

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE BAHIA BLANCA.-

PARTES: El Municipio de Bahía Blanca (MBB) y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Bahía Blanca (STMBB).-

CAPITULO I

APLICACIÓN

Ámbito de Aplicación

ARTÍCULO 1: El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores dependientes de la Municipalidad de la ciudad de Bahía Blanca. El cumplimiento integral del convenio es de carácter obligatorio.- No es de aplicación a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio el Régimen de la Ley Nacional N°20.744 (t.o. 1976). Derogase toda otra norma o disposición que se oponga al presente convenio. –

Autoridad de Aplicación

ARTÍCULO 2: El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante y/o el órgano competente que estos determinen, constituyen la autoridad de aplicación del presente régimen en sus respectivas jurisdicciones.

Exclusiones

ARTICULO 3: Quedan excluidos de la aplicación de este convenio:

- a) titulares de cargos electivos,
- b) funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo.

c) funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijan procedimientos determinados.

d) El personal contratado a través de locación de servicio, los pasantes y los denominados asesores.

La ordenanza de creación de los cargos y créditos presupuestarios pertinentes podrá determinar el régimen salarial que corresponda. Sin perjuicio de ello y solo en relación a la especie salarial, podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto en esta ley.

Vigencia-Negociación de Buena Fe

ARTÍCULO 4: El presente convenio será de plena aplicación, a partir de la fecha de sanción de la Ordenanza que apruebe el presente.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe cumpliendo con los principios establecidos en la Ley provincial 14656, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.-

CAPITULO II

PERSONAL

Plantas de Personal

ARTÍCULO 5: El personal alcanzado por el presente régimen se clasificara en:

1. Planta permanente: Integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida esta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se adquiere y pierde única y exclusivamente por las causales y a través de los procedimientos previstos en el presente convenio colectivo.-

2. Planta Temporaria: Integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio eventual o estacional que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

SECCION 1

PLANTA PERMANENTE

Jornada

ARTÍCULO 6: El personal con estabilidad revestirá, conforme las previsiones escalafonarias correspondientes, una jornada laboral normal y habitual no inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a nueve (9) horas de lunes a viernes y los sábados hasta las 13horas. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio conjuntamente con el Sindicato, podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios.- El personal de planta permanente que fuere designado como asesor retendrá, mientras desempeñe dichas funciones, el cargo del cual es titular.-

Sistema de Ingreso del Personal

ARTÍCULO 7: El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de la autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase de cada agrupamiento. Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría, cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado. En todos los casos, se deberá garantizar el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad (4%) de la totalidad de la planta municipal, siempre que los mismos detenten idoneidad y capacidad suficiente para la tarea a desempeñar. Su ingreso se realizará de conformidad con lo estipulado en el presente convenio y en la legislación vigente sobre la materia.-

Pase de Planta Temporaria a Permanente

ARTÍCULO 8: Asimismo y de conformidad a lo previsto en el art. 4 del presente, ingresará como Planta Permanente el personal temporario mensualizado y no reemplazante contratado con posterioridad a la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, una vez cumplidos 11 meses y 29 días corridos y sin interrupción alguna en el cargo que revistan; período que comenzará a computarse a partir de su designación. En ningún caso podrán sumarse para el cumplimiento del dicho plazo períodos de contratación separados en el tiempo. La estabilidad de los así ingresantes se adquirirá una vez cumplido el período que establece el art.12 (Provisionalidad) del

presente. Se deja expresamente acordado que el período de 3 meses de prueba establecido en paritarias para el caso en que el Municipio quiera dar de baja a los temporarios de más de un año NO será computado a los fines del cumplimiento del plazo establecido en el presente artículo, suspendiéndose durante dicho lapso su transcurso.

Excepción de Ingreso

ARTÍCULO 9: En caso de fallecimiento de un agente municipal en actividad, se otorgará prioridad de admisión a su cónyuge o en su defecto a su hijo/a.- Dicha prioridad será evaluada por la autoridad de aplicación que corresponda, quien decidirá sobre la pertinencia de la misma y siempre que revistan las condiciones necesarias de idoneidad y competencia necesarias para el cargo. Dicho ingreso se solicitará dentro del término de noventa (90) días corridos de ocurrido el deceso del agente.

