, y control y gestión de planes, programas y acciones destinados a la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de la población en el Sistema Público de Salud de dicha ciudad.

**ARTÍCULO 6 ° .- PROFESIONALES INCLUIDOS:** Quedarán incluidos en la presente Ley:

- Médicos/as, con todas las especialidades Lic. en Enfermería
- Enfermeras/os profesionales Auxiliares de Enfermería
- Lic. en Instrumentación Quirúrgica Téc. en Instrumentación Quirúrgica Anestesistas
- Acompañantes terapéuticos/as Téc. en diagnóstico por imagen Lic. en Psiquiatría
- Odontólogos/as
- Lic. En Obstetricia y Obstétricas Bioquímicos/as
- Lic. en Bioquímica
- Especialista en Hemoterapia e Inmunohematología
- Farmacéuticos/as Lic. en Física Médica, Lic. en Psicología,
- Lic.en Psicopedagogía,
- Lic. en Musicoterapia y Musicoterapeutas,
- Lic. en Terapia Ocupacional, Lic. en Fonoaudiología,
- Lic. en Kinesiología, Fisioterapeutas,
- Lic. en Nutrición,
- Lic. en Trabajo Social y Lic. En Servicio Social, Lic. en Sistemas de Información para la Salud, Lic. en Estadísticas para la Salud,
- Lic. en Comunicación Social y/o en Ciencias de la Comunicación.
- Personal especializado en administración, mantenimiento y limpieza en establecimientos de servicios de salud
- Personal auxiliar

## **CAPÍTULO III. DEL INGRESO.**

**ARTÍCULO 7.- PRINCIPIO GENERAL:** El ingreso al Sistema Público de Salud se formaliza mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria.

El ingreso a la carrera en cualquiera de las profesiones contempladas o las que en un futuro se pudieran incorporar, se efectúa en el grado inicial que correspondiera mediante

asignación de base. La antigüedad que se pudiera acreditar por el desempeño en una profesión distinta a la concursada o de otra perteneciente a un régimen escalafonario distinto será considerada para el concurso respectivo.

**ARTÍCULO 8.- CONDICIONES DE ADMISIBILIDAD:** No podrán ingresar:

- a. Quienes hubieran sido condenados/as o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente por delito contra la administración pública Nacional, Provincial o de la Ciudad, o estuvieren afectados por una inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos;
- b. Quienes hubieran sido condenados/as como autores o partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente;
- c. Las personas que hayan ejercido los cargos de titulares de los diferentes poderes ejecutivos, ministros/as, secretarios/as, subsecretario/as, o equivalentes en cualquier dependencia del Estado Nacional, Provincial o Municipal, en períodos de interrupción del orden institucional y democrático;
- d. Quienes hayan sido sancionados/as con exoneración en cualquier cargo público, hasta tanto no sea dispuesta su rehabilitación;
- e. Quienes hubieran sido cesanteados/as con cesantía firme conforme a lo que se establezca por vía reglamentaria;
- f. Quienes se hubiesen acogido a un régimen de retiro voluntario a nivel nacional, provincial o municipal hasta después de transcurridos al menos cinco (5) años de operada la extinción de relación de empleo por esta causa;
- g. El alcanzado por una inhabilitación dispuesta por el organismo o ente regulador de la matrícula profesional;
- h. El alcanzado por norma o disposición que establezca inhabilidad o incompatibilidad con la presente Ley.
- i. Quienes adeuden cuota alimentaria a sus hijas/ os.
- j. Quienes cuenten con hechos y denuncias de violencia de género en su haber.

**ARTÍCULO 9.- REQUISITOS GENERALES PARA EL**

**INGRESO.** Las y los aspirantes deben cumplir con los siguientes requisitos generales para el ingreso, sin perjuicio de los requisitos particulares que determine la autoridad de aplicación en los respectivos llamados a concurso:

- a. Ser ciudadano/a argentino nativo, naturalizado o por opción; o extranjero con residencia permanente;
- b. Poseer título profesional habilitante expedido por una entidad Universitaria Nacional, provin- cial o privada oficialmente reconocida o que haya revalidado título expedido por una universidad extranjera o se halle comprendido en convenios internacionales en los que la República Argentina sea parte; también por una Institución Terciaria como la Cruz Roja.
- c. Poseer matrícula profesional correspondiente en aquellas profesiones que así lo requieran;
- d. Acreditar la idoneidad requerida para el cargo según las condiciones que se prevean en el concurso;
- e. Poseer aptitud psicofísica adecuada para el ejercicio del cargo y función

concurzada;

**ARTÍCULO 10.- NULIDAD DE LAS DESIGNACIONES:** Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente Ley son nulas.

## **CAPÍTULO IV. DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

**ARTÍCULO 11.- DERECHOS:** Las y los profesionales comprendidos en la presente Ley tienen derecho a:

- a) Condiciones dignas y equitativas de labor;
- b) Libertad de expresión, política, sindical y religiosa y todas aquellas disposiciones garantizadas por la Constitución Nacional;
- c) Desarrollarse y avanzar en la Carrera Profesional en igualdad de oportunidades y a la no discriminación por razones de etnias, género, religión, nacionalidad, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- d) Una retribución acorde al nivel de desarrollo alcanzado en la Carrera, nivel escalafonario, a la función efectivamente desempeñada y a la eficiencia en el desempeño de las mismas;
- e) A la salud y seguridad en el trabajo;
- f) Un régimen de licencias de conformidad con lo establecido en la presente ley y los convenios colectivos de trabajo;
- g) La capacitación profesional; la cual dará puntaje por cada curso realizado de acuerdo a la compatibilidad del puesto
- h) Provisión de uniformes, elementos y equipos de trabajo --en los casos que así corresponda- conforme lo que se determine por vía reglamentaria o por directivas emanadas de las Comisiones Mixtas de Salud Laboral que se establezcan por convenciones colectivas de trabajo;
- i) Ejercitar su derecho de defensa en los términos previstos por el régimen disciplinario;
- j) Obtener la revisión judicial de las decisiones adoptadas por la Administración a través de las acciones o recursos contencioso-administrativos reglados por la legislación respectiva;
- k) La estabilidad en el empleo en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente ley para su reconocimiento y conservación;
- l) La libre agremiación;
- m) La participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores con personería gremial,
- n) Participación en calidad de veedores nominados por las organizaciones sindicales representativas, en los términos definidos en el inciso anterior, en los procedimientos de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias, de conformidad con lo que establezca esta ley, su reglamentación y el convenio colectivo de trabajo;
- ñ) A la información económica y técnica y en general de todas aquellas cuestiones que hagan al funcionamiento del sector público de la salud de esta Ciudad.

**ARTÍCULO 12.- OBLIGACIONES DE LAS Y LOS PROFESIONALES DE LA SALUD:** Las y los

profesionales comprendidos en la presente ley tendrán las siguientes obligaciones:

- a. Las y los profesionales ajustarán su actividad a las normas para el ejercicio profesional establecidas por la legislación vigente;
- b. Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente, sea en forma individual o integrando los equipos que se constituyan conforme a las necesidades del servicio encuadrando su cumplimiento en principios de ética profesional, respeto al paciente y mejoramiento del servicio de salud;
- c. Encuadrar su cumplimiento en principios de eficiencia y eficacia;
- d. Responder por la eficacia, el rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo, de corresponder;
- e. Observar y hacer observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función;
- f. Observar las órdenes emanadas de sus superiores jerárquicos con competencia para impartir las;
- g. Guardar la discreción correspondiente con respecto a todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de éste, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública;
- h. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas desarrolladas;
- i. Velar por el cuidado y conservación de los bienes de patrimonio de la Ciudad;
- j. Realizarse los exámenes psicofísicos que se establezcan por vía reglamentaria;
- k. Cumplir con las evaluaciones de desempeño previstas en la presente;
- l. Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pudiere causar perjuicio al Estado o configurar un delito;
- m. Comparecer a la citación por la instrucción de un sumario, pudiendo negarse a declarar cuando lo tuviera que hacer en carácter de imputado;
- n. Excusarse de intervenir cuando así lo disponga la normativa vigente en materia de procedimientos administrativos en el ámbito de la Ciudad;
- o. Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones;
- p. Encuadrarse en las disposiciones contenidas en la presente ley sobre acumulación e incompatibilidad de cargos;
- q. Observar en el servicio y fuera de él una actitud ética con sus pares y los pacientes;
- r. Observar estrictamente el secreto profesional.

**ARTÍCULO 13.- OBLIGACIONES DEL ESTADO EMPLEADOR:** Son obligaciones del Gobierno de la Ciudad como empleador:

- a. Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones en horas de trabajo establecidas en la legislación vigente;
- b. Brindar los elementos suficientes y necesarios para garantizar al profesional ocupación efectiva;
- c. Cumplir con las obligaciones que resulten de las Leyes, de los Convenios y de los

sistemas de Seguridad Social;

- d. Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la Seguridad Social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en que actúe como agente de retención;
- e. Reintegrar al personal profesional los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente;
- f. Todas aquellas obligaciones derivadas de la legislación general, sea esta nacional o local,
- g. Garantizar estabilidad laboral, sin incurrir en fraude laboral con figuras contractuales precarizantes. Teniendo como máximo seis (6) meses de prueba para luego garantizar el pase a planta permanente.
- h. Garantizar un piso salarial correspondiente al que los Colegios de Profesionales solicitan como mínimo, no estando nunca los salarios del sector, por debajo del salario mínimo, vital y móvil.

## **CAPÍTULO V. DE LAS PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES. ACUMULACIÓN DE CARGOS.**

**ARTÍCULO 14.- PROHIBICIONES:** Las y los profesionales alcanzados en la presente ley quedan sujetos a las siguientes prohibiciones, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas:

- a. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones hasta un (1) año después de su egreso;
- b. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar a personas humanas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Ciudad o de la Administración Pública en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran sus proveedores o contratistas hasta un (1) año después de su egreso;
- c. Prestar servicios remunerados o ad-honorem a personas humanas o jurídicas que exploten concesiones o privilegios o sean proveedores del Gobierno de la Ciudad hasta un (1) año después de su egreso;
- d. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal;
- e. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la Ciudad o comprometer servicios personales a título oneroso con área de la Administración ajena a la de su revista bajo cualquier forma contractual hasta un año después de su egreso;
- f. Valerse directa o indirectamente de las facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política;
- g. Utilizar personal, bienes o recursos del Gobierno de la Ciudad con fines particulares;
- h. Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razones de etnias, género, religión, nacionalidad, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia

personal o social;

- i. Recibir dádivas, obsequios u otras ventajas con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o como consecuencia de ellas;
- j. Las demás conductas no previstas en esta ley pero contempladas expresamente en la Convención Interamericana contra la Corrupción y en la Ley 4895 o la que en un futuro la reemplace.

**ARTÍCULO 15.- INCOMPATIBILIDADES:** Existe incompatibilidad para el desempeño de tareas profesionales en el ámbito del Gobierno de la Ciudad o en otros ámbitos públicos o privados para las y los profesionales alcanzados por la presente ley cuando exista superposición horaria o, bien, cuando un profesional posea más de una designación en el marco de la presente Ley, con las modalidades propias que para éste último supuesto, la misma norma prevé.

**ARTÍCULO 16.- ACUMULACIÓN DE CARGOS:** Sin perjuicio de las exigencias propias de cada servicio en particular y de las incompatibilidades indicadas en el ARTÍCULO precedente, las y los profesionales comprendidos en la presente ley podrán ejercer otro cargo o función dentro del orden nacional, provincial o municipal conforme las siguientes pautas:

- a. No exista superposición horaria entre los distintos cargos o funciones.
- b. Existencia de, como mínimo, una hora reloj de intervalo entre los cargos que se acumulen.
- c. Efectivo cumplimiento de horario laboral en cada cargo, quedando prohibido el acuerdo de horarios especiales o diferenciales.
- d. Para el caso de agentes traspasados del ámbito nacional al local por imperio de la Ley N° 24.061 y que, como consecuencia de dicho traspaso ostenten dos cargos en el ámbito del Gobierno de la Ciudad, así como para aquellos agentes que, al momento de la sanción de la presente ley, ostenten dos (2) cargos en el Gobierno de la Ciudad, la única incompatibilidad será la establecida en el inciso b).

## **CAPÍTULO VI. DE LAS LICENCIAS DE LAS Y LOS PROFESIONALES DE LA SALUD.**

**ARTÍCULO 17.- LICENCIAS. PRINCIPIO GENERAL:** El régimen de licencias contemplado en el presente capítulo será de aplicación exclusiva para las y los profesionales pertenecientes a la presente carrera.

**ARTÍCULO 18.- PROFESIONALES SECTOR URGENCIA:** Las y los profesionales del sector urgencia que por la naturaleza de su prestación laboral desarrollen una jornada laboral menor a cinco (5) días semanales, gozarán de las licencias establecidas en el presente Capítulo, a excepción de las licencias que en razón de las limitaciones y adiciones que surjan de la aplicación de los principios de proporcionalidad, razonabilidad y prudencia sobre la labor encomendada, indique otro plazo, a los fines de equiparar los derechos de estos últimos con el personal que desarrolla su jornada laboral en cinco (5) días semanales.

**ARTÍCULO 19.- ANTIGÜEDAD COMPUTABLE:** Se computa como antigüedad, a los efectos de los beneficios y derechos establecidos en el presente capítulo, el tiempo efectivamente trabajado por el profesional bajo la dependencia de la Municipalidad, del Estado Nacional, Provincial y Municipal.

**ARTÍCULO 20.- DESCANSO ANUAL REMUNERADO:** El descanso anual remunerado es obligatorio. Se concede por año calendario vencido, con goce íntegro de haberes, debiendo verificarse un desempeño mínimo de seis meses en el cargo desde su ingreso al Gobierno de la Ciudad en el año calendario al que corresponda aquella y de acuerdo a la siguiente antigüedad computable según el criterio referido en el ARTÍCULO anterior:

- a. Hasta cinco (5) años de antigüedad: quince (15) días hábiles;
- b. Antigüedad mayor a cinco (5) años y que no exceda de diez (10) años de antigüedad: veinte (20) días hábiles;
- c. Antigüedad mayor a diez (10) años y que no exceda de quince (15) años de antigüedad: veinticinco (25) días hábiles.
- d. Antigüedad mayor a quince (15) años: treinta (30) días hábiles.

**ARTÍCULO 21.- FRACCIONAMIENTO:** El descanso anual remunerado podrá ser fraccionado a solicitud del interesado hasta en dos (2) períodos y podrá ser transferido al año siguiente por estrictas razones de servicio, no pudiendo posponerse por más de un (1) año calendario.

En caso de haber prestado servicios por un período menor a los seis (6) meses en el año calendario de ingreso, los días de licencia se prorratearán a razón de un día hábil de licencia por cada veinte días hábiles trabajados.

**ARTÍCULO 22.- INTERRUPCIÓN:** El descanso anual remunerado podrá interrumpirse:

- a. Por enfermedad.
- b. Por maternidad o nacimiento de hijo.
- c. Por fallecimiento de un miembro de la familia.
- d. Por razones imperiosas de servicio.

En los casos mencionados anteriormente, la interrupción no será considerada fraccionamiento y el reintegro al uso de la licencia anual ordinaria será inmediato a la finalización del lapso de interrupción.

**ARTÍCULO 23.- LIQUIDACIÓN:** Quienes por cualquier causa cesen en sus cargos tienen derecho a percibir una suma equivalente y proporcional a su sueldo en compensación de:

- a. Licencias ordinarias no gozadas y subsistentes;
- b. La licencia ordinaria proporcional al tiempo trabajado en el año en que el profesional cesa en sus funciones.
- c. Posibilidad de fracción en una semana cada dos o tres meses.

**ARTÍCULO 24.- SOLICITUD:** Los pedidos de la licencia anual remunerada deben formularse siguiendo la vía jerárquica, con una anticipación no menor a diez (10) días

hábiles de la fecha de comienzo para su oportuna resolución por el Director de la Unidad de Organización.

**ARTÍCULO 25.- LICENCIA POR MATRIMONIO:** Las y los profesionales en la presente ley tienen derecho a una licencia con goce de haberes de veinte (20) días hábiles por matrimonio.

**ARTÍCULO 26.- LICENCIAS SIMULTÁNEAS:** Los matrimonios integrados por profesionales que se desempeñen en los establecimientos del sistema público de Salud de la Ciudad, podrán hacer uso de su licencia anual ordinaria en forma simultánea, salvo que razones imperiosas de servicio no lo permitan.

**ARTÍCULO 27.- LICENCIA POR EMBARAZO Y ALUMBRAMIENTO:** Las personas gestantes comprendidas en la presente carrera tienen derecho a una licencia preparto de cuarenta y cinco (45) días corridos y una post-parto de ochenta y cinco (85) días corridos, ambas con goce íntegro de haberes.

Podrán optar por la reducción de la licencia anterior al parto por un período que no podrá ser inferior a quince (15) días corridos, con prescripción del médico tratante.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post parto. En todos los supuestos de días corridos no usufructuados de la licencia preparto, los mismos se acumularán al período previsto para la licencia post parto. Asimismo, la persona gestante podrá optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia post-parto al otro/a progenitor/a, si éste/a fuere empleado/a del Gobierno de la Ciudad. Tal opción deberá ser informada por ambos progenitores mediante notificación fehaciente, al área de personal de la jurisdicción donde revistar presupuestariamente

.  
Cuando el alumbramiento se produzca con posterioridad al período preparto, los días que exceden serán justificados como "Licencia Especial por Alumbramiento".

En caso de nacimientos que originan o incrementan la conformación de familia numerosa, la licencia post-parto será de noventa (90) días corridos.

En caso de nacimiento múltiple, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo/a nacido/a con vida de ese parto, después del primero.

La licencia por familia numerosa y por nacimiento múltiple es acumulable.

Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto para el período de post-parto se le adicionarán los días que dure dicha internación.

En supuestos de embarazos de alto riesgo, la persona gestante podrá solicitar que se amplíen los días de licencia por parto en caso de ser necesario de conformidad con la prescripción del médico tratante y con la debida intervención del órgano competente en la materia.

**ARTÍCULO 28.-LICENCIA POR ALUMBRAMIENTO SIN GOCE DE HABERES:** Desde el vencimiento del lapso previsto para la licencia post parto y hasta el primer año de vida de el/la hijo/a, la persona gestante podrá solicitar una licencia sin percepción de haberes de hasta ciento veinte (120) días corridos. Este lapso es intransferible.

**ARTÍCULO 29.- LICENCIA CON GOCE DE HABERES POR NACIMIENTO DE HIJO/A:** Los/as progenitores no gestantes comprendidos/as en la presente carrera tienen derecho a una licencia con goce de haberes de veinticinco (25) días corridos por nacimiento de hijo/a a partir de la fecha del nacimiento. Si alguno/a de los/las recién nacidos/as debiera permanecer internado/a en el área de neonatología, al lapso previsto se le adicionarán los días que dure dicha internación.

Se adicionarán diez (10) días corridos por cada hijo/a de nacimiento múltiple después del primero.

En el caso que el nacimiento constituya familia numerosa o incremente la misma, la licencia se extenderá diez (10) días corridos.

La licencia por familia numerosa y por nacimiento múltiple es acumulable.

Asimismo, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de vida de el/ la recién nacido/a.

**ARTÍCULO 30.- LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR NACIMIENTO DE HIJO/A:** El/la progenitor/a no gestante podrá solicitar una licencia sin percepción de haberes de hasta ciento veinte (120) días corridos, no transferibles, hasta el primer año de vida de el/la hijo/a.

**ARTÍCULO 31.- LICENCIA POR ADOPCIÓN:** La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se regirá conforme las siguientes pautas:

1. Quien adopte un niño o niña hasta los tres (3) años de edad, tendrá derecho a una licencia de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.
2. Quien adopte un niño o niña entre los tres (3) y seis (6) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento veinte (120) días corridos con goce íntegro de haberes.
3. Quien adopte un niño o niña entre los seis (6) y diez (10) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes.

4. Quien adopte un niño, niña o adolescente entre los diez (10) y dieciocho (18) años de edad, tendrá derecho a una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

5. En todos los supuestos, en caso de adopciones múltiples, se acumularán a los plazos previstos en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente ARTÍCULO, treinta (30) días corridos con goce de haberes por cada niño, niña o adolescente adoptado/a después de el/la primero/a.

6. En caso de adopciones múltiples de niños, niñas o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo más beneficioso previsto en los incisos 1), 2), 3) y 4) del presente ARTÍCULO, computando el del niño, niña o adolescente de mayor edad.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados/as del Gobierno de la Ciudad, la licencia por adopción que les corresponda podrá ser distribuida por éstos de acuerdo a su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno o ambos, en forma simultánea o consecutiva. Tal opción deberá ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

El/la coadoptante que no usufructúe la licencia por adopción, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de quince (15) días corridos a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia con goce de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Si ambos adoptantes fueran a la vez empleados/as del Gobierno de la Ciudad y falleciera el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este ARTÍCULO, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiera correspondido a el/la fallecido/a o bien, tendrá derecho a una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/una adoptante, la licencia por adopción de el/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que en cada caso corresponda, y se reanuda al finalizar ésta.

En todos los casos, para usufructuar las licencias previstas para adopción, el/ la profesional adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución oficial.

**ARTÍCULO 32.-LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR ADOPCIÓN:** Vencidas las licencias previstas en el ARTÍCULO 36 de la presente, cada uno/a de los/las adoptantes podrá solicitar licencia sin goce de haberes por un plazo de hasta ciento veinte (120) días corridos dentro del lapso de un (1) año contado desde la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

**ARTÍCULO 33.-LICENCIA POR TRÁMITES DE ADOPCIÓN:** Los/as profesionales comprendidos en la presente Ley, tienen derecho a una licencia con goce de haberes de dos (2) días corridos con un máximo de diez (10) días por año para realizar trámites vinculados a la adopción, cumplir con las instancias de evaluación exigidas por los respectivos organismos públicos de aspirantes a guarda con fines de adopción o para concurrir a las audiencias, visitas u otras medidas que disponga el juez competente, con carácter previo a otorgar la guarda con fines de adopción. La franquicia puede ser extendida cinco (5) días en caso de existir razones fundadas debidamente acreditadas ante la autoridad competente. El/ la profesional deberá comunicar previamente mediante notificación fehaciente al área de personal de la jurisdicción donde revista presupuestariamente la inscripción en el Registro Único de Aspirantes a Guarda con Fines Adoptivos establecido por la Ley N° 25.854. La presente licencia no suspende la licencia por descanso anual remunerado.

**ARTÍCULO 34.- PAUSA POR ALIMENTACIÓN Y CUIDADO DE HIJA/O:** La pausa por alimentación y cuidado de hijo/a comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo/a menor de veinticuatro meses. Si ambos progenitores fueran empleados/as del Gobierno de la Ciudad, no podrán utilizarla en forma simultánea. Igual beneficio se acordará a los/as profesionales que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 2 años de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

**ARTÍCULO 35.- LICENCIA POR ADAPTACIÓN ESCOLAR DE HIJO/A:** Los/as profesionales comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una franquicia horaria con goce de haberes de hasta tres (3) horas diarias durante cinco (5) días hábiles escolares por adaptación escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos progenitores fueran agentes, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos salvo existencia de más de un hijo/a en similar situación. El órgano competente establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias. La franquicia puede ser extendida en caso de existir normativa de la máxima autoridad en Educación que disponga un plazo de adaptación escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar.

**ARTÍCULO 36.- LICENCIA POR ACTO ESCOLAR DE HIJO/A:** Los/as profesionales comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una franquicia horaria de hasta doce (12) horas anuales con goce de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primaria. El órgano competente establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

**ARTÍCULO 37.- LICENCIA POR NACIMIENTO DE HIJO/A MUERTO/A O FALLECIDO/A EN EL PARTO O A POCO DE NACER:** Si se produjere el alumbramiento sin vida o falleciere el/la neonato/a a poco de nacer, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce de haberes y el/la progenitor/a no gestante, a una licencia de quince (15) días corridos con goce de haberes, contados a partir de la

circunstancia de hecho acreditada que diere origen a la presente licencia.

**ARTÍCULO 38.- LICENCIA POR RAZONES DE SALUD:** Los/as profesionales comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos por año calendario con goce de haberes en el caso de afecciones comunes.

Vencido este término tienen derecho a una licencia de hasta cuarenta y cinco (45) días corridos, sin goce de haberes.

**ARTÍCULO 39.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR O NIÑO, NIÑA O ADOLESCENTE DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACIÓN LEGAL:** Los/as profesionales tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes. Quedan comprendidos los/as profesionales que tengan niños, niñas o adolescentes a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva.

Cuando se tratase de una enfermedad cuya gravedad demanda un período de mayor atención debidamente certificado por el médico tratante, se podrán adicionar a la licencia, con el control del organismo de reconocimiento médico, hasta cuarenta y cinco (45) días corridos.

**ARTÍCULO 40.- LICENCIA ESPECIAL PARA ATENCIÓN DE FAMILIAR A CARGO O NIÑO, NIÑA O ADOLESCENTE DEL CUAL SE EJERZA SU REPRESENTACIÓN LEGAL, CON DISCAPACIDAD:** Los/as profesionales comprendidos en la presente Ley tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal, con discapacidad, ya sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta veinte (20) días corridos con goce de haberes. Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta veinte (20) días corridos sin goce de haberes. El término de estas licencias se contabiliza de manera independiente a la forma en la que el profesional realiza sus prestaciones. Quedan comprendidos los profesionales que tengan niño, niña o adolescente a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva. En estos casos, los/as profesionales adjuntarán a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con discapacidad del familiar a cargo o niño, niña o adolescente del cual se ejerza su representación legal.

**ARTÍCULO 41.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE LARGO TRATAMIENTO:** En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento la/el profesional tiene derecho a una licencia de dos (2) años con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador/a tiene derecho a una licencia de un año adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes. Si vencido este plazo el trabajador no estuviera en condiciones de reingresar al trabajo y el servicio médico y se entendiera que la/ el

trabajador enfermo se encuentra en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, el Gobierno de la Ciudad le otorgará al trabajador un subsidio que consistirá en el treinta por ciento (30%) de su mejor remuneración normal y habitual hasta tanto el beneficio previsional le sea concedido por la autoridad de aplicación a nivel nacional. Este beneficio será otorgado por un plazo máximo de dos (2) años. El Gobierno de la Ciudad patrocinará al trabajador en sus reclamos administrativos y judiciales a los fines de que los organismos competentes a nivel nacional le otorguen los beneficios que en materia de seguridad social le correspondan.

**ARTÍCULO 42.- LICENCIA POR DONACIÓN DE SANGRE:** Puede justificarse con goce íntegro de haberes un día laborable en cada oportunidad y a razón de hasta dos (2) por año calendario, siempre que se presente la certificación correspondiente extendida por establecimiento reconocido.

**ARTÍCULO 43.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO:** Los/as profesionales comprendidos en la presente carrera tienen derecho a una licencia con goce de haberes por fallecimiento de hijo/a, de veinte (20) días hábiles. En el caso de fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviesen en unión civil o pareja conviviente, nietos/as, padre, madre o hermanos/as, tienen derecho a una licencia con goce de haberes de veinte días hábiles. En los casos de abuelos/as, o suegros/as, cinco días.

En el caso de que el fallecimiento de la persona gestante fuese producto o causa sobreviniente al parto y el/la hijo/a sobreviviera, el/la progenitor/a supérstite tiene derecho a una licencia análoga a los períodos establecidos en el ARTÍCULO 32 de la presente para el post parto.

En caso de que el fallecimiento de la persona gestante se produjere dentro de los ciento veinte (120) días de vida de el/la recién nacido/a, el/la progenitor/a supérstite tendrá derecho a gozar el resto de la licencia que le hubiere correspondido a la persona fallecida o una licencia de hasta sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

**ARTÍCULO 44.- LICENCIA POR CARGOS ELECTIVOS:** Los/as profesionales que fueren elegidos para desempeñar cargos electivos o representativos por elección popular en el orden nacional, provincial o municipal o en cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial gozarán de los derechos establecidos en los párrafos 1° y 2° del art. 48 de la Ley N° 23.551.

**ARTÍCULO 45.- LICENCIA POR CARGO DE MAYOR JERARQUÍA:** El personal profesional comprendido en la presente carrera podrá hacer uso de una licencia sin goce de haberes cuando asuma o sea designado en forma transitoria en funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista.

**ARTÍCULO 46.- LICENCIA POR EXÁMENES:** Se otorgará licencia con goce íntegro de haberes por un máximo de cinco (5) días corridos por examen y por un total de veintiocho

(28) días en el año calendario, a los profesionales que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, nacionales, provinciales o municipales, y en establecimientos privados reconocidos oficialmente en calidad de alumnos regulares o libres, para rendir exámenes en turnos fijados oficialmente, debiéndose presentar debida constancia escrita del examen rendido, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.

**ARTÍCULO 47.- LICENCIA DEPORTIVA:** Los/as profesionales comprendidos en la presente ley que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes para la preparación y/o participación en disciplinas deportivas, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que practican:

1. Para intervenir en campeonatos regionales, nacionales o internacionales.
2. Para integrar delegaciones que concurren a competencias que figuren en forma regular y habitual en el calendario de las organizaciones regionales, nacionales e internacionales.
3. Para intervenir en eventos regionales, nacionales o internacionales, en calidad de:
  - a) Deportista, juez, árbitro o jurado o asistentes de control, cualquiera fuera la denominación que para cada actividad se utilice.
  - b) Directores técnicos, entrenadores, preparadores físicos y asistentes, y todos aquellos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísica del deportista.
  - c) Dirigentes y/o representantes que integren las delegaciones oficiales.
4. Para participar en congresos, asambleas, reuniones, cursos u otras manifestaciones vinculadas con el deporte aficionado, que se realicen en el país o en el extranjero, ya sea como representantes de las federaciones deportivas reconocidas o como miembros de las organizaciones que las integran.

La licencia en los supuestos contemplados en los incisos 3 y 4 del presente ARTÍCULO es sin goce de haberes cuando las personas comprendidas perciban remuneración u honorario por sus servicios.