Requisitos de Admisibilidad

ARTÍCULO 10: Son requisitos para la admisibilidad:

- a) Ser argentino nativo o por opción, como mínimo con dos (2) años de residencia en la Ciudad de Bahía Blanca.-
- b) Tener como mínimo dieciocho (18) años y como máximo cincuenta (50) años. Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años computables a los efectos de la jubilación, debidamente certificados, podrán ingresar luego de cumplidos cincuenta (50) años, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los sesenta (60) años. Debiendo hacer posible acreditar en todos los casos al momento de cumplir su edad previsional, quince (15) años de aportes como agente municipal.-
- c) Presentar la documentación necesaria para certificar la identidad, estado civil y domicilio.-
- d) Presentar Certificados de examen médico de buena salud y aptitud psicofísica, emitida por Hospital Público.-
- e) Curriculum Vitae suscripto en carácter de declaración jurada en original, acompañado de originales o fotocopias —certificadas— de las constancias que acreditan los antecedentes académicos, laborales, etc.- f) Idoneidad para desempeñar el cargo.-

Inhabilidades

ARTÍCULO 11: No podrán ingresar a la Administración Municipal:

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

Nombramientos

ARTÍCULO 12: El nombramiento de los agentes municipales es facultad del Intendente Municipal o Presidente del Honorable Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación, en sus respectivas jurisdicciones.-

Período de Prueba

ARTÍCULO 13: Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los 11 meses 29 días contados a partir del de su ingreso en Planta Permanente, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por la autoridad competente. Durante el período de prueba se fomentará la realización de actividades de capacitación y formación, cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.-

Confirmación

ARTÍCULO 14: Transcurrido el período de prueba, el agente adquiere estabilidad.

Situación de revista

Situación de Actividad

ARTÍCULO 15: El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones sindicales, (Ley 23551), serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.-

Situaciones Especiales de Revista

ARTICULO 16: Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales de revista, conforme a las normas que regulen la materia:

- a) ejercicio de un cargo superior,
- b) ejercicio de cargo por función política,
- c) en comisión de servicio,

d) adscripción,

Ejercicio de un cargo superior.

ARTICULO 17: Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un agente asume en forma interina funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio dentro de la estructura Municipal, con retención de su situación de revista. El ejercicio de esta función, no podrá ser superior a 1 año, debiendo el Poder Ejecutivo, en caso de excederse dicho lapso, generar el cargo correspondiente.- El plazo establecido precedentemente será computado a partir de la fecha de sanción de la Ordenanza que apruebe el presente, siendo excluida su aplicación con efecto retroactivo.

Ejercicio de cargo electivo o función política.

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

Comisión de servicios.

ARTICULO 19: Un agente revista en comisión de servicio cuando, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad nacional, provincial o municipal competente, es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comisionante, conforme las reglamentaciones establecidas por el Departamento Ejecutivo y siempre que la comisión reporte al MBB un beneficio real y concreto.

Adscripción.

ARTÍCULO 20: Un agente reviste como adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en un área Municipal distinta a la que le es propia y en forma transitoria, a requerimiento del área solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia

específica de ésta. La situación de Adscripto de un trabajador Municipal, no podrá exceder el término máximo de 1 año (un año), y sólo en casos excepcionales y previa fundamentación podrá prorrogarse por 6 meses más. Superados dichos lapsos debe ser absorbido por el ente requirente o, en caso contrario retornar a su lugar de origen.- Los plazos señalados comenzarán a computarse a partir de la fecha de sanción de la Ordenanza que apruebe el presente, careciendo lo dispuesto de retroactividad alguna.

Derechos

ARTÍCULO 21: El personal de la Planta Permanente del Municipio de Bahía Blanca tiene los siguientes derechos.

Estabilidad y Reserva de Cargo

ARTICULO 22: Producida la incorporación definitiva al cargo conforme lo dispuesto en los art 13 del presente, el agente adquiere estabilidad y sólo la perderá por las causales y por vía de los procedimientos que en este convenio se determinen.- La estabilidad comprenderá los siguientes principios:

- El empleo.-
- La jerarquía escalafonaria alcanzada, siempre y cuando cumpla con la carrera municipal prevista en el presente Convenio.-
- La remuneración normal, regular, habitual y permanente dentro de la jerarquía alcanzada.-
- Reserva de cargo en las situaciones señaladas en el art 15 del presente Convenio.
- Se dejara constancia en el decreto de reserva los días no gozados de licencia anual.

Retribución Justa

ARTICULO 23: Es la contraprestación percibida en dinero por el trabajador con motivo de su actividad personal puesta a disposición del empleador, conforme las disposiciones legales vigentes.- El personal tiene derecho a la retribución de sus servicios conforme a su ubicación en el respectivo nivel salarial. Para gozar de este derecho es indispensable

que el agente haya cumplido servicios, o esté comprendido en el régimen de licencias, franquicias y justificaciones, en todos los casos en que las mismas sean pagas.-

Salario

ARTÍCULO 24: El que se establezca por la negociación de la comisión de paritarias anual (cuya vigencia será desde el 01 de Enero al 31 de diciembre de cada año). Esta retribución mensual deberá hacerse efectiva el último día hábil del mes vencido y como máximo al quinto día del siguiente.