La licencia deportiva no podrá extenderse por más de cuarenta y cinco (45) días al año para los mencionados en los incisos a) y b) del punto 3); y en los casos que esté motivada en la participación en competencias o reuniones deportivas para personas con discapacidad, el plazo máximo será de sesenta (60) días.

Para los comprendidos en el inciso c) no podrá extenderse por más de treinta (30) días.

Para los comprendidos en el punto 4) no podrá extenderse más de cinco (5) días.

Para acceder a la licencia deportiva el solicitante debe tener una antigüedad en el empleo

no menor de seis (6) meses anteriores a la fecha de su presentación y acreditar los siguientes extremos, en la forma que fije la reglamentación: lugar, día y hora en que se realizará el evento deportivo, y medios económicos con que cuenta para afrontar la concurrencia a éste.

Los/as deportistas, además de lo establecido en el párrafo anterior, deben acreditar su carácter de aficionado, adjuntar certificado médico integral psicofísico para competir en la prueba a que se lo destina, y constancia emitida por la federación u organización reconocida regional, nacional o internacional de la disciplina deportiva que corresponda, donde se indique la función, actividad o representación a ejercer.

La efectiva concurrencia al evento debe acreditarse fehacientemente mediante los certificados que se fijen reglamentariamente.

#### **ARTÍCULO 48.- LICENCIA ESPECIAL PARA CONTROLES DE PREVENCIÓN Y POR**

**ADICCIONES:** Los/as profesionales comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, y tratamientos prolongados de adicciones, según los siguientes criterios:

- a. Todas las mujeres, un (1) día al año a fin de realizar el control ginecológico completo: Papanicolaou, colposcopia y examen de mamas.
- b. Los hombres mayores de cuarenta y cinco (45) años, medio (1/2) día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).
- c. Para toda persona trabajadora de la salud del municipio, por tratamientos prolongados de adicciones el Estado debe tener iniciativas en materia de prevención, incorporación y asistencia. La misma se enmarca dentro del Protocolo de Actuación del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba para la prevención y asistencia de las adicciones en el trabajo.

**ARTÍCULO 49.- LICENCIA ADICIONAL POR ESTRÉS PROFESIONAL:** Los/as profesionales encuadrados en la presente ley, gozarán de una licencia especial paliativa-preventiva del estrés profesional de diez (10) días hábiles. Es de carácter obligatorio, no podrá ser fraccionada ni pasarse al año siguiente. Será programada y deberá finalizar antes de los treinta (30) días o iniciarse después de los treinta (30) días, de cualquiera de los períodos en que se fraccione la licencia ordinaria.

**ARTÍCULO 50.- LICENCIAS ESPECIALES PREEXISTENTES:** Los/las profesionales que en virtud del ARTÍCULO 25 de la Ley N° 24.061 tengan el beneficio de la licencia especial contemplada en el ARTÍCULO 80 del Decreto Nacional N° 277/91, mantendrán la misma compensando su concurrencia con la licencia adicional establecida en el ARTÍCULO 54 de la presente Ley, por ser ambas de igual fundamento tuitivo.

**ARTÍCULO 51.- LICENCIAS POR ACTIVIDAD PROFESIONAL Y CAPACITACIÓN:** Las y Los profesionales comprendidos en la presente Ley, en razón de la naturaleza de la actividad profesional, podrán hacer uso de una licencia extraordinaria con o sin goce de haberes con el objeto de asistir a actividades científicas por capacitación cuando éstas sean de utilidad directa para el futuro desempeño del profesional en el ámbito del Ministerio de

Salud.

**ARTÍCULO 52.- LICENCIA EXTRAORDINARIA POR CAPACITACIÓN CON GOCE DE HABERES POR UN PLAZO MENOR O IGUAL A UN MES:** El personal profesional podrá hacer uso de una licencia extraordinaria por capacitación y con goce de haberes, cuando los cursos de capacitación o congresos profesionales estén relacionados directamente con el desempeño profesional en el efector y/o Área Central donde presta servicios.

**ARTÍCULO 53.- LICENCIA EXTRAORDINARIA POR CAPACITACIÓN SIN GOCE DE HABERES POR UN PLAZO MENOR O IGUAL A UN MES:** Los/as profesionales podrán, hacer uso de una licencia extraordinaria por capacitación sin goce de haberes, cuando las actividades científicas o académicas no estén directamente relacionadas con la función de la unidad a la que pertenecen, ni fuera de interés de la misma para un futuro desarrollo.

Los/as profesionales podrán hacer uso de las licencias reguladas en este ARTÍCULO y en el ARTÍCULO precedente por un período de hasta treinta (30) días hábiles anuales en total, no pudiendo acumularse más de una licencia de este tipo en un mismo año, debiendo transcurrir como mínimo, un plazo de seis (6) meses entre la licencia utilizada y la solicitud de la nueva.

**ARTÍCULO 54.- LICENCIA EXTRAORDINARIA POR CAPACITACIÓN SIN GOCE DE HABERES POR UN PLAZO MAYOR A UN MES:** Los/as profesionales podrán hacer uso de una licencia extraordinaria por capacitación y sin goce de haberes por un plazo mayor de un (1) mes y hasta un (1) año, cuando:

- a. La actividad científica sea de perfeccionamiento para el/la profesional y guarde afinidad con las tareas que desempeñe o pudiera desempeñar como consecuencia de su realización en el Gobierno de la Ciudad.
- b. La actividad científica exige dedicación exclusiva por parte del profesional o sea incompatible con las tareas habituales que realice el personal en el efector de salud donde desarrolla sus tareas. En el caso que el/la profesional gozará de una licencia por un lapso de un (1) año, podrá solicitar su ampliación por un año más, cuando especiales y fundadas razones de interés público lo ameriten y se tratase de una extensión para la misma actividad científica. En caso de licencias superiores a dos (2) meses, el/la profesional deberá acreditar mensualmente la regularidad en la actividad.

La presente licencia sólo podrá ser solicitada en dos (2) oportunidades durante su carrera profesional, intermediando entre ambas un período de siete (7) años cuando fuera otorgada por el plazo máximo de un (1) año. En los supuestos de otorgamiento por plazos menores, el intervalo será de un año por cada dos meses de licencia otorgados. En todos los supuestos, esta licencia no podrá superar los veinticuatro (24) meses totales durante la carrera profesional del profesional de que se trate.

**ARTÍCULO 55.- PAUSA Y LICENCIAS ESPECIALES POR CURSOS DE CAPACITACIÓN PROMOVIDOS POR EL MINISTERIO DE SALUD:** Los/as profesionales contemplados en la presente tendrán una licencia por capacitación con goce de haberes para asistir y

participar en cursos promovidos por el Ministerio de Salud, bajo las siguientes modalidades y requisitos:

**a. PAUSA POR CAPACITACIÓN:** Se otorgará una pausa horaria en su jornada de trabajo a los/as profesionales que asistan a aquellos cursos cuya carga horaria sea inferior a la jornada laboral diaria o para aquellos que se desarrollen en días alternados en el transcurso de la semana. La pausa será equivalente al lapso que requiera la asistencia al curso y será otorgada por el Director de la Unidad Organizativa.

**b. LICENCIA CON GOCE DE HABERES POR CAPACITACIÓN:** Se otorgará licencia con goce de haberes a los/las profesionales que asistan a aquellos cursos cuya dedicación fuere exclusiva, o cuando la asistencia a los mismos fuere incompatible con el desarrollo habitual de sus tareas. Dicha licencia será otorgada por el Director de la Unidad Organizativa y por un lapso equivalente al tiempo que corresponda a las horas de cursada presencial.

La presente licencia sólo podrá ser solicitada en dos (2) oportunidades durante la carrera profesional, intermediando entre ambas un período de siete (7) años en caso de licencia anual. En los supuestos de otorgamiento por plazos menores, el intervalo será de un (1) año por cada dos (2) meses de licencia otorgados, sin perjuicio de lo que pueda establecerse en los programas específicos de capacitación que promueva el Ministerio de Salud. A los efectos de su otorgamiento, se considera que la actividad es incompatible con el desarrollo habitual de las tareas del profesional, cuando supere el ochenta por ciento (80%) de su carga horaria.

Para gozar de las licencias por capacitación, los/las profesionales deberán acreditar:

1. Para licencias anuales cualquiera sea su modalidad, un mínimo de dos (2) años de antigüedad en la carrera.
2. Para licencias sin goce de haberes mayores a un mes y hasta un año, un mínimo de un (1) año de antigüedad en la carrera.

**ARTÍCULO 56.- LICENCIA POR VIOLENCIA DE GÉNERO:** Las profesionales comprendidas en la presente carrera tienen derecho a una licencia por violencia de género con goce de haberes de hasta veinte (20) días hábiles con el alcance previsto en la Ley N° 26.485, de Protección Integral a las Mujeres, con los tipos y modalidades establecidos en sus ARTÍCULOS 4°, 5° y 6°. Dicha licencia podrá prorrogarse por períodos iguales cuando la autoridad de aplicación entienda que se acredita la persistencia del motivo que justificó su otorgamiento.

La licencia entrará en vigencia a partir de la formulación de la solicitud por parte de la trabajadora que, desde ese momento, contará con un plazo máximo de cinco (5) días hábiles para acompañar la constancia de la denuncia judicial o constancia administrativa que la autoridad de aplicación requiera.

Cuando la trabajadora lo requiera, la autoridad de aplicación cambiará el lugar y/o horario

de prestación de servicio, sin afectar la remuneración y dispondrá otras medidas de protección de la víctima que estime corresponder.

**ARTÍCULO 57.- LICENCIA POR VIOLENCIA INTRAFAMILIAR:** Las disposiciones sobre violencia de género serán aplicables a las formas de constitución familiar, de acuerdo a las normas civiles que reconocen el matrimonio igualitario, unión civil o convivencial del mismo sexo.

**ARTÍCULO 58.- OTRAS LICENCIAS:** Los/as profesionales comprendidos en la presente ley tendrán derecho a las siguientes licencias:

- a. **Donación de órganos, tejidos o células para trasplante.** Las inasistencias en las que incurra el donante, con motivo de la ablación, así como la situación sobreviviente a la misma, se regirán por las disposiciones vigentes en materia de protección de enfermedades y accidentes inculpables.
- b. **Técnicas de reproducción asistida.** Los/as profesionales que recurren a estas técnicas, tendrán derecho a una licencia de treinta (30) días fraccionables en el año, acreditados con certificación expedida por el médico tratante.
- c. **Mudanza.** La presente franquicia consiste en la justificación con goce íntegro de haberes de un (1) día por año calendario.

**ARTÍCULO 59.- COMPENSACIÓN POR ACCIDENTES DE TRABAJO:** En los casos de accidente de trabajo y mientras dure la licencia paga que establece la ley de la materia, el Gobierno de la Ciudad compensará al profesional de que se trate, con un importe mensual equivalente a las sumas percibidas normal y habitualmente como no remunerativas.

## Capítulo VII. DE LA ESTABILIDAD.

**ARTÍCULO 60.- PRINCIPIO GENERAL:** Los/as profesionales comprendidos en la presente carrera tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de éstos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente ley para su reconocimiento y conservación.

**ARTÍCULO 61.- ADQUISICIÓN DE LA ESTABILIDAD:** A los efectos de la adquisición de la estabilidad, los/as profesionales ingresantes deberán prestar servicios efectivos durante un período previo de seis (6) meses. Hasta que ello no ocurra, la prestación de servicios del trabajador/a se regirá por la modalidad laboral transitoria.

**ARTÍCULO 62.- ALCANCE DE LA ESTABILIDAD:** La estabilidad comprende el empleo en el nivel, grado y retribución que corresponda conforme la categoría alcanzada. La estabilidad no es extensible a las funciones de conducción.

## CAPÍTULO VIII. A. DEL RÉGIMEN ESCALAFONARIO DE LA CARRERA.

**ARTÍCULO 63.- ÁREAS:** La presente carrera abarca las siguientes áreas:

- a. Central
- b. Establecimientos de salud, hospitales, centros de salud primaria.

**ARTÍCULO 64.- ÁREA CENTRAL:** Se entiende por Área Central a la estructura orgánica funcional que planifica, normatiza y controla las acciones de salud inherentes a los establecimientos y a la comunidad, requeridas para dar cumplimiento a las políticas, planes y programas diseñados por el Poder Ejecutivo para la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud de la población.

**ARTÍCULO 65.- ESTABLECIMIENTOS DE SALUD:** Efectores que entiende y ejecuta las actividades vinculadas con la prestación del servicio de salud, conforme los lineamientos fijados por el Área Central para el cumplimiento de los programas y políticas dispuestas por el Poder Ejecutivo, así como a sus recursos humanos. La misma está compuesta por todos los establecimientos asistenciales del Sistema Público de Salud.

Estabilidad es el derecho del agente incorporado por el régimen de concurso previsto por la presente ley, a conservar el empleo, la jerarquía y el nivel alcanzado, en- tendiendo por tales la ubicación en el respectivo régimen escalafonario, los atributos inherentes a los mismos y la inamovilidad del asiento habitual de sus tareas.

## **VIII. B.DEL PERSONAL DE EJECUCIÓN.**

**ARTÍCULO 65.- PERSONAL DE EJECUCIÓN:** El personal de ejecución se compone de:

- a. Personal de Ejecución en Planta: son aquellos profesionales de la salud designados en la planta de la unidad de organización cuyas funciones guardan relación directa con la prestación del servicio de salud en el marco de sus conocimientos y competencias profesionales.
- b. Personal de Ejecución en el Sector de Urgencia: se denomina Personal de ejecución en el Sector de Urgencia al personal designado para cum- plir funciones exclusivamente asistenciales en un servicio de urgencias, entendiendo por éste a aquel que presta servicios de atención de la salud en forma continua, regular y permanente, durante las veinticuatro (24) horas del día los trescientos sesenta y cinco (365) días del año. La función del profesional de guardia será la de mantener la asistencia tanto de los pacientes internados como para la demanda externa con carácter de emergente o urgente.

**ARTÍCULO 66.- ACCESO Y REQUISITOS PARA CARGOS DE EJECUCIÓN:** El acceso a los cargos de ejecución se realiza exclusivamente por concurso público abierto, y los profesionales deberán reunir los requisitos previstos en el ARTÍCULO 12 de la presente.

## **VIII. C. DE LAS CATEGORÍAS.**

**ARTÍCULO 67.- CATEGORÍAS:** El personal de ejecución podrá revistar en las categorías MS o PS, las que se definen seguidamente:

- a. MS: La categoría MS comprende al personal de ejecución que acredite título de especialista conforme lo establecido en la presente, o residencia completa o concurrencia completa, mediante certificado extendido por el Ministerio de Salud.
- b. PS: La categoría PS comprende al personal de ejecución que acredite título profesional habilitante expedido por una entidad universitaria nacional, provincial, terciaria, estatal o privada oficialmente reconocida o que haya revalidado título expedido

por una universidad extranjera o se halle comprendido en convenios internacionales en los que la República Argentina sea parte.

#### **VIII. D. DE LOS GRADOS.**

**ARTÍCULO 68.- GRADOS:** Los grados se definen de acuerdo a la experiencia y mérito del profesional. La categoría PS comprende una escala que inicia en el grado 25 y finaliza en el 16, mientras la categoría MS inicia en el grado 24 y finaliza en el 16.

Los/las profesionales ingresarán a la presente carrera en la categoría y grado PS 25, con las excepciones previstas en el párrafo siguiente.

Los/las profesionales que acrediten título de especialista ingresarán en la categoría y grado MS 24.

#### **VIII. E. DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN.**

**ARTÍCULO 69.- PERSONAL DE CONDUCCIÓN EN PLANTA:** Se denomina personal de conducción en planta al profesional que se ha sido designado en un cargo de Jefatura definido por la estructura hospitalaria y cuyas funciones incluyen la toma de decisiones tendientes a garantizar el correcto funcionamiento del área a su cargo, coordinando, supervisando y administrando los recursos y el personal que le dependen.

**ARTÍCULO 70.- PERSONAL DE CONDUCCIÓN EN EL SECTOR DE URGENCIA:** Se denomina personal de conducción en el sector de Urgencia al profesional designado en cargos de Jefatura definidos por la estructura hospitalaria y que, en ausencia de los órganos directivos del hospital, fuera de la jornada habitual de trabajo, ejerce las funciones de dirección y coordinación de la totalidad de los servicios sanitarios del efector de salud. En tal condición, el Jefe de Guardia es la máxima autoridad del efector de salud durante el ejercicio de sus funciones.

**ARTÍCULO 71.- CLASIFICACIÓN DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN:** Los cargos de conducción se clasifican en: Jefe de Sección, Jefe de Unidad, Jefe de División y Jefe de Departamento. A cada uno de los cargos de conducción, sean éstos en planta o en sector urgencia, le corresponden las misiones y funciones que establezca el Poder Ejecutivo en las estructuras orgánicas respectivas.

**ARTÍCULO 72.- ACCESO A CARGOS DE CONDUCCIÓN:** El acceso a los cargos de conducción será por concurso cerrado al sistema público de salud de la Ciudad.

**ARTÍCULO 73.- REQUISITOS PARA EL ACCESO A CARGOS DE CONDUCCIÓN:** El nivel de conducción las designación es se realizarán por períodos de cinco (5) años al cabo de los cuales se concursará el cargo por otro período igual.

De no resultar ganador la/el agente que ocupará el cargo en el período anterior, éste pasará a ocupar un cargo en el nivel operativo de la actividad o profesión y especialidad correspondiente, con la categoría obtenida a la fecha del cese en el cargo de conducción y

con la remuneración correspondiente al cargo del nivel operativo. La cobertura de los cargos del nivel de conducción será por concurso periódico de títulos, antecedentes y en aquellos casos en que lo determine la reglamentación, de prueba de conocimientos.

En el concurso para la cobertura de cargos del nivel de conducción, podrán participar todos los agentes que revistan en la carrera y que reúnan los requisitos establecidos para cada caso en la reglamentación, si tal concurso fuera declarado desierto se llamará a concurso abierto en el que podrán participar quienes no revistan en la carrera del presente régimen.

Cuando al cargo de nivel de conducción accediera un agente de la carrera, éste se incorporará al tramo respectivo con la categoría obtenida en su nivel al tiempo de designación en el nuevo cargo.

En el supuesto de que en el cargo de nivel de conducción fuera designado quien no revistase en la carrera del presente régimen, el ingreso se producirá por la categoría uno (1).

**ARTÍCULO 74.- RETRIBUCIÓN:** El desempeño de un cargo de conducción es retribuido mediante un suplemento remunerativo por conducción acorde con el nivel que le correspondiese durante el período en el que el profesional se desempeñe de forma efectiva en el cargo. El suplemento se dejará de percibir cuando se cese en la función de conducción.

**ARTÍCULO 75.- DERECHOS Y OBLIGACIONES:** El profesional designado como reemplazante en cargo de conducción ejercerá la función con los mismos derechos y obligaciones que el titular. Al reintegrarse éste o habiendo vencido el plazo que le correspondía al titular cuyo reemplazo se está realizando, el reemplazante volverá a su situación anterior.

**ARTÍCULO 76.- CESE EN LA FUNCIÓN DE CONDUCCIÓN:** El cese en la función de conducción se produce cuando se configure alguno de los siguientes supuestos:

- a. Renuncia al cargo;
- b. Vencimiento del plazo establecido para el cargo, sin que el titular del mismo hubiere solicitado la prórroga en el plazo previsto en el ARTÍCULO 81;
- c. Supresión del cargo por redefinición funcional o de la estructura organizativa, conforme lo establecido en los ARTÍCULOS 88 a 90 de la presente Ley.

## **CAPÍTULO IX. DE LAS AUTORIDADES HOSPITALARIAS.**

**ARTÍCULO 77.- AUTORIDADES HOSPITALARIAS:** Se denomina autoridades hospitalarias a quienes se desempeñen en los cargos de Director Médico y Subdirector Médico en cada uno de los efectores del Sistema Público de Salud de la Ciudad.

**ARTÍCULO 78.- DESIGNACIÓN Y REMOCIÓN:** El Poder Ejecutivo del Gobierno de la Ciudad designa y remueve a las autoridades hospitalarias.

**ARTÍCULO 79.- IDONEIDAD:** Las autoridades hospitalarias que sean designadas deberán contar con probada idoneidad, habilidades y aptitudes de acuerdo con las misiones y funciones establecidas en la estructura respectiva.

**ARTÍCULO 80.- REQUISITOS:** Para poder ser designado como autoridad hospitalaria, el profesional deberá acreditar, además de los requisitos generales para el ingreso, los siguientes requisitos:

1. Pertenecer al Sistema Público de Salud de la Ciudad.
2. Especialización en los campos profesionales vinculados al cargo, acreditable mediante estudios de posgrado o similares, impartidos por entidades de reconocido prestigio y solvencia académica y/o profesional.
3. Un mínimo de diez (10) años de antigüedad asistencial en la profesión, debidamente acreditada, como residente, jefe de residentes, con- currente, interino y reemplazante en cargos de ejecución en el Gobierno de la Ciudad, de los cuales al menos dos (2) deberán acreditarse en funciones de conducción en carácter de titular.
4. Poseer certificado de Curso de Organización y/o Administración Hospitalaria, oficial o privado, reconocido por el Ministerio de Salud, el que no podrá tener una duración menor a las quinientas (500) horas.

**ARTÍCULO 81.- PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES:** No podrán ser designados como autoridades superiores los sujetos comprendidos por las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en normativas vigentes.

**ARTÍCULO 82.- MISIONES Y FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES HOSPITALARIAS:** Las misiones y funciones de los cargos de Director Médico y Subdirector Médico serán las que fije el Poder Ejecutivo en las estructuras orgánicas respectivas. Quienes ocupen estos puestos, deben respetar el reglamento del Colegio Médico y a sus colegas.

## **CAPÍTULO X. DEL RÉGIMEN DE LA CARRERA.**

**ARTÍCULO 83.- INGRESO A LA CARRERA.** El ingreso a los cargos de ejecución en la Carrera de Profesionales de la Salud y el acceso a las funciones de conducción existentes, las que se creen o las que resulten vacantes, se efectuarán mediante el sistema de concursos previsto en el Capítulo XI de la presente ley.

**ARTÍCULO 84.- PROMOCIÓN DE GRADO:** Los/las profesionales encuadrados en la presente ley podrán promover en el grado inmediato superior dentro de su categoría cada cuatro (4) años.

Para acceder a la promoción de grado, el profesional debe cumplir los siguientes requisitos:

- a. Permanencia en el cargo, y
- b. Cumplimiento de pautas de capacitación establecidas por la autoridad de aplicación.

**ARTÍCULO 85.- CAMBIO DE CATEGORÍA:** La/El profesional puede solicitar el cambio de

categoría a MS cuando acredite cumplimentar los requisitos establecidos.

**ARTÍCULO 86.- CAMBIOS DE ESPECIALIDAD:** Los/las profesionales titulares, podrán solicitar el cambio de especialidad siempre que exista vacante en la especialidad con financiamiento presupuestario, previa autorización de la Autoridad de Aplicación y debiendo cumplir el profesional con los requisitos establecidos para dicha vacante.

Una vez efectuado el cambio de especialidad, el o la profesional revisará en la categoría que le correspondiera y en el grado escalafonario con remuneración equivalente a la que poseía anteriormente o la inmediata superior.

El/la profesional que cambie de especialidad deberá cesar en el cargo de conducción si lo tuviere, con pérdida del suplemento de conducción que corresponda y el horario a cumplir será determinado por la autoridad de aplicación.

Idéntico criterio se seguirá para la movilidad entre las distintas áreas.

**ARTÍCULO 87.- PASE A PLANTA:** Los profesionales titulares del Sector Urgencia podrán solicitar ser desafectados de su función conforme los siguientes requisitos y condiciones:

- a. Al alcanzar una antigüedad mínima de quince (15) meses de desempeño en el mismo y cuando se hubiere generado una vacante en planta, en su respectiva profesión y/o especialidad. Podrá ser reubicado, en la misma o en otra Unidad de Organización de acuerdo a las necesidades y a las posibilidades del profesional.
- b. Cuando la Dirección General de Administración de Medicina del Trabajo dictamine un cambio de funciones, en razón de las posibilidades y el estado de salud del profesional. Será reubicado en la planta dejando su partida del sector de urgencias, manteniendo su titularidad y grado de revista, en especialidad y horarios compatibles con su estado psicofísico y su capacitación técnico-profesional, y no afectará el total de las remuneraciones que le correspondiera por su situación de revista anterior.

## **CAPÍTULO XI. DEL RÉGIMEN DE SELECCIÓN DE LA CARRERA.**

**ARTÍCULO 88.- PRINCIPIOS GENERALES DE LOS CONCURSOS:** Los principios generales a los que deberán ajustarse todos los procesos concursales en el marco de la presente Ley son:

1. **Principio de Libre Participación:** En los procedimientos de concursos se incluirán regulaciones que fomenten la más amplia, objetiva e imparcial concurrencia, pluralidad y participación de postulantes.
2. **Principio de Concurrencia e Igualdad:** Todos los participantes de un proceso concursal tendrán garantizada la igualdad de condiciones, quedando prohibida la existencia de privilegios, ventajas o prerrogativas.
3. **Principio de Legalidad:** Todo el proceso concursal y posterior designación de quienes hubieran resultado seleccionados en virtud del mismo, debe estar positivamente sometido al ordenamiento jurídico en su totalidad y a veeduría gremial de la profesión que se concurre.
4. **Principio de Transparencia:** Los procesos concursales, en todas las variantes que

se describen en el presente capítulo, se desarrollarán en todas sus etapas en un contexto de transparencia que se basará en la publicidad y difusión de las actuaciones emergentes de la aplicación de este régimen y la utilización de las tecnologías informáticas para sortear a los miembros integrantes de cada Jurado interviniente entre todos los profesionales del sistema que reúnan las condiciones para desempeñarse como tales, conforme lo establezca la reglamentación.

**ARTÍCULO 89.- COBERTURA DE VACANTES:** Todas las vacantes de la presente carrera son cubiertas por concursos públicos abiertos o cerrados que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de los puestos, de acuerdo con lo establecido en el presente capítulo.

**ARTÍCULO 90.- CONCURSO PÚBLICO ABIERTO:** Los concursos públicos abiertos son aquellos procesos de selección en los que puede participar toda persona que reúna las condiciones generales y específicas exigidas en las respectivas convocatorias.

La modalidad de concurso público abierto se aplica para:

- a) Seleccionar a los profesionales que ingresen a la presente carrera,
- b) Cubrir cargos de conducción en aquellos casos en que ningún profesional haya accedido al cargo por alguno de los mecanismos de selección.

**ARTÍCULO 91.- CONCURSOS CERRADOS:** Los concursos cerrados son aquellos procesos de selección en los que puede participar el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley y que cumple con las condiciones generales y específicas exigidas para el puesto en las respectivas convocatorias. Los concursos cerrados pueden ser:

- a. **Internos dentro de la unidad de organización:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar solamente los profesionales de la Planta permanente de una misma unidad funcional, que reúnan los requisitos para el puesto y posean las competencias requeridas. Esta modalidad será aplicada a efectos de seleccionar profesionales para designación en carácter de reemplazantes en cargos de ejecución o de conducción hasta el nivel de Departamento inclusive. En caso que ningún profesional reúna las condiciones requeridas, el concurso se hará abierto a todas las unidades de organización.
- b. **Generales a todas las unidades de organización:** son aquellos procesos de selección en los que pueden participar todos los profesionales que desempeñen funciones de planta permanente en el Sistema Público de Salud de la Ciudad, que reúnan las condiciones generales y específicas exigidas.

**ARTÍCULO 92.- PROCEDIMIENTO CONCURSAL:** La autoridad de aplicación será la encargada de reglamentar y monitorear los procedimientos concursales en todas sus etapas. Podrá disponer la descentralización operativa de los procesos de selección, en todas o en alguna de sus etapas, en los efectores del sistema público de salud de la Ciudad.

## **CAPITULO XII. DE LA MODALIDAD DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS.**

**ARTÍCULO 93.- JORNADA DE TRABAJO:** El personal de ejecución en

planta deberá cumplir veinticinco horas semanales. Los profesionales, mientras se encuentren ocupando cargos de conducción, como Jefatura de Sección, de Unidad, de División y de Departamento, deberán cumplir un mínimo de treinta horas semanales.

Quienes ocupen los cargos de Subdirector y Director deberán cumplir un mínimo de cuarenta (40) horas semanales.

Los Jefes de Guardia de día cumplirán horarios de cuarenta (40) horas de las cuales realizarán veinticuatro (24) horas de guardia y el excedente en planta en la especialidad que acrediten.

**ARTÍCULO 94.- DE LAS SITUACIONES DE REVISTA:** Los profesionales comprendidos en la presente carrera desarrollarán sus actividades de servicio como:

- a. Titular en función de ejecución: es aquel que ha sido designado para desempeñar en forma definitiva un cargo obtenido por concurso.
- b. Suplente en función de ejecución en el Sector de Urgencia: es aquel que ha sido designado para desempeñarse transitoriamente en reemplazo de un profesional titular en el Sector de Urgencia, en ausencia transitoria de éste o en un cargo vacante.
- c. Titular en función de conducción: es aquel que ha sido designado para ocupar un cargo de conducción por el plazo establecido en el ARTÍCULO 81 de la presente ley.
- d. Reemplazante en función de conducción: es aquel que ha sido designado para cubrir transitoriamente un cargo de conducción de un titular, durante la ausencia de éste.
- e. Reemplazante en función de ejecución en planta: es aquel que ha sido designado para cubrir transitoriamente un cargo de ejecución, durante la ausencia del titular.

## **CAPITULO XII.A. DE LOS SUPLENTE.**

**ARTÍCULO 95.- CONDICIONES EXIGIDAS:** El personal suplente deberá reunir las mismas condiciones para su designación que las requeridas para el personal titular.

**ARTÍCULO 96.- DERECHOS Y DEBERES:** El personal suplente gozará de los mismos derechos y estará sujeto a los mismos deberes que el personal titular, sin gozar de estabilidad en el empleo y con aplicación del régimen de licencias que se establezca por vía reglamentaria.