Subrogancia

ARTÍCULO 25: Tendrán derecho a percibir este suplemento, quienes se desempeñen temporariamente en cargos de mayor jerarquía previstos en la estructura orgánica municipal y posean personal a cargo.- Consistirá en el pago de la diferencia entre las remuneraciones correspondientes a la categoría que revista el agente y a la del cargo que subroga.- 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 titular del cargo se encuentre ausente por un lapso de cinco (5) días o más, cualquiera fuera el motivo.-
- 3 - Que la designación recaiga en el reemplazante natural del titular del cargo, o en agente de nivel inferior que se encuentre efectivamente en ejercicio de su función y con idoneidad suficiente, dentro del sector al cual corresponda. El Subrogante tendrá derecho a percibir el suplemento desde la toma de posición en el nuevo cargo por todo el período en que desempeñe la función, hasta el efectivo reingreso del subrogado.-

Antigüedad

ARTÍCULO 26: Se considerará antigüedad a los años en los que preste servicios un agente en la Administración Municipal. Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un porcentaje del valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, tomando como valor porcentual el tres por ciento (3%) del sueldo de cada agente en su situación de revista desde el 1 de Enero de 2015 conforme Ordenanza

18008 y NO retroactivo. Este adicional será percibido por todo el personal de plantamunicipal.

Expresamente se exceptúa al personal sujeto a contratos de locación de servicio, asesoramiento, y pasantías. A los trabajadores de planta permanente reingresantes, se les reconocerá el tiempo trabajado anteriormente, únicamente como antigüedad en la Municipalidad, no así a los efectos de los ascensos.-

La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden nacional, provincial o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado, o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.-

ARTÍCULO 27: A los efectos del artículo precedente se computarán únicamente los servicios prestados en: Organismos Nacionales, Provinciales, Municipales o en Empresas o Entidades incorporadas totalmente al patrimonio del Estado, que no hubiera dado lugar al otorgamiento de un beneficio de pasividad. Cuando el trabajador se desempeñe en más de un cargo, se tendrá en cuenta únicamente la antigüedad computada en el cargo suprimido. Del cómputo total se considerará como año entero la fracción igual o mayor de tres (3) meses.-

Sueldo Anual Complementario

ARTÍCULO 28: Todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.-

Jornada Máxima y Descanso Semanal

ARTICULO 29: Haciendo mención al artículo 5 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, queda establecido que el personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones dispuestos por el Municipio, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a nueve (9) horas diarias, de lunes a viernes y sábados hasta las 13 horas. No obstante se deja expresamente establecida la plena vigencia de los regímenes especiales de jornada actuales para las actividades cuya índole lo requieren. El Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios.

Jornada Prolongada

ARTICULO 30: El agente de la administración pública municipal podrá desarrollar diariamente, excepto en los días de descanso semanal y feriados, mayor horario de labor que el fijado habitualmente hasta el límite de nueve horas diarias. Esta extensión horaria será denominada “jornada prolongada” y será establecida cuando las circunstancias lo exijan, en forma temporaria, periódica o permanente, por áreas o zonas o en forma individual. Salvo casos de regímenes horarios especiales a reglamentarse, en ningún caso podrá aumentarse esta jornada prolongada de hasta nueve horas diarias.

Horas Extras

ARTÍCULO 31: El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados después de las 13 horas, domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).- Del mismo modo aquellos agentes sujetos a régimen especial de jornada cuya carga horaria sea de 44 (cuarenta y cuatro) o 48 (cuarenta y ocho) horas, y/o quienes cumplen su jornada normal y habitual en días inhábiles, también gozarán de este beneficio por cada hora que supere su jornada habitual para la cual fueron contratados/ o haya quedado establecida en su contratación Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación.-

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

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

Horario Reducido por Tarea Riesgosa

ARTICULO 32: Los trabajadores que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización efectiva y en forma permanente, de acciones o tareas en las que se ponga en peligro cierto y comprobable su integridad física, tendrán, de conformidad a los Decretos Reglamentarios que así lo regulen, una jornada reducida por tarea riesgosa,

calificación restrictiva que surgirá como tal del régimen especial que corresponda a la actividad.

Retribución por Función

ARTÍCULO 33: Todo personal de la planta municipal percibirá los adicionales por función sin tener en cuenta la jerarquía del mismo, siempre y cuando cumpla real y efectivamente la función. El porcentaje a aplicar en este beneficio será el que se encuentra determinado en la negociación colectiva paritaria.-

El presente adicional se liquidará a excepción de que se encuentre gozando de las licencias de los incisos del art 40 del presente.

Fallo de Caja

ARTÍCULO 34: Los Agentes Municipales que desempeñen función de cajeros cobrarán un adicional por función conforme lo que establezca el presente artículo. Las cajas de Tesorería que funcionan en el Palacio Municipal tendrán asignado un porcentaje de fallo de caja del 20%. A las demás cajas se les reconocerá un mínimo del 5% y un máximo del 12%. La proporción respecto de dicho porcentaje respecto de las cajas que queden comprendidas entre la de menor y mayor recaudación se calculará estableciendo el cociente entre la recaudación de la caja beneficiaria del adicional y la caja de mayor recaudación excluyendo las de Tesorería del Palacio Municipal teniendo en cuenta el año calendario inmediato anterior. Esta proporción se aplica entre la diferencia del porcentaje máximo y el mínimo ($12\% - 5\% = 7\%$). Los porcentajes por fallo de caja se aplicarán tomando como referencia el sueldo básico de un cajero categoría grupo 5, clase 1, grado A con una dedicación de 30 horas semanales, o el que correspondiera al cajero si este tuviera una categoría superior. Los porcentajes se liquidarán en el mes de marzo tomando como referencia la recaudación anual por caja del periodo enero – diciembre del año anterior.