**ARTÍCULO 97.- DURACIÓN:** La designación del profesional suplente será por dos (2) años. Terminado dicho período la designación se renueva automáticamente por el mismo lapso, en forma continuada, sin que para ello fuera necesario realizar un nuevo concurso. En el transcurso de su designación se podrá disponer su cese con expresión de causa efectuada por autoridad competente.

**ARTÍCULO 98.- JORNADA DE TRABAJO:** El profesional suplente deberá tener determinado un día fijo dentro del Sector de Urgencia sin perjuicio de que, por razones de servicio, pueda ser convocado a realizar suplencias en días distintos al asignado.

Podrán ser asignados a cumplir dicha función en otra unidad de organización en caso de

necesidades de servicio.

**ARTÍCULO 99.- CAUSALES DE CESE DE FUNCIONES:** Serán motivos suficientes para el cese de sus funciones:

- a. La incomparecencia injustificada ante la convocatoria en el día fijo en dos (2) oportunidades consecutivas o tres (3) alternadas por año calendario.
- b. La incomparecencia injustificada ante la citación en el día de posible convocatoria en cuatro (4) oportunidades por año calendario.
- c. La incomparecencia injustificada ante la citación en cualquier otro día en seis (6) oportunidades por año calendario.

**ARTÍCULO 100.- MODO DE FUNCIÓN EN SECTOR URGENCIA:** En caso de ausencia temporal de un profesional en el sector Urgencia, la atención en dicho sector podrá ser efectuada por profesionales que cumplan funciones en planta, bajo el modo de función. Idéntico criterio podrá adoptarse a la inversa.

## **CAPÍTULO XII. B. DE LOS REEMPLAZANTES.**

**ARTÍCULO 101.- CONDICIONES EXIGIDAS:** El personal reemplazante deberá reunir las mismas condiciones para su designación que las requeridas para el personal titular. La autoridad de aplicación fijará a través de la reglamentación los plazos mínimos de ausencias y los mecanismos para la concreción de designación de reemplazantes.

**ARTÍCULO 102.- DERECHOS Y DEBERES:** El personal reemplazante gozará de los mismos derechos y estará sujeto a los mismos deberes que el personal titular, pero no gozará de estabilidad en el desempeño de la misma.

**ARTÍCULO 103.- CESE DEL REEMPLAZO:** Los profesionales reemplazantes cesan en sus funciones:

- a. Por reintegro al cargo del titular reemplazado, reasumiendo el reemplazante su cargo previo;
- b. Por vencimiento del plazo que le correspondía al titular cuyo reemplazo se está realizando en el supuesto de cargos de conducción;
- c. Por cese dispuesto por autoridad competente con expresión de causa;
- d. Por renuncia del reemplazante; o,
- e. Por supresión del cargo por redefinición funcional o de la estructura organizativa.

**ARTÍCULO 104.- PROCEDIMIENTO PARA EL REEMPLAZO:** En casos de ausencia de profesional en cargo de conducción que no respondan a licencia ordinaria, éste será reemplazado del siguiente modo:

- a. En forma directa por quien reúna los mismos requisitos exigidos para ser titular y se desempeñe en el único cargo inmediato inferior, o bien;
- b. A través del procedimiento establecido en el ARTÍCULO 105 de la presente cuando existiera más de un profesional que reúna los mismos requisitos exigidos para ser titular y revistando en cargos en el nivel inmediato inferior.

## **CAPÍTULO XIII. DE LAS SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA.**

**ARTÍCULO 105.- PRINCIPIO GENERAL:** La/El profesional debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado en uno de los efectores pertenecientes al sistema público de salud de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

**ARTÍCULO 106.- SITUACIONES ESPECIALES DE REVISTA:** Sin perjuicio de lo dispuesto en esta normativa, el profesional titular en cargos de ejecución puede revistar, en virtud de la propia dinámica del sistema de salud, en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista, conforme a normas que regulen la materia:

- a. Adscripción.
- b. En comisión de servicios.
- c. En comisión parcial.
- d. Asignación transitoria.

En todos los casos, estas situaciones son aplicables únicamente a los profesionales que se encuentren prestando servicios en forma efectiva en el cargo, al momento del dictado del acto administrativo pertinente, debiendo verificarse un desempeño mínimo de seis (6) meses en el cargo desde su ingreso en el Sistema Público de Salud de la Ciudad, previa consulta a las autoridades hospitalarias de los efectores involucrados y sus respectivos Consejos Asesores Técnico Administrativos.

Estas situaciones, en ningún caso, implican la modificación salarial ni la situación escalafonaria de los profesionales.

**ARTÍCULO 107.- ADSCRIPCIÓN:** La adscripción tiene lugar cuando un/a profesional fuera requerido para ejercer funciones en un organismo público ajeno a esta Administración en forma transitoria, con el objeto de realizar estudios, investigaciones, proyectos y/u otras tareas propias de la competencia específica del ente requirente que, dadas la especialidad y la idoneidad del profesional propuesto, se entienda que las mismas deben ser cumplimentadas por éste.

La adscripción sólo puede ser autorizada mediante acto administrativo emanado de la autoridad competente.

**ARTÍCULO 108.- PLAZO DE LA ADSCRIPCIÓN:** El plazo de la adscripción puede ser de hasta un (1) año desde la fecha en que el profesional comience a desempeñarse efectivamente en el organismo requirente. Si razones debidamente fundadas lo justificaren, podrá disponerse la prórroga de la adscripción por idéntico plazo.

Ningún profesional puede desempeñarse como adscripto por un plazo superior a los dos (2) años por cada cuatro (4) años calendario.

**ARTÍCULO 109.- ASIGNACIÓN TRANSITORIA:** Habrá asignación transitoria cuando un profesional perteneciente al sistema público de salud preste transitoriamente funciones,

competencias y destrezas propias de su cargo y/o especialidad en otra unidad del sistema público de salud, en virtud de acto administrativo emanado de la máxima autoridad del Ministerio de Salud, frente a situaciones especiales, criticidad, contingencias o incluso causas ajenas al sistema de salud, previa consulta a las autoridades hospitalarias de los efectores involucrados y sus respectivos Consejos Asesores Técnico Administrativos.

En ningún caso la transferencia implica modificación salarial ni situación escalafonaria de los profesionales.

**ARTÍCULO 110.- TRANSFERENCIA DEFINITIVA:** La transferencia implica el pase físico y de partida presupuestaria de una repartición a otra, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, en base a las demandas o contingencias propias de la dinámica del sistema de salud, previa consulta a las autoridades hospitalarias de los efectores involucrados y sus respectivos Consejos Asesores Técnico Administrativos.

En ningún caso la transferencia implica modificación salarial ni situación escalafonaria de los profesionales.

**ARTÍCULO 111.- CAMBIO DE FUNCIONES POR RAZONES DE SALUD:** El cambio de funciones, sin pérdida o afectación de la retribución, tiene lugar cuando un profesional es destinado a tareas distintas a las que venía realizando habitualmente, por disminución o pérdida de aptitudes.

Para el supuesto de cambio de funciones en el cual el solicitante sea un titular de un cargo de conducción, una vez operado el cambio de funciones, éste continuará percibiendo el suplemento por conducción sólo por el tiempo que le quedaba hasta el vencimiento del plazo establecido para el cargo.

El pedido de cambio de funciones podrá hacerlo el interesado o, de forma fundada, la autoridad máxima del efector donde revista presupuestariamente.

El reconocimiento médico será practicado por la Dirección General Administración de Medicina del Trabajo o la que en un futuro la reemplace, la que deberá expedirse sobre el cambio de la función del solicitante, así como también si éste reúne las condiciones para obtener la jubilación por invalidez.

El cambio de funciones por disminución o pérdida de aptitudes no implicará una reducción de la carga horaria, salvo expresa indicación de la Dirección General Administración de Medicina del Trabajo.

Este derecho se extingue automáticamente al alcanzar el profesional las condiciones necesarias para obtener la jubilación, de acuerdo a lo establecido en el ARTÍCULO 148 de la presente.

## **CAPÍTULO XIV. DE LA CAPACITACIÓN Y LA EVALUACIÓN PROFESIONAL.**

**ARTÍCULO 112.- OBJETO DE LA CAPACITACIÓN:** Para asegurar el desenvolvimiento eficiente de los profesionales y la correcta atención de la población, la Autoridad de Aplicación, a través del órgano que ésta determine, procederá a la organización permanente y progresiva de la capacitación y educación continua en servicio de los profesionales comprendidos en el presente, durante todo su período laboral, en el modo y forma que se determina en este capítulo.

La Autoridad de Aplicación procederá a capacitar a los profesionales mediante cursos de capacitación técnica, administrativa y asistencial, en el modo y forma que la reglamentación determine. El objeto del régimen de capacitación es el desarrollo del personal y la promoción del profesional en la carrera.

**ARTÍCULO 113.- EXIGENCIAS Y DERECHOS DE CAPACITACIÓN:** A los fines de promover de grado en la carrera o acceder a los cargos de conducción, los profesionales comprendidos en el presente escalafón deben cumplir con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias que para cada caso determine la autoridad de aplicación.

**ARTÍCULO 114.- LUGAR:** La capacitación en servicio se realizará en el lugar de trabajo durante el horario de funcionamiento habitual de las Unidades de Organización. Estos en coordinación con las entidades gremiales participarán en la elaboración de todos los programas de capacitación y formación continua de los profesionales y llevarán el registro de todas las actividades.

Del régimen horario asignado a cada profesional, seis (6) horas serán dedicadas a la capacitación y formación continua en servicio.

**ARTÍCULO 115.- ALCANCE:** La capacitación y actualización abarca los aspectos propios de las profesiones y especialidades y aspectos básicos de la administración sanitaria, de la metodología de la investigación y de la metodología de la docencia. Esta actividad se desarrollará en forma permanente y progresiva a partir del ingreso de los profesionales a la carrera.

**ARTÍCULO 116.- PROMOCIÓN HORIZONTAL:** La evaluación de capacitación prevista en el presente capítulo habilitará al profesional a la promoción horizontal de carrera.

## **CAPITULO XV. DEL RÉGIMEN DE REMUNERACIONES.**

**ARTÍCULO 117.- RÉGIMEN REMUNERATORIO:** Las/Los profesionales comprendidos en la presente ley perciben la Asignación Básica de su categoría y grado, al que se suman los adicionales y suplementos que correspondan.

**ARTÍCULO 118.- VALOR SALARIAL:** El valor salarial para cada una de las categorías en cada grupo ocupacional en el nivel operativo, se establece de la siguiente manera: El sueldo básico de cada categoría será igual en todos los grupos ocupacionales. Este resultará de incrementar en un tres (3) por ciento el sueldo básico de la categoría inmediata anterior.

El sueldo básico será fijado para una jornada de trabajo tipo de treinta (30) horas semanales. Los sueldos básicos que correspondan a distinto número de horas por semana se establecerán en forma directamente proporcional a los de la jornada tipo, excepto en el caso de los técnicos radiólogos, para quienes y hasta tanto se cumplan todos los requisitos y normas básicas de seguridad establecidas por la legislación vigente en la materia y las que determine la reglamentación de la presente ley, la jornada de trabajo tipo será fijada en diecinueve (19) horas.

La asignación básica en cada categoría se compone del sueldo básico más la asignación por:

- a) Actividad asistencial o sanitaria.
- b) Función asistencial o sanitaria.

El personal permanente que cumple interinatos o suplencias en cargos de remuneración superior, tiene derecho a percibir la diferencia de haberes existentes entre ambos cargos, por todo el tiempo que dure el desempeño.

El personal interino o suplente no adquirirá una vez finalizado el interinato o la suplencia el derecho a mantener las remuneraciones correspondientes al cargo superior desempeñado, aunque su duración haya sido mayor a los seis (6) meses.

Correlativamente el agente titular suplido, mantendrá los derechos escalafonarios que pudieren corresponderle, según lo establezca la reglamentación.

- La/el agente tiene derecho al sueldo anual complementario en proporción a los meses por los que hubiere percibido remuneración durante el año y según lo determine la legislación vigente. Asimismo, el agente percibirá las asignaciones familiares establecidas en la legislación nacional en la materia.
- Adicional por antigüedad: corresponderá al personal incluido en esta ley percibir, según su antigüedad en la Administración pública, un adicional cuya forma de cálculo se establecerá en la ley de remuneraciones, conforme a las pautas fijadas para la Administración provincial.

**ARTÍCULO 119.- ADICIONALES:** A tal efecto se reconocerán y computarán a solicitud del agente, los servicios prestados en otros organismos dependientes de la Administración pública nacional, municipal y/o de otras provincias, siempre que no hubiera simultaneidad en los períodos de prestación de servicios.

No se computarán los años de servicio por los cuales se perciba un beneficio de pasividad.

- **Adicional por título o certificado:** El agente tiene derecho a percibir un adicional por título o certificado, conforme a las modalidades y condiciones que se establezcan en la reglamentación.
- **Adicional por especialidad:** Corresponderá percibir este adicional al agente que

acredite la especialidad a través de un título universitario de postgrado inscripto ante la autoridad provincial competente o certificado expedido por la entidad oficial reconocida por la autoridad provincial correspondiente, conforme la establezca la ley de remuneraciones. Este adicional no excluye el pago del adicional por título cuando correspondiere.

- **Adicional por zona de promoción:** Corresponderá este adicional a los agentes que cumplan funciones en una zona que haya sido declarada de Promoción por la Secretaría Ministerio de Salud, a los fines de asegurar y mejorar allí el servicio. Este adicional consistirá en un porcentaje de la asignación básica del cargo de revista, que será determinado en cada caso por el Poder Ejecutivo.
- **Adicional por zona de desastre:** El agente percibirá este adicional cuando cumpla funciones, con carácter permanente u ocasional en zonas declaradas de desastre por el Poder Ejecutivo, quien a su vez determinará el término y el porcentaje de la asignación básica del cargo de revista que corresponda.
- **Adicional por prolongación de horarios:** El agente que preste servicios con prolongación horaria, percibirá un adicional mensual de hasta un 40 % de la asignación básica del cargo de revista de acuerdo a la escala que establezca la reglamentación.
- **Adicional por inhabilitación de títulos:** Cuando al agente se le impida en forma expresa, en virtud de normas legales específicas, el ejercicio de su profesión, o cuando a juicio del Poder Ejecutivo el desempeño del cargo afecte el normal ejercicio de su profesión, percibirá como adicional hasta un setenta por ciento (70 %) de la asignación básica del cargo de revista conforme se establezca en la reglamentación.
- **Adicional por permanencia en la categoría:** Corresponderá percibir este adicional a los agentes que revisten en categorías de máximo nivel, para los cuales no existe posibilidad de promoción, y que cumplan los requisitos de permanencia, calificación y actividad que establezca la reglamentación.

## **ARTÍCULO 120. COMPENSACIONES:**

1. **Compensación por cambio de destino transitorio:** Al agente permanente al que le fuera cambiado transitoriamente el asiento habitual de sus tareas por urgentes necesidades de servicio, tendrá a una compensación conforme lo establezca la reglamentación, en relación a la distancia y al término del cambio de destino transitorio. Esta compensación no corresponderá cuando dicho cambio fuere a solicitud del agente.
2. **Compensación por horas extras:** El agente que deba prestar servicios fuera de la jornada normal de trabajo fijada en su designación según lo establecido en la presente ley, será retribuido conforme lo establezca la reglamentación respectiva.
3. **Adicional por semana no calendario:** Cuando el agente deba desempeñar su jornada normal de labor en días sábado, domingo, asueto o declarado no laborable, en horario diurno o nocturno, tiene derecho a percibir este adicional consistente en un porcentual de la asignación básica de su categoría de revista según lo establezca la reglamentación. La percepción de este beneficio no será acumulativa con el adicional por guardia.
4. **Adicional por tarea nocturna:** El agente tiene derecho a percibir este adicional conforme a las modalidades que establezca la reglamentación, cuando cumpla

jornada completa comprendida entre las veintidós (22) horas y las seis (6) horas del día siguiente; incluso cuando este horario sea parte de una jornada mayor de trabajo.

5. **Adicional por guardia:** Corresponderá percibir este beneficio conforme lo establezca la reglamentación, al agente que cumpla guardia de veinticuatro (24) horas continuas en días sábado, domingo, feriado, asueto o declarado no laborable. La percepción de este beneficio excluye el pago del adicional por semana no calendario y por tarea nocturna.
6. **Adicional por recurso humano crítico:** Corresponderá percibir este adicional a aquellos agentes que se desempeñen en un ámbito en el que su profesión o actividad haya sido declarada recurso humano crítico, por la Secretaría Ministerio de Salud a fin de asegurar allí el servicio.
7. Este adicional consistirá en un porcentaje de la asignación básica del cargo de revista que será determinado en cada caso por el Poder Ejecutivo.
8. **Compensación por guardias pasivas:** El agente percibirá este beneficio, cuando por razones de servicio no fuere posible la compensación horaria. El mismo consistirá en un porcentaje de la asignación básica del cargo de revista, según lo establezca la reglamentación.
9. **Compensación por viáticos y gastos de movilidad:** El agente que fuere designado para desempeñar comisiones o tareas fuera del lugar habitual de prestación de sus funciones, tendrá derecho a la percepción de viáticos y gastos de movilidad conforme lo establezca la reglamentación de la presente ley.

## **CAPÍTULO XVI. DE LAS CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 121.- CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO:** Las relaciones laborales entre el Gobierno de la Ciudad y los profesionales incluidos en la presente carrera se encuentran alcanzadas por las prescripciones de las Leyes N° 24.557, N° 26.773, N° 27.348, sus decretos y resoluciones reglamentarias; de la Ley N° 19.587, serán de aplicación los Convenios internacionales sobre seguridad y salud de los trabajadores ratificados por Argentina como así también aquellos que se incorporen a la legislación nacional en los términos del inciso 22 del ARTÍCULO 75 de la Constitución Nacional.

## **CAPÍTULO XVII. DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO.**

**ARTÍCULO 122.- DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN:** La relación de empleo público de los profesionales de la salud se extingue por:

- a. Renuncia del trabajador, cesantía o exoneración;
- b. Fallecimiento del trabajador;
- c. Encontrarse el trabajador en condiciones de acceder a cualquier beneficio jubilatorio;
- d. Jubilación por invalidez: cuando por razones de salud debidamente comprobadas queden inhabilitados en forma absoluta y permanente para sus tareas laborales; y
- e. Demás causas previstas en otras normativas aplicables a la carrera de salud.

**ARTÍCULO 123.- RENUNCIA:** En caso de renuncia del trabajador/a, el acto administrativo de aceptación de la renuncia debe dictarse dentro de los treinta (30) días corridos de

recibida la misma en el correspondiente organismo de personal y, caso contrario, se dará por aceptada la renuncia.

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

**ARTÍCULO 124.- JUBILACIÓN:** Todos los profesionales, cualquiera sea su género, deberán cesar obligatoriamente en sus funciones cumplida la condición de edad más alta prevista en el régimen jubilatorio vigente al momento de que se trate y la cantidad de años de aportes que exija la Ley de Jubilaciones. En caso de no cumplimentar los años de aportes requeridos por la misma, podrán continuar con sus funciones hasta cumplir ese requisito jubilatorio.

Cuando el trabajador reúna las condiciones legales de edad y años de servicios con aportes para acceder al beneficio jubilatorio, podrá ser intimado fehacientemente a iniciar los trámites jubilatorios, debiendo promover tal gestión dentro de los treinta (30) días corridos de su fehaciente notificación.

A partir de la fecha de iniciación de los trámites pertinentes ante el organismo previsional que correspondiente en el término prescripto precedentemente, el trabajador gozará de un plazo de ciento ochenta (180) días corridos, para obtener el beneficio jubilatorio.

En caso de inobservancia de lo establecido en los párrafos anteriores, por causas imputables al trabajador en cuestión, el mismo será dado de baja. Los plazos señalados en el presente ARTÍCULO podrán ser prorrogados por causas que así lo justifiquen, no imputables al trabajador en cuestión.

**ARTÍCULO 125.- REINCORPORACIÓN:** Sólo podrán ser reincorporados, a criterio del Poder Ejecutivo, los profesionales que hubieren renunciado o cesado durante un período de interrupción democrática.

El profesional reincorporado mantendrá el grado y antigüedad que detentaba a la fecha de su cese, no así la función de conducción que pudiera haber desempeñado.

Tampoco se computará a los efectos de esta Carrera el lapso durante el cual hubiera estado alejado de la Administración.

## **CAPÍTULO XVIII. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

**ARTÍCULO 126.- MEDIDAS DISCIPLINARIAS:** Los/las profesionales comprendidos en el presente escalafón se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

- a. **Apercibimiento:** amonestación que se registra en el legajo personal.
- b. **Suspensión de hasta treinta (30) días:** sin prestación de servicios y con pérdida del derecho a percibir haberes por el tiempo de su duración.
- c. **Cesantía:** implica la remoción y pérdida de la relación de empleo con el Gobierno de la Ciudad.

d. **Exoneración:** implica no sólo la remoción y pérdida de la relación de empleo con el Gobierno de la Ciudad, sino también la inhabilitación para su reingreso por un plazo mínimo de cinco (5) años. Requiere la instrucción de un sumario administrativo previo.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales que fijen las leyes vigentes. Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación.

**ARTÍCULO 127.- APERCIBIMIENTO Y SUSPENSIÓN:** Son causales para la sanción de apercibimiento y suspensión:

- a. Incumplimiento reiterado del horario establecido, sin perjuicio de tenerse como antecedente a los fines de la evaluación de desempeño,
- b. Inasistencias injustificadas en tanto no excedan los diez (10) días de servicios en el lapso de doce (12) meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de tareas.
- c. Falta de respeto a los superiores, iguales, subordinados, a los administrados, o el público,
- d. Negligencia en el cumplimiento de las funciones,
- e. Incumplimiento de las obligaciones y quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en la presente ley.

**ARTÍCULO 128.- CESANTÍA:** Son causales para la cesantía:

- a. Abandono de servicio cuando medie cinco (5) o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador. Para que el abandono de servicio se configure se requerirá previa intimación fehaciente emanada de autoridad competente a fin de que retome el servicio,
- b. Inasistencias injustificadas que excedan los quince (15) días en el lapso de los doce (12) meses inmediatos anteriores,
- c. Infracciones y faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas,
- d. Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando hayan totalizado en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión,
- e. Incumplimiento grave de las obligaciones y quebrantamiento grave de las prohibiciones establecidas en el ARTÍCULO 15 y 17 de la presente ley,
- f. Condena firme por delito doloso.

En todos los casos, podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los dos (2) años de consentido el acto por el cual se dispusiera la cesantía o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

**ARTÍCULO 129.- EXONERACIÓN:** Serán causales de exoneración:

- a. Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración,
- b. Dictado de condena firme por delito contra la Administración,
- c. Incumplimiento grave e intencional de órdenes legalmente impartidas,
- d. Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

En todos los casos, podrá considerarse la solicitud de rehabilitación a partir de los cinco (5) años de consentido el acto por el que se dispusiera la exoneración o de declarada firme la sentencia judicial, en su caso.

**ARTÍCULO 130.- PROCEDIMIENTO:** A los fines de la aplicación de las sanciones previstas en el presente capítulo se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca en la reglamentación, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa.

Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo:

- a. Los apercibimientos,
- b. Las suspensiones por un término inferior a los diez (10) días,
- c. Las sanciones previstas en los incisos a) y b) del ARTÍCULO 150, en los incisos a) y b) del 151 y en los incisos b) y d) del ARTÍCULO 152.

El/la profesional no podrá ser sancionado sino una vez por el mismo hecho. Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados.

El Poder Ejecutivo determinará, por vía reglamentaria, el funcionario competente a los fines de la aplicación de las diferentes sanciones disciplinarias previstas en el presente ARTÍCULO.

**ARTÍCULO 131.- SUSPENSIÓN PREVENTIVA:** El personal sumariado podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio por la autoridad competente, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos investigados o cuando su permanencia en funciones fuere inconveniente, en la forma y términos que determine la reglamentación. El acto administrativo que así lo disponga deberá ser debidamente fundado y tendrá carácter de medida precautoria.

En el supuesto de haberse aplicado suspensión preventiva y de las conclusiones del sumario no surgieran sanciones o las mismas no fueran privativas de haberes, éstos le serán íntegramente abonados. El plazo de traslado o suspensión preventiva no podrá exceder el máximo de noventa (90) días corridos. En el caso de la suspensión preventiva, ésta deberá aplicarse por períodos que no excedan de treinta (30) días como máximo, - renovables de así corresponder- hasta agotar el plazo respectivo.

Vencido dicho plazo contado desde que se dispuso el inicio del sumario, si el mismo no hubiera sido concluido, el trabajador deberá ser reincorporado a sus tareas habituales.

**ARTÍCULO 132.- SIMULTANEIDAD CON PROCESO PENAL:** La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes son independientes de la causa criminal. El sobreseimiento provisional o definitivo o la absolución dictados en la causa criminal, no habilitan al trabajador a continuar en el servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el

sumario administrativo. La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor o menor gravedad, luego de dictada la sentencia definitiva. El sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo.

**ARTÍCULO 133.- EXTINCIÓN DE LA ACCIÓN:** La acción disciplinaria se extinguirá por fallecimiento del responsable o por el transcurso de cinco (5) años a contar de la fecha de la comisión de falta, sin perjuicio del derecho de la Ciudad de reclamar los daños y perjuicios que haya sufrido como consecuencia de la falta cometida.

Si transcurridos los cinco (5) años referidos precedentemente, se encontrara sumario abierto en trámite por esos hechos, el mismo se clausurará de oficio o a pedido de parte.

**ARTÍCULO 134. VIGENCIA:** La presente ley entrará en vigencia plena cuando el Poder Ejecutivo apruebe el encasillamiento provisorio, derogándose todas las normas que se opongan a la misma a partir de la publicación del decreto respectivo.

**ARTÍCULO 135:** Comuníquese, etc.

Déjase establecido que las condiciones particulares del perfil de cada agrupamiento y subgrupo serán establecidas por decreto reglamentario.

Los subgrupos de cada agrupamiento se distribuirán en seis (6) niveles y la ubicación en los mismos de los agentes comprendidos en el presente Estatuto se efectuará de acuerdo a las siguientes condiciones:

- De 0 a 4 años de antigüedad Nivel 1**
- De 5 a 9 años de antigüedad Nivel 2**
- De 10 a 14 años de antigüedad Nivel 3**
- De 15 a 19 años de antigüedad Nivel 4**
- De 20 a 24 años de antigüedad Nivel 5**
- De 25 o más años de antigüedad Nivel 6**

Los cambios de agrupamientos, subgrupos y niveles se efectuarán conforme se determine en la reglamentación pertinente.

El presente Estatuto comprende un conjunto de elementos complementarios, tales como Cuadro de Cargos, Nomenclador de Cargos, Régimen de Concursos, Sistema de Capacitación, Sistema de Promoción, etc., que serán aprobados a través de los instrumentos legales respectivos.

Para el caso de un incremento salarial, el mismo deberá realizarse sobre el básico y/o adicionales existentes no pudiéndose crear otros. Toda eventual mejora deberá contar con la partida presupuestaria aprobada en la Ley de Presupuesto.

El monto de la totalidad de los adicionales y bonificaciones previstos en la presente ley deberán ser establecidos, únicamente por reglamentación.

### **DE LA REGLAMENTACIÓN**

El Poder Ejecutivo una vez promulgada la presente ley, deberá proceder a dictar el decreto reglamentario respectivo.

**Por el presente Estatuto, queda establecido el 21 de septiembre de cada año como el Día del Trabajador de la Sanidad.**

## 4. HIGIENE Y SEGURIDAD LABORAL

### Medidas preventivas y correctivas.

Inspeccionar el edificio para determinar su estado (uso, ocupación, construcción, instalaciones, entorno y mantenimiento). Realizar las operaciones de reparación /adecuación que correspondan. Identificar compuestos y sustancias químicas presentes (productos de limpieza, fotocopiadoras, impresoras, combustión, generados por el entorno, etc).

Realizar mediciones y controlar el riesgo.

Revisar las instalaciones del sistema de ventilación/calefacción/aire exterior, existencia y correspondencia de los filtros utilizados, suciedad, estado de mantenimiento). Realizar la corrección de los riesgos/desvíos encontrados.

Un edificio enfermo es aquel en el cual un porcentaje elevado de sus ocupantes (20% o más), manifiestan tener molestias que afectan su salud. En general las molestias desaparecen cuando las personas no se encuentran en el lugar.

### Los síntomas manifestados en general son inespecíficos y temporales:

- Irritación de ojos, nariz y garganta.
- Sequedad de piel y mucosas.
- Eritema cutáneo.
- Fatiga mental, somnolencia.
- Cefaleas, vértigos.
- Mayor incidencia de infecciones de vías respiratorias altas.
- Dificultad respiratoria, jadeo, ronquera, asma, disfonía, tos.
- Alteraciones del gusto y del olfato.
- Náuseas.
- Dificultad de concentración.

Generalmente los síntomas son más frecuentes por la tarde, el personal administrativo presenta mayores molestias.

Los edificios en general usan ventilación forzada, son construcciones sencillas y baratas que el interior está cubierto por materiales textiles, los sistemas de energía son deficientes, tratan de mantener una temperatura confortable y el ambiente homogéneo, son herméticos, generalmente no se pueden abrir ventanas.

### Factores de riesgo presentes:

**FACTORES FÍSICOS:** - Humedad relativa - Confort térmico - Sistema de ventilación - Iluminación- Radiación electromagnética (antenas) - Ruido y vibraciones.

**FACTORES QUÍMICOS:** Productos de combustión - Materiales de construcción - Productos de consumo como de limpieza.

**FACTORES BIOLÓGICOS:** Bacterias - Hongos - Toxinas - Ácaros Ausencia de análisis de

agua potable.

**FACTORES PSICOSOCIALES:** - Organización del trabajo - Insatisfacción en general - Tiempo de trabajo - Contenido de la tarea - Comunicación y relación.