Compensaciones, Subsidios e Indemnizaciones

ARTÍCULO 35: Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

1. Gastos por órdenes de servicio. El importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos, originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones, se acordará

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

a) Viático: es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores, para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de la función encomendada a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas.

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

c) Vacaciones no gozadas: Importe que percibirá el trabajador que no gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo y hasta dos años anteriores a su liquidación.- Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.-

Registro de Inasistencias, llegadas tardes y sanciones

ARTÍCULO 36: En las Áreas de Personal correspondiente se registrarán en los respectivos legajos personales, todas las inasistencias injustificadas, llegadas tardes y las sanciones disciplinarias aplicadas, las que serán tenidas en cuenta para la calificación del empleado.-

Menciones y Premios

ARTÍCULO 37: Todo agente municipal recibirá mención especial cuando hubiera realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses del Municipio. Además podrá ser premiado con una asignación de hasta un veinte por ciento (20%) de la remuneración mensual regular y permanente por el término de un año.-

Las menciones especiales serán otorgadas por decreto del Departamento Ejecutivo, previa intervención de la Dirección de Personal, ante la cual deberán presentarse las solicitudes.-

Igualdad de Oportunidades en la Carrera

ARTÍCULO 38: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón vigente sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo se determinen. El personal tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones y a no sufrir discriminación negativa.-

Dichas jerarquías deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante bajo el sistema de concurso y/o selección interna. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su cumplimiento.-

El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal.-

Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa, y la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, lengua, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.-

Concursos

ARTÍCULO 39: En todos aquellos casos, que por medio del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se haya estipulado el Sistema de Concursos a fin de la asignación de cargos, el jurado se compondrá de 5 (cinco) miembros, 2 (dos) designados por el STMBB y 3 (tres) por el Ejecutivo. En ningún caso podrá sesionar el jurado sin mayoría del Ejecutivo Todos con voz y voto, dejando a discreción del STMBB, el efectivo ejercicio de la última de las atribuciones aludidas.-

El procedimiento a seguir será: inicio desde la propia oficina o sector, en caso de que no sea cubierta, se llama a concurso dentro del área, si fracasa, al personal municipal todo y si tampoco logra cubrirse será por concurso abierto. En casos debidamente fundados puede no respetarse el orden de las etapas señalado e incluso obviarse alguna de ellas.

Licencias y Permisos

ARTÍCULO 40: El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

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

Licencia por descanso anual.

ARTÍCULO 41: La licencia por descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso, conjuntamente con el agente, deberán fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.-

La misma se gozará en períodos de cinco (5) días corridos como mínimo. En caso que los días de licencia que restaran al agente fuera menor a cinco, el mismo deberá gozarlos en su conjunto.-

Esta licencia se graduará de la siguiente forma:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.-

b) De veintiún (21) días corridos con una antigüedad mayor de cinco (5) años y no superior a diez (10) años.-

c) De veintiocho (28) días corridos con una antigüedad mayor a diez (10) años, pero no superior a veinte (20) años.-

d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda los veinte (20) años.-

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

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

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

ARTÍCULO 42: A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.-

Licencia por accidente o enfermedad inculpable.

ARTICULO 43: El accidente o enfermedad inculpable de corta o larga evolución que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia, y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.-

Una vez cumplido los plazos previstos en el párrafo precedente y en los supuestos que la Junta Médica Municipal dictamine que el trabajador se encuentra impedido de

retomar sus tareas por tratarse de enfermedades de largo tratamiento, el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo y para el caso que el trabajador continúe impedido de retomar su trabajo, se podrá otorgar, previo dictamen de la Junta Médica Municipal, una licencia de un año (1) adicional, durante la cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes.-

Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.- Durante el plazo de licencia por enfermedad la Junta Médica Municipal podrá citar al agente para controlar la patología denunciada y requerir todos los estudios médicos antecedentes de la misma. Para el caso de licencias por enfermedad superiores a 30 días será obligatoria la intervención de la Junta Médica a los fines aludidos.-

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

ARTÍCULO 44: Por cada accidente o enfermedad inculpable que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen los artículos siguientes. Cuando la Junta Médica Municipal, en oportunidad de expedirse conforme lo establecido en el art. 41 comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.-

ARTÍCULO 45: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir, la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.

ARTÍCULO 46: En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

Licencia por estudios y actividades culturales.

ARTÍCULO 47: El trabajador que deba realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico, artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.-

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

Licencia por actividad gremial.