**Ante un accidente de trabajo o enfermedad profesional, HACÉ LA DENUNCIA. Las y los trabajadores seguimos siendo VÍCTIMAS. (Si necesitás ayuda contactá a tu delegada o delegado)**

**Las y los trabajadores tenemos derecho a trabajar en un ambiente sano y seguro, conocer los riesgos a los que estamos expuestos, recibir capacitación sobre prevención, suspender las tareas en caso de riesgo grave e inminente, tener cobertura de una ART y tener información sobre la misma.**

Si sufrís un accidente de trabajo o en el trayecto desde y hacia el mismo, o sospechás que padecés una enfermedad profesional o relacionada con tu trabajo, tenés derecho a hacer la denuncia ante alguno de los siguientes actores:

**EL EMPLEADOR:** Quien debe notificarlo inmediatamente a la ART o brindarte la atención médica que corresponda.

**LA ART:** A través de su 0800, por nota o por telegrama laboral.

**EL PRESTADOR MÉDICO DE LA ART:** En el momento en que se recibe la atención.

**¡ATENCIÓN! Tu empleador debe entregar una credencial con los datos de la ART dentro de los cuales figuran los números de contacto en caso de accidente.**

Una vez recibida la denuncia la ART debe brindar inmediatamente la atención médica y todas las prestaciones establecidas por ley, que correspondan al caso.

En 10 días hábiles la ART debe informar fehacientemente si rechaza el siniestro. Si la ART no toma la denuncia o no brinda las prestaciones o no estás de acuerdo con las mismas, te da el alta aunque sigas con malestar, si no te establece porcentaje de incapacidad y considerás que si corresponde, o cualquier otro desacuerdo o duda que tengas al respecto, podés presentarte ante la Comisión Médica de la SRT que corresponde a tu zona.

**MARCO LEGAL ARGENTINO:** En el trabajo, la salud cuenta. Derecho de las y los trabajadores a la suspensión de las tareas ante RIESGO GRAVE E INMINENTE:

**a) Ley Nacional 26.693 y anexo. Convenio 155 y Protocolo de 2002 de la OIT. ARTÍCULO 13:** *"De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a toda y todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud".*

**b) Ley 20.744 de Contrato de Trabajo. ARTÍCULO 75:** Deber de seguridad. *"el empleador debe observar las pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la ley y normas reglamentarias, y adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la*

*técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de las y los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas, o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, como así también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos. Está obligado a observar las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes sobre higiene y seguridad en el trabajo. La y el trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en transgresión a tales condiciones, siempre que exista peligro inminente de daño o se hubiera configurado el incumplimiento de la obligación, mediante constitución en mora, o si habiendo el organismo competente declarado la insalubridad del lugar, el empleador no realizara los trabajos o proporcionará los elementos que dicha autoridad establezca". (art. 1 de la ley 27323 BO 15/12/2016)*

## 5. ACOMPAÑAMIENTO EN CASO DE ADICCIONES

**ARTÍCULO 1: AUTORIDAD DE APLICACIÓN:** La autoridad de aplicación será el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Córdoba, el cual actuará a solicitud de parte con interés legítimo según las definiciones brindadas en el presente.

**ARTÍCULO 2: ÁMBITO DE APLICACIÓN:** El Protocolo será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales del sector privado de la Provincia de Córdoba. La competencia para la recepción y trámite de las denuncias será además de la sede de Capital, en cada jurisdicción correspondiente a las Delegaciones del interior provincial. Dicha competencia, podrá ser modificada a criterio de la autoridad de aplicación, por razones de oportunidad y conveniencia y partiendo del principio de que la competencia resulta única en la sede del Ministerio de Trabajo de la Provincia.

**ARTÍCULO 3: ALCANCE:** Las reglas que se establecen en este Protocolo procuran establecer las medidas y acciones que deben ser adoptadas por los funcionarios del Ministerio de Trabajo con la colaboración de profesionales especialistas de la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Ministerio de Salud de la provincia de Córdoba y/o de las Red de Asistencial de las Adicciones de Córdoba (RAAC), a los fines de generar acciones preventivas y de asistencia en caso de conflictos que se susciten en el seno de una relación laboral por el trastornos por consumo de sustancias o conductas adictivas.

**ARTÍCULO 4: OBJETO:** El protocolo tiene por objeto principal determinar la forma de intervención de los funcionarios del Ministerio de Trabajo ante requerimiento de cualquier persona con interés legítimo en una relación laboral en las situaciones descriptas en el presente, a los fines de proteger la vida y la salud del trabajador que presente trastornos por consumo de sustancias o conductas adictivas y de quienes lo rodean en el ámbito de trabajo, procurando la continuidad y reconducción del contrato de trabajo.

**ARTÍCULO 5: DEFINICIONES:** A los fines del presente Protocolo Actuación se toman las siguientes definiciones.

▪ **MESA DE ENLACE PARA LA PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** Es el órgano interministerial de composición multisectorial creado en Acta N° 1 de fecha 26/06/2016 en el marco del "PLAN PROVINCIAL DE PREVENCIÓN Y ASISTENCIA DE LAS ADICCIONES" del Ministerio de Salud de la Provincia de Córdoba y del convenio interministerial de fecha 30/11/2017 que crea el PROGRAMA DE PREVENCIÓN Y ASISTENCIA DE LAS ADICCIONES EN EL MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO, que tiene como objetivo vital la generación de políticas para la prevención y asistencia de las adicciones en el trabajo y, en el marco del presente protocolo, se conformará como el órgano de asesoramiento y de estudio permanente para el cumplimiento del Alcance y Objeto planteados.

▪ **TRASTORNO POR CONSUMO DE SUSTANCIA Y/O COMPORTAMIENTO ADICTIVO:** Son

los trastornos mentales y del comportamiento que se desarrollan como resultado del consumo de sustancias predominantemente psicoactivas, lo que incluye los medicamentos, o comportamientos específicos y repetitivos de búsqueda de recompensa y de refuerzo.

- **Trastornos debidos al consumo de sustancias:** Los trastornos debidos al consumo de sustancias incluyen episodios únicos de consumo nocivo de sustancias, trastornos por consumo de sustancias (consumo nocivo de sustancias y dependencia de sustancias) y trastornos inducidos por sustancias, como intoxicación por sustancias, síndrome de abstinencia de sustancias y trastornos mentales inducidos por sustancias, disfunciones sexuales y trastornos del ciclo de sueño y vigilia. Dentro de los trastornos por consumo de sustancias se diferenciará, siguiendo el CIE11 las siguientes modalidades:
  - Episodio de consumo nocivo
  - Patrón nocivo de consumo episódico
  - Patrón nocivo de consumo continuo
  - Dependencia En el caso de la dependencia, se entenderá a la misma como una “enfermedad crónica y recidivante”
- **Trastornos debidos a comportamientos adictivos:** Los trastornos debidos a comportamientos adictivos son síndromes reconocibles y clínicamente significativos asociados con malestar o interferencia con las funciones personales que se desarrollan como resultado de comportamientos repetitivos en búsqueda de alguna recompensa que no implican el uso de sustancias que producen dependencia. Los trastornos debidos a comportamientos adictivos incluyen el trastorno por juego de apuestas y el trastorno por uso de videojuegos, lo que puede implicar comportamientos tanto en línea como fuera de línea.

▪ **SITUACIÓN CRÍTICA, DERIVADA DEL TRASTORNO POR CONSUMO DE SUSTANCIAS, EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** Aquella situación en la que se altera la normal percepción de la realidad y/o disminuye la respuesta física y/o coordinación de movimientos de un trabajador en el cumplimiento de sus tareas en relación de dependencia, susceptible de poner en riesgo su vida o integridad física y la de quienes lo rodean, como así también susceptible de producir errores en el proceso productivo, ya sea que el consumo de la sustancia o la conducta adictiva sea dentro del establecimiento o fuera de él.

▪ **PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE SUSTANCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** Es el conjunto de medidas susceptible de ser puestas en práctica en el seno de una empresa y/o entidad, a los fines de evitar o disminuir el riesgo de existencia de trastorno debido a consumo de sustancias, trastorno debido a comportamientos adictivos y de situaciones críticas en el mundo del trabajo.

▪ **ASISTENCIA DE TRASTORNOS DEBIDO AL CONSUMO DE SUSTANCIAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** Es el conjunto de medidas para el abordaje de una situación que refiere al padecimiento de trastornos derivados del consumo de sustancias o conductas adictivas, como así también de situaciones críticas en el trabajo. Esto incluirá la contención del trabajador afectado, coordinación para su tratamiento y recuperación en centros

especializados y de apoyo efectivo del empleador frente a la situación del trabajador. Se buscará procurar la subsistencia de la fuente laboral, en medida de la adhesión del trabajador al esquema terapéutico propuesto por el centro especializado, que se encuentre en coordinación con el empleador.

- **AGENTE OPERATIVO:** Es el funcionario o agente dependiente del departamento Protección de la Salud del Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba que tendrá a su cargo el procedimiento, proveyendo a las acciones idóneas para la prevención y/o asistencia de las adicciones en el trabajo dentro del marco de este Protocolo, conforme las facultades previstas por la ley 8.015.

- **AGENTE ASISTENCIAL:** Es el funcionario o agente dependiente de la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Ministerio de Salud de la provincia de Córdoba o quien ésta designe dentro de las R.A.A.C. de cualquier punto de la provincia, a los fines de acompañar y asesorar al Agente Operativo y proponer las medidas sanitarias idóneas para la asistencia del trabajador en situación de consumo problemático, llevando a cabo las acciones que estime pertinentes a tal fin dentro del marco del presente protocolo.

- **PREVENTOR SECTORIAL:** Es aquel que es designado por el empleador dentro del marco de su estructura jerárquica y/o de su asesoramiento profesional médico y jurídico y por la entidad gremial del sector dentro de su estructura representativa y/o de su asesoramiento profesional médico y jurídico, a los fines de acompañar el procedimiento proveyendo a la contención del trabajador adicto y defensa de los intereses de las partes frente a la continuidad del contrato de trabajo.

- **INSTITUCIÓN ESPECIALIZADA:** Es aquel centro terapéutico especializado en adicciones, público o privado. A los fines del presente Protocolo, siempre que el trabajador no opte por su atención en alguna Institución Especializada en particular. Toda derivación será realizada primariamente a la Red de Asistencial de las Adicciones de Córdoba (RAAC) más cercana, pudiendo ésta efectuar el recupero correspondiente a la obra social del trabajador. En todos los casos se intentará que la "institución especializada" sea la conveniada por la obra social del trabajador.

- **PREVENCIÓN PRIMARIA DE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO:** Es el conjunto de acciones tendientes a evitar o disminuir la aparición de conductas de consumo asociadas a trastornos por consumo de sustancias o comportamientos adictivos, en el ámbito de trabajo y en contextos asociados.

- **PREVENCIÓN SECUNDARIA DE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO:** Es el conjunto de acciones específicas que pueden llevarse a cabo en el marco de un contrato de trabajo para la prevención de las adicciones y su detección temprana, en el marco de las normas laborales vigentes y teniendo como objetivo fundamental la protección de la salud y la vida del trabajador y de quienes lo rodean en el cumplimiento de sus tareas, con el objetivo de proveer a la protección de su integridad, contención y oportuna atención

médica/asistencial especializada.

▪ **ASISTENCIA DE LAS ADICCIONES EN EL TRABAJO:** Es el conjunto de medidas a adoptar en caso de que el comportamiento que desarrolle el/la trabajador/a, producto del consumo de alguna/s sustancias o comportamiento adictivo, genere interrupciones laborales afectando su desempeño y/o ponga en riesgo su integridad y la de quienes lo/a rodean. Tanto dentro como fuera del espacio de trabajo. En este punto es necesario evaluar la intervención del prestador asistencial especializado que provea la Obra Social del trabajador. Será el Ministerio de Trabajo el organismo rector y recibirá el apoyo de la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Ministerio de Salud.

## **CAPÍTULO II: PREVENCIÓN PRIMARIA**

### **ARTÍCULO 6: COORDINACIÓN CON LA MESA DE ENLACE PARA LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO:**

Se impulsará la ejecución de actividades de prevención primaria que hayan sido consensuadas en el seno de la mencionada mesa. El Ministerio de trabajo aportará la coordinación operativa de la misma y dispondrá de los medios y recursos materiales y humanos pertinentes para la acción que se disponga (charlas de sensibilización, capacitaciones, etc.), dirigidas al público en general o específico de una actividad, sector de la producción o empresa. Por su parte el Ministerio de Salud, mediante la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones proporcionará la coordinación técnica.

**ARTÍCULO 7: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN:** Las acciones particulares para la Prevención Primaria pueden ser solicitadas por parte interesada ante el Ministerio de Trabajo de la provincia de Córdoba, ante la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones de la provincia de Córdoba o ante cualquiera de los miembros de la Mesa de Enlace para la Prevención de Adicciones en el Mundo del Trabajo quienes a su vez lo podrán canalizar a través de los Organismos mencionados.

**ARTÍCULO 8: OBJETO:** Toda acción atinente a la prevención primaria de las adicciones en el trabajo tendrá como base la capacitación respecto a las cuestiones desarrolladas en el Manual de Recomendaciones para la Prevención y Asistencia de las Adicciones en el Ámbito Laboral aprobado y publicado por la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Ministerio de Salud de la provincia de Córdoba, elaborado en el seno de la Mesa de Enlace para la Prevención de Adicciones en el Mundo del Trabajo y a partir de allí, toda otra medida idónea que estimen pertinentes los profesionales especializados de dicho Organismo en relación específica con la actividad de que se trate.

## **CAPÍTULO III: PREVENCIÓN SECUNDARIA.**

**ARTÍCULO 9: SOLICITUD DE INTERVENCIÓN:** Detectando la existencia de conductas disruptivas consecuentes del consumo de alguna/s sustancia/s o de un patrón de comportamiento adictivo en un establecimiento ya sea por el propio empleador a través de controles de salud de oficio o a través de los exámenes preocupacionales o periódicos previstos en la Resolución S.R.T. N° 37/2010 o a través de la acción preventiva de representante gremial e incluso por requerimiento del propio trabajador, podrá ser

solicitada la intervención del Ministerio de Trabajo a través de las disposiciones del presente Protocolo.

**ARTÍCULO 10: ÓRGANO INTERVINIENTE:** La intervención del Ministerio de Trabajo conforme lo estipulado en el ARTÍCULO precedente será a través del Departamento Protección de la Salud, quien podrá citar al trabajador afectado y a la empresa por ante las oficinas o constituirse en el establecimiento, todo de acuerdo a la urgencia que estime y el consejo del Agente Asistencial para el caso concreto.

**ARTÍCULO 11: OBJETO:** Corresponde articular la prevención secundaria en caso que un trabajador revele la existencia notoria de un estado alterado de sus sentidos o que manifiesta un comportamiento consecuente del consumo de sustancias que potencialmente pudiere poner en riesgo cierto la vida y/o la integridad física del propio trabajador y/o de quienes lo rodean o pudiere afectar el proceso productivo.

**ARTÍCULO 12: INTERVINIENTES:** La intervención podrá darse en la empresa o en sede del Ministerio de Trabajo, la cual se efectuará a través de un Agente Operativo que designe el Ministerio de Trabajo y un Agente Asistencial que designe la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Ministerio de Salud. En caso que la urgencia lo permita, el Agente Operativo podrá convocar los Preventores Sectoriales pertinentes.