ARTÍCULO 48: El trabajador gozará de permiso o licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.-

Conforme lo establece la Ley de Asociaciones Sindicales, el número de representantes será de hasta un límite máximo de la mitad más uno de los Secretarios elegidos por votación directa y hasta un límite de 8 (ocho) dentro de la organización con personería gremial, a propuesta de la misma, los cuales serán otorgados por la autoridad municipal, quedando ésta obligada a retener el cargo del agente designado mientras dure su mandato, como así también el pago de los haberes mencionados precedentemente. Asimismo, el agente que esté en uso de esta licencia, gozará de todas las prerrogativas que le otorgue el Estatuto de Estabilidad y Escalafón vigente en el Municipio.-

Los trabajadores que se desempeñen como delegados de personal, miembros de comisiones internas o en cargos representativos similares, continuarán prestando servicios en sus tareas, debiéndoseles otorgar permisos, a fin que realicen gestiones relacionadas con la defensa de los derechos individuales de los trabajadores del sector, sin desmedro de la remuneración.

Licencia deportiva

ARTICULO 49: El trabajador que se desarrolle como deportista aficionado o profesional, y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos nacionales o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes únicamente en el caso de que sea deportista aficionado.

ARTÍCULO 50: Atención de familiar enfermo. En caso de ser necesaria la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezcan una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.-

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de hijos con capacidades diferentes, o con enfermedades crónicas o extensas por un máximo de veinticinco (25) días con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase. Cuando se tratare de una enfermedad cuya gravedad demande un lapso mayor de atención, debidamente certificada por el médico tratante, se podrán adicionar a la licencia en cuestión, previo control del organismo de reconocimiento médico, hasta veinte (20) días más de corrido.-

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

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

Licencia por fallecimiento de familiar.

ARTÍCULO 51: Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares: a) Fallecimiento del/la cónyuge, o de la persona con la cual

estuviese en unión convivencial en los términos del art. 509 del Código Civil y Comercial de la Nación (Ley 26994); hijos y padres será de seis (6) días corridos b) Fallecimiento de hermanos/as, o del hijo/a del cónyuge o conviviente será de seis (6) días corridos.- c) Por fallecimiento de abuelo/a o nieto/a, o los parientes por afinidad en línea recta o colateral hasta el primer grado (suegros, cuñados), tres (3) días corridos.-

Licencia por matrimonio

ARTÍCULO 52: El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes, que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.-

Licencia por nacimiento. Persona gestante.

ARTÍCULO 53: Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencia prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período

posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.-

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

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

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

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

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

Licencia por lactancia.

ARTICULO 54: La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial de/l la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.-

En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada por la pareja no lactante.-

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

Licencia por estudio.

ARTÍCULO 55: El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

- a) Carreras universitarias y de posgrado: correspondientes al curso superior de enseñanza universitaria o terciaria; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.-
- b) Enseñanza media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además el personal tendrá derecho a licencia por día del examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.-
- c) Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: él o los días de examen.-
- d) Curso primario: él o los días de examen.-

Licencia por motivos particulares.

ARTÍCULO 56: El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.-
- b) Donación de sangre, el día de la extracción.-
- c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá ausentarse hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día, los que no podrán ser descontados de la licencia anual del trabajador.-
- d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.-

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

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

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

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

i) En los casos en que el trabajador sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.- Horas particulares. El trabajador gozará de Quince (15) horas anuales por motivos particulares, las cuales podrán ser solicitadas sin anticipación alguna y no podrán superar la media jornada laboral.-

En caso que el trabajador, requiera la utilización de sus horas Particulares al inicio de una Jornada Laboral, las mismas deben ser solicitadas con 24 horas de antelación.-

Licencia por mudanza

ARTICULO 57: Consiste en la justificación con goce íntegro de haberes de un (1) día cada 2 (dos) años calendario para la realización de mudanza propia.

ARTICULO 58: Por causas no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año como planta permanente a la fecha de su designación.-

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

Derecho a Asociarse y Agremiarse

ARTÍCULO 59: El personal, sin distinción de jerarquía, tiene derecho a asociarse y agremiarse con fines útiles, de acuerdo con la constitución nacional y conforme a la Ley 23.551 o la que en el futuro la reemplace.-

Asistencia Social al Personal y su Familia

ARTÍCULO 60: El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.-

ARTÍCULO 61: Los agentes municipales y el núcleo familiar a su cargo, tendrán derecho a asistencia médica y farmacéutica, a través de la Dirección de Obra Social del Empleado Municipal (D.O.S.E.M) o entidad que la sustituya.-

Renuncia al Cargo

ARTÍCULO 62: El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la misma en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.-

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

Beneficio por Jubilación Personal en condiciones de Jubilarse.