**ARTÍCULO 13: CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR:** Si de la intervención producida en los términos del ARTÍCULO precedente el trabajador presta conformidad a la intervención, el Agente Operativo redactará un acta en la cual deberá garantizarse la reserva de identidad del trabajador consignando solamente su número de documento y contempla:

- a) Medidas inmediatas en relación al cumplimiento de las tareas – si continua con sus tareas habituales o es reubicado temporalmente hasta la continuidad de las actuaciones.
- b) Si las partes conciertan una licencia especial remunerada por una cantidad de días suficiente para que el trabajador pueda comenzar tratamiento por su enfermedad.
- c) Institución Especializada a la que el Agente Asistencial proceda a derivarlo a los fines del tratamiento de su enfermedad.
- d) Dejará constancia que el Agente Asistencial procede a acompañar al trabajador hacia la Institución Especializada designada para el tratamiento de su enfermedad.
- e) En caso que participen Preventores Sectoriales, si estos acompañan también al trabajador hacia la Institución Especializada –resultando aconsejable que así sea-.
- f) Si se ha tomado contacto con los familiares del trabajador con el consentimiento de éste y qué vínculo guardan con el trabajador.
- g) Fijará día y hora de audiencia a los fines de la continuidad del trámite conforme las previsiones del Capítulo IV del presente, la cual deberá guardar debida inmediatez con el acto.

**ARTÍCULO 14: NO CONFORMIDAD DEL TRABAJADOR:** En caso que el trabajador no preste conformidad a la intervención, el Agente Operativo dejará constancia de ello en el acta la cual igualmente deberá preservar la intimidad del trabajador debiendo consignarse solamente su número de documento y se informará al trabajador respecto

de las posibilidades de atención especializada en los centros asistenciales RAAC y la ubicación de aquellos más cercanos a su domicilio y al establecimiento donde trabaja.

**ARTÍCULO 15: NO CONFORMIDAD DEL EMPLEADOR:** Si las acciones de Prevención Secundaria fueren requeridas por el trabajador o Preventor Sectorial y el empleador obstruyere el procedimiento y sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder en los términos del ARTÍCULO 9 de la ley 8015, el Agente Operativo dejará constancia en acta y se informará al trabajador de los centros RAAC más cercanos a su domicilio y al establecimiento donde trabaja.

**ARTÍCULO 16: INEXISTENCIA DE RIESGO:** Si de la intervención que se efectúe el Agente Asistencial considerare que por el estado de salud del trabajador no se encuentra en riesgo actual o potencial la vida o integridad del mismo ni de quienes lo rodean ni podría verse afectado tampoco el proceso productivo, la intervención solicitada continuará respecto a Prevención Primaria en los términos del Capítulo II del presente. De todo ello, el Agente Operativo dejará constancia en acta. Capítulo IV: Asistencia de las Adicciones en el Trabajo

**ARTÍCULO 17: CONFORMACIÓN DE LAS ACTUACIONES:** De oficio derivado de las acciones de prevención previstas en los ARTÍCULOS anteriores o a solicitud del empleador, del Preventor Sectorial Sindical o el propio trabajador, el Ministerio de Trabajo conformará las actuaciones según lo estipulado en el presente Capítulo IV a los fines de la Asistencia a la situación de conflicto provocada por el consumo problemático en el trabajo.

**ARTÍCULO 18: SOLICITUD DE PARTE:** La solicitud de intervención deberá efectuarse por escrito, el cual deberá contener los siguientes datos: - Nombre y apellido completo, tipo y número de documento y domicilio del trabajador. -Nombre completo o razón social y domicilio de la empresa. - Requisitoria para la intervención con invocación del presente Protocolo, sin necesidad de consignar específicamente la sustancia consumida o conducta adictiva existente, sino solamente las circunstancias que dieron cuenta de la existencia de consumo problemático en el trabajador. - Acompañar, si los hubiere, los análisis médicos efectuados. -Firma y aclaración de quien solicita la intervención.

**ARTÍCULO 19: CONFORMACIÓN DE LAS ACTUACIONES DE OFICIO:** En caso que la intervención derivare de las acciones de prevención secundaria las actuaciones se conformarán con lo obrado por el Agente Operativo.

**ARTÍCULO 20: FIJACIÓN DE AUDIENCIA:** Conformadas las actuaciones según lo previsto en los ARTÍCULOS 18 ó 19 del presente, el Agente Operativo procederá de inmediato a la fijación de audiencia por ante el Departamento Protección de la Salud del Ministerio de Trabajo, pudiendo de acuerdo a la urgencia eximirse del término de notificación conforme el ARTÍCULO 23 última parte de la ley provincial 8.015.

**ARTÍCULO 21: PARTES:** A la audiencia que se fije según lo dispuesto en el ARTÍCULO 20

del presente, se conformará como participante esencial a la institución especializada que asista al trabajador. En el caso que no exista tal, será la Secretaría de Prevención y Asistencia de las Adicciones del Ministerio de Salud de la provincia de Córdoba, la cual participará a través de quien designe. Se citará al trabajador quien podrá ser acompañado por representante sindical a través de su preventor sindical y/o de profesional de la salud que respondiere por el tratamiento. Asimismo, se deberá citar al empleador quien podrá designar Preventor Sectorial.

**ARTÍCULO 22: PROCEDIMIENTO:** La audiencia que se fije a los fines de iniciar el procedimiento de asistencia a las adicciones en el trabajo se registrará por las previsiones de los ARTÍCULOS 23 y 24 de la ley provincial 8015, pudiendo el empleador ser acompañado por su Preventor Sectorial. Asimismo, a criterio del Agente Operativo podrán aplicarse las previsiones del ARTÍCULO 22 de la ley 8.015, Decreto Reglamentario N° 2.443/91 y Resolución M.T.P. N° 04/2017 en todo aquello en cuanto resulte compatible con el presente y resulte aconsejable para mejor proveer.

**ARTÍCULO 23: CONTENIDO ESENCIAL:** En la audiencia que de inicio al procedimiento asistencial de las adicciones en el trabajo, deberán tratarse las siguientes cuestiones, de todo lo cual el Agente Operativo dejará constancia en el acta de las siguientes cuestiones:

a) Tratamiento seguido por el trabajador e Institución Especializada a la que concurre. En caso de no concurrir a una Institución Especializada deberá acompañar informe suscripto por el profesional a cargo del tratamiento. En caso de no llevar adelante un tratamiento, quedará a consideración del Agente Asistencial el consejo profesional en tal sentido.

b) Si a criterio de la Institución Especializada o profesional médico a cargo del tratamiento, éste requiriera reposo laboral, el trabajador deberá acompañar los informes médicos que así lo certifiquen, en el cual deberá constar el término de la licencia médica prescripta. A este respecto, rigen las disposiciones de los ARTÍCULOS 208 y siguientes de la ley 20.744. En caso de discrepancia con lo prescripto, se deberá generar actuaciones por cuerda separada en los términos del ARTÍCULO 22 de la ley 8.015, Decreto Reglamentario N° 2.443/91 y Resolución M.T.P. N° 04/2017.

c) Si no existiere o no fuere aconsejable el reposo laboral, deberá evaluarse si el trabajador se encuentra en condiciones de prestar sus tareas normales y habituales o, en caso que no resulte aconsejable, si es factible la reubicación del trabajador o limitación de tareas, siempre con carácter provisorio sujeto a la evolución del tratamiento.

d) Siendo que el marco del procedimiento asistencial, es compromiso del trabajador llevar adelante un tratamiento en procura de la recuperación de su enfermedad, las partes podrán pactar la fijación de audiencias periódicas a los fines que el trabajador acredite mediante informes expedidos por la Institución Especializada o profesional de la salud a cargo del tratamiento, acerca del cumplimiento por parte del mismo de todas aquellas medidas terapéuticas propias que se hayan dispuesto, como así también de su evolución hasta la obtención del alta.

e) A los fines de proveer al marco idóneo para la recuperación del trabajador, el empleador podrá comprometerse a la continuidad del contrato de trabajo mientras el trabajador cumpla con lo dispuesto en el punto precedente.

**ARTÍCULO 24: CONFORMIDAD:** Las partes deberán prestar conformidad de las medidas que se dispongan. Si el empleador o el propio trabajador manifestare su no conformidad, el Agente Operativo dejará constancia en el acta y se le informará al trabajador respecto a las posibilidades de asistencia a través de los centros asistenciales de la RAAC y la ubicación de las mismas más cercana a su domicilio y del domicilio del establecimiento, pudiendo retomarse el procedimiento en cualquier momento que sea cumplida la condición de que se trata.

**ARTÍCULO 25: INCOMPARENCIA:** Si el trabajador no compareciere a la audiencia y sin perjuicio de la fijación de nuevo día y hora a los mismos fines, a solicitud del empleador y siempre que el Agente Asistencial lo entienda pertinente, podrá disponerse la constitución de éste último en el establecimiento a los fines de procurar el abordaje especializado de la problemática e informar al trabajador respecto de las posibilidades de asistencia a través de los centros asistenciales RAAC. En caso que fuere el empleador quien no compareciere y sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder en los términos del ARTÍCULO 23 de la ley 8015, podrá disponerse la fijación de nuevo día y hora de audiencia, ofreciendo al trabajador el acompañamiento en el tratamiento de recuperación a través de los Centros Asistenciales RAAC, informándole los más cercanos a su domicilio y al establecimiento y sin perjuicio de continuar o retomar el procedimiento a solicitud de parte o de oficio.

## **CAPÍTULO V: CONSIDERACIONES FINALES.**

**ARTÍCULO 26: UNIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS:** De acuerdo a cada circunstancia y a criterio del Agente Operativo y consejo del Agente Asistencial, las medidas de Prevención Secundaria y de Asistencia podrán ser unificadas en un mismo acto.

**ARTÍCULO 27: INFORME A LA MESA DE ENLACE PARA LA PREVENCIÓN DE LAS ADICCIONES EN EL MUNDO DEL TRABAJO:** Toda intervención que se lleve a cabo en el marco del presente Protocolo será informada a la Mesa de Enlace para la Prevención de Adicciones en el Mundo del Trabajo, preservando la identidad del trabajador, a los fines de evaluar cada una de ellas con el objeto de mantener de manera permanente el estudio y perfeccionamiento de la misma. Cada evaluación podrá ser efectuada en Plenario o crearse subcomisión de trabajo a tal fin, según lo disponga la misma Mesa de Enlace.

**ARTÍCULO 28: PUBLICIDAD. VIGENCIA:** El presente Protocolo será publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Córdoba, entrando en vigencia a partir del 01/11/2019 en todo el ámbito de la provincia de Córdoba.

## 6. CUPO LABORAL TRAVESTI TRANS

La **Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins"** establece un cupo mínimo de 1% de los cargos y puestos del Estado Nacional para esta población. **Su objetivo es que travestis y trans puedan acceder a un trabajo formal en condiciones de igualdad.**

A los fines de garantizar el cumplimiento del cupo, el Estado nacional, comprendiendo los tres poderes que lo integran, los Ministerios Públicos, los organismos descentralizados o autárquicos, los entes públicos no estatales, las empresas y sociedades del Estado, debe establecer reservas de puestos de trabajo a ser ocupados exclusivamente por travestis, transexuales o transgénero, en todas las modalidades de contratación regular vigentes.

La Ley de Cupo Laboral Travesti Trans contempla que quienes no hayan finalizado sus estudios puedan terminarlos y seguir capacitándose. Se buscará garantizar la formación educativa obligatoria y la capacitación de travestis, transexuales y transgénero con el fin de adecuar su situación a los requisitos formales para el puesto de trabajo en cuestión.

Además, estipula acciones tendientes a la sensibilización con perspectiva de género y de diversidad en los ámbitos laborales, para garantizar el trato digno de travestis, transexuales y transgénero en los puestos de trabajo.

## 7. CUPO LABORAL DE DISCAPACIDAD

¿Qué es el cupo laboral para personas con discapacidad? **Es una obligación del Estado asegurar a las personas con discapacidad su derecho a trabajar.**

Por esa obligación, el Estado debe tener empleadas al menos a un 4% de personas con discapacidad.

¿Quiénes están obligados a cumplir con ese cupo?

1. El Poder Ejecutivo Nacional.
2. El Poder Legislativo Nacional.
3. El Poder Judicial de la Nación.
4. Los organismos del Estado.
5. Las empresas del Estado.
6. Las empresas privadas que son concesionarias de servicios públicos.

¿Las personas con discapacidad deben ingresar al Estado como contratadas?

**El porcentaje del 4% del personal del Estado se aplica sobre todas las modalidades de empleo: planta efectiva, contratos y servicios tercerizados.**

## 8. LICENCIAS SANITARIAS DEL PERSONAL DE SALUD

La Asociación Trabajadores del Estado (ATE) de Córdoba, solicita que prontamente se cree una **norma que regule la salud y seguridad en el trabajo para el sector sanitario de Municipalidades y Comunas**. Esta norma busca proteger la salud y el bienestar de las y los trabajadores de la salud.

Esta regulación es crucial para garantizar un **entorno de trabajo seguro y digno** para quienes se desempeñan en el sector. Ya que las y los trabajadores de la salud están expuestos a diversas condiciones de riesgo, como la exposición a enfermedades infecciosas, el estrés laboral y la carga de trabajo.

ATE está impulsando la creación de una norma que mejore la salud y seguridad de las y los trabajadores de la salud municipal con medidas que protejan la salud y se asegure que tengan un entorno de trabajo digno.

**ATE Córdoba está solicitando la creación de una norma para mejorar la salud y seguridad en el trabajo del sector sanitario con una licencia sanitaria para el conjunto de las y los trabajadores municipales del sector salud.**

Así se dará cumplimiento pleno de los Convenios 155 y 187 de OIT que obligan al Estado a implementar políticas de Salud y Seguridad en el Trabajo con la participación de lxs trabajadorxs. Esto no es posible sin Comités Mixtos y la instauración de la figura del Delegadx de Prevención.

Adecuar la Ley Provincial 7233 para el sector municipal, atento a que en su ARTÍCULO 49 plantea que: el personal que realice tareas declaradas peligrosas y/o insalubres, gozará de la licencia sanitaria cada seis meses. La cual no será acumulable con la prevista.

Las y los agentes gozarán de la misma habiendo prestado servicios como mínimo durante tres meses continuos o discontinuo, será otorgada semestralmente dentro de los períodos que a continuación se detallan:

- Para el primer semestre calendario del 1 de abril al 30 de septiembre.
- Para el segundo semestre calendario del 1 de octubre al 31 de marzo del siguiente año.

Vencido el plazo fijado sin que la administración hubiere otorgado la licencia, la misma deberá ser gozada indefectiblemente durante el próximo período de otorgamiento.

La licencia sanitaria es por siete días corridos para todo el personal de salud, es de uso obligatorio, no postergable y no acumulable.

Se usufructará entre el quinto y sexto mes posterior a la finalización de la licencia anual ordinaria. Si esta fue fraccionada la sanitaria no podrá ser consecutiva al segundo período y deberá ser gozada como ya se mencionó, entre el quinto y sexto mes posterior a la finalización del primer periodo.

Esta licencia es para EL CONJUNTO del Personal de salud, más allá de su situación contractual, que cumplan tareas en hospitales municipales, dispensarios, centros de salud y centros de atención primaria.