ARTÍCULO 63: De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador que haya reunido todos los requisitos legales necesarios a fin de obtener los beneficios previsionales, tendrá derecho a jubilarse.-

Las personas que se encuentren adheridas al Instituto de Previsión Social (I.P.S.) en los términos del artículo 2 del Decreto-

Ley 9650/1980; a excepción de los enunciados en el artículo 3 del mismo cuerpo normativo, y se encuentren en condiciones de acogerse a los beneficios previsionales, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual correspondiente a su cargo nivel y antigüedad, según lo dispuesto por el Art. 20 de la Ley 14656, hasta tanto se haga efectivo el pago de su prestación previsional. Las retribuciones percibidas durante dicho periodo tendrán carácter de anticipo y serán deducidas al momento de efectuarse la liquidación de los retroactivos correspondientes.-

Una vez que el agente municipal acredite el haber reunido los requisitos necesarios a fin de obtener cualquiera de las prestaciones mencionadas en el Decreto-Ley supra citado, deberá hacer efectiva su renuncia con Treinta (30) días de anticipación.-

Reconocimiento por servicios prestados.

ARTICULO 62: Todo agente municipal, que haya cumplido 30 (treinta) años de servicio y reúna los requisitos establecidos en la Ley N° 24.241 y sus modificatorias, para acogerse al beneficio de jubilación, en cualquiera de las modalidades señaladas en el artículo anterior, que proceda al inicio de los trámites pertinentes en los plazos preestablecidos, tendrá derecho al “RECONOCIMIENTO POR SERVICIOS PRESTADOS”. Dicho reconocimiento consistirá en un monto fijo, de carácter no remunerativo ni bonificable, equivalente a la suma de los conceptos de sueldo básico, que perciba el agente a la fecha del otorgamiento del beneficio jubilatorio, el cual se instrumentará en dinero en efectivo y en un solo pago equivalente a seis (6) meses. El mismo se hará efectivo una vez que se acredite el cumplimiento de las condiciones previstas en la norma respectiva y dentro de los 30 (treinta) días siguientes a la fecha de vigencia de la renuncia del agente, con motivo de acogerse al beneficio jubilatorio. La Administración Municipal y el STMBB, acuerdan que cualquier otra norma que mejore las condiciones mencionadas en este artículo, será de aplicación inmediata.-

Culminación de Carrera

ARTICULO 63: Se otorgará a todo agente Municipal que se encuentre dentro de los tres (3) años para acogerse al beneficio jubilatorio con una edad mínima de 62 años (sesenta y dos), una categoría superior inmediata a la que reviste, siendo este beneficio

incompatible para los agentes con prórroga jubilatoria y a los comprendidos en los niveles superior de Cat. 1 y jerárquicos.- A criterio del Ejecutivo la partida correspondiente a la vacancia que se genere por el ingreso de un Agente al sistema previsional, podrá reasignarse o bien a los fines de recategorizaciones o a fin de cubrir el cargo a través de un concurso de oposición y antecedentes, dentro de la repartición o dependencia a la que pertenecía el agente.

Movilidad y Viáticos

ARTICULO 64: Viáticos. El municipio podrá encomendar tareas fuera del ejido municipal, en cuyo caso el personal tiene derecho a percibir por anticipado los gastos necesarios para cumplir con la función encomendada, como así también a que se le extiendan órdenes de pasaje y carga en los casos y condiciones que determine la reglamentación interna al respecto.-

Queda convenido que todos los viáticos que otorgue el municipio, por su característica particular y específica, no ostentan naturaleza jurídica remuneratoria a los fines laborales ni previsionales.-

La realización de este tipo de funciones no implica la pérdida de los adicionales que el agente percibe normalmente.-

Movilidad

ARTÍCULO 65: Para movilidad del agente se tendrá en cuenta lo siguiente:

1-Cuando se disponga que un agente en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados o facilitados los medios de transporte que le indique utilizar, siempre que la distancia a recorrer sea mayor de diez (10) cuadras.

2- Donde no haya medios de movilidad, la Municipalidad arbitrará los medios necesarios, a los efectos del cumplimiento del primer apartado del presente artículo.-

3- En ningún caso el agente que deba trasladarse a pie, estará obligado a transportar por sus propios medios materiales, herramientas o elementos de trabajo cuyo peso o volumen le signifique un esfuerzo físico superior al normal.-

A los efectos que establece este artículo, todo trabajador tendrá un punto fijo de concentración, o sede habitual de trabajo que será señalado en cada caso por los superiores jerárquicos.-

Deberes y Prohibiciones

ARTÍCULO 66: Todos los agentes municipales, comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tienen los siguientes deberes:

1 La prestación personal del servicio, con eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma, que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes.-

2 Observar en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna de consideración de la confianza que su estado oficial exige.-

3 Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público; por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, lengua, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente. -

4 Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con las funciones del agente. La orden será impartida por escrito cuando su cumplimiento sea susceptible de producir la responsabilidad personal del empleado.-

5 Deberá rehusar a dádivas, recompensas o cualquier otra ventaja, con motivo del desempeño del cargo.-

6 Mantener el respeto debido a sus superiores, inferiores y en general compañeros de trabajo en el ámbito de las redes sociales.

7 Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en sus funciones, sin perjuicio a lo dispuesto por el Art. 252 del Código Penal.-

8 Promover la instrucción de sumarios administrativos del personal a sus órdenes cuando así correspondiere.- 9 Excusarse de Intervenir en todos aquellos casos en que sus actuaciones puedan originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.-

10 Guardar secreto debido en los casos en que previamente se haya acordado confidencialidad con el Agente de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva, en razón de su naturaleza o instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus funciones.-

11 Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.-

12 Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.-

13 Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio del estado y de los terceros que pongan bajo su custodia.-

14 Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al estado o configurar delito.-

15 Declarar la nómina de familiares a su cargo y comunicar dentro del plazo de Treinta (30) días de producido, el cambio de estado civil o variantes de carácter familiar, acompañando en todos los casos la documentación correspondiente y mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.-

16 Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo cuando se los requiera.-

17 Someterse a la jurisdicción disciplinaria.

18 Someterse a examen psicofísico cuando lo disponga la autoridad competente conforme la reglamentación que al efecto se disponga.-

19 Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.-

20 Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.-

21 Presentar la credencial identificatoria pertinente, cuando así lo requiera la función que desempeñe.

ARTÍCULO 67: Está prohibido a los trabajadores:

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

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.-

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

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

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

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.-

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

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

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

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

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

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

Obligaciones del Empleador

ARTÍCULO 68: Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio, son obligaciones del empleador:

1- Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración de trabajo, establecidas en la legislación vigente y el presente convenio.-

2- Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.-

3- Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este convenio colectivo 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.-

4- Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.-

5- Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral, o durante ésta cuando medie causa razonable, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicio, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos, de los aportes y contribuciones efectuados, con destino a los organismos de la seguridad social.-

6- Garantizar la dignidad del trabajador, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales, destinados a la protección de los bienes de la comuna.-

7- Informar a requerimiento expreso del STMBB 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 agente.-

8- Velar por el buen clima de trabajo absteniéndose y/o haciendo cesar cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acosos de cualquier índole; mediante el uso de cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.-

9- Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones, garantizando la promoción profesional y la formación en el trabajo, en condiciones igualitarias de acceso y trato.-

10- En aquellos lugares donde el personal cumpla tareas de guardia rotativa de turno continuado de veinticuatro (24) horas, la Municipalidad proporcionará al agente que haya sido recargado en su turno, el alimento necesario para cubrir dicha jornada o en su defecto el importe equivalente, conforme presupuesto de cada Secretaria.

11- Respetar el tiempo de descanso de 20 minutos por jornada de 8hs.

12- Cuando se transporte conjuntamente personal y materiales, estos últimos estarán convenientemente sujetos a la carrocería o dispuestos en compartimientos cerrados, de tal manera que implique seguridad para el personal. En todos los casos, y cuando el transporte de personal se realice en vehículos no convencionales, deberá preverse la incidencia de las inclemencias climáticas.-

13- Ningún superior podrá reprender a un empleado en presencia de terceros, haciéndolo en todos los casos dentro de la mayor corrección.-

14- La Administración Municipal deberá abstenerse de dictar cualquier tipo de normativa que, directa o indirectamente, vayan en contra del espíritu de este Convenio; salvo que las mismas signifiquen mejoras a la situación del trabajador municipal.-

15- La falta de asignación de funciones o tareas a un empleado en los términos del artículo 5 de la ordenanza municipal n° 12665, será considerado como violencia laboral siempre que el mismo se extendiese por un plazo de treinta (30) días corridos, salvo para aquellos agentes puestos por su superior a disposición de la Dirección General De Personal u organismo que en el futuro lo reemplace.-

16- El Departamento Ejecutivo Municipal, está obligado a actuar como agente de retención de los importes que, en concepto de cuotas de afiliación o cualquier tipo de servicio o prestación que brinde la entidad gremial, deban realizar los trabajadores a las asociaciones con personería gremial.-

Régimen Disciplinario

ARTICULO 69: Medidas Disciplinarias. Todo trabajador podrá ser objeto de medidas disciplinarias por las causas que a continuación se determinan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas:

a) Llamado de atención

b) Apercibimiento. Son causales para imponer la sanción de apercibimiento:

1.- Incumplimiento injustificado del horario fijado que exceda de dos en el mes calendario o de seis en el año calendario.- 2.- La primera inasistencia injustificada en el año calendario.-

c) Suspensión. Son causales para aplicar la sanción de suspensión:

1.- Las inasistencias injustificadas de dos (2) hasta diez (10) días por año calendario. La sanción se aplicará a razón de un (1) día de suspensión por día de inasistencia.-

2.- Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.-

3.- El incumplimiento de la intimación para que cese en el ejercicio de cargos incompatibles con la función pública municipal.

4. El incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores establecidas en el artículo 68 del presente Convenio Colectivo de trabajo que ameriten esta sanción.

d) Cesantía. Podrán sancionarse hasta con Cesantía:

1.- Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días continuos o discontinuos en el año calendario. Se entiende que el cómputo de dichas inasistencias se realizará con independencia de las faltas que hayan sido objeto de sanción de suspensión previa.

2.- Incurrir en nuevas infracciones que den lugar a suspensión, cuando en los doce (12) meses inmediatos anteriores ya se aplicó una sanción de hasta treinta (30) días al mismo agente.-

3.- Abandono de servicio sin causa justificada; configurada por la persistencia de su ausencia después de la intimación a que se reintegre al trabajo dentro de las veinticuatro (24) horas de su notificación que se le efectuará en el domicilio denunciado por el agente en su legajo en el Departamento Administración de Personal.

4.- Falta grave de respeto al superior, subordinado, público y/o compañero de trabajo en la oficina o en acto de servicio.-

5.- Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas en el artículo 67 de este Convenio Colectivo de Trabajo.

6.- La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).

7.- Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

8.- El incumplimiento de las obligaciones del trabajadores establecidas en el artículo 68 redundan en el desarrollo de este artículo) del presente Convenio Colectivo Trabajo cuando así lo amerite.

9.- Aquellas que causen un daño patrimonial grave a la administración municipal cometidas por dolo o culpa grave.-

10.- Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.-

11.- Delitos contra la Municipalidad.-

Aplicación De Sanciones. El llamado de atención o apercibimiento

ARTÍCULO 70: debe ser solicitado por los jefes inmediatos superiores al agente y deberá instrumentarse por resolución del Director y/o jefe del área en la que presta servicio el agente.-

La suspensión hasta un máximo de diez (10) días por año calendario, será aplicada por los Directores o funcionarios de jerarquía equivalente o superior, previo informe de los antecedentes del Agente emitido por la Administración del Personal El recurso que se interponga contra la sanción, tendrá efecto suspensivo a los fines de su cumplimiento. Toda suspensión será computada en días, sin prestación de servicios ni percepción de haberes, a partir del día siguiente de su notificación, continuando vigente la Obra Social

del sancionado La sanción de suspensión que exceda de diez (10) días llevará implícita la realización de un sumario administrativo, el que deberá ser solicitado por los Secretarios del Departamento Ejecutivo Municipal o funcionarios de jerarquía equivalente en las demás áreas municipales. Las suspensiones de más de diez (10) días y hasta los treinta (30) días, serán aplicadas por la Junta de Disciplina. El recurso que se interponga contra la sanción, tendrá efecto suspensivo a los fines de su cumplimiento.-

La sanción de Cesantía será aplicada por el Departamento Ejecutivo Municipal, previa instrucción del sumario pertinente y dictamen de la Junta de Disciplina; el recurso contra la misma tendrá efecto devolutivo.-

Cuando medien las causales de incumplimiento reiterados del horario fijado y/o inasistencias injustificadas, que no excedan de diez (10) días continuos o discontinuos en los doce (12) meses inmediatamente anteriores, antes de aplicar la sanción pertinente, se correrá vista al imputado a efectos de que dentro de las setenta y dos (72) horas de su notificación, informe circunstancialmente cómo se produjeron los hechos o las causas que lo motivaron.-

Sumarios

ARTÍCULO 71: Los sumarios administrativos tendientes a la comprobación de una falta o de un hecho en que se involucra a personal municipal, con la aplicación de las sanciones que pudieran corresponder, se ajustarán a las normas que se establecen en el presente Convenio. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por resolución de los Secretarios de cada área en la que se desenvuelva el agente supuestamente involucrado.-

La instrucción del sumario administrativo tiene por objeto:

- 1- Comprobar un hecho pasible de sanción.-
- 2- Reunir las pruebas de todas las circunstancias que puedan influir en su calificación legal.-
- 3- Determinar la responsabilidad administrativa del o de los agentes intervinientes en el hecho principal o los accesorios que surjan del sumario.-
- 4- Dar las pautas determinadas de las responsabilidades de orden civil y/o penal que pueda surgir de las investigaciones.-
- 5- En los casos que en deba instruirse sumario previo, siempre y cuando existan pruebas irrefutables y contundentes de la existencia de un hecho pasible de sanción, el agente involucrado podrá ser suspendido o trasladado durante la sustanciación de aquél, sin que dicha medida importe pronunciamiento sobre su responsabilidad. En ningún caso la suspensión podrá ser superior a 30 días, salvo que se trate de hechos dolosos o criminales y fuera necesario aportar pruebas que no puedan ser sustanciadas en el

período citado. En dicha circunstancia no podrá designarse reemplazante y su sueldo podrá ser retenido mientras dure la suspensión.-.

Fijase como Procedimiento Sumario Administrativo lo prescripto en el presente convenio, Ley 14.656 y en forma supletoria, en todo lo no regulado por las normas citadas, la Ley 12.008, el Decreto Ley 7.647, Ordenanza Gral. 267 y/o los instrumentos legales que en el futuro los reemplacen.-

Innecesaridad de Sumario Previo. Recurso.

ARTÍCULO 72: Para aquellos casos en los cuales la aplicación de la sanción no exigiere sumario previo en los términos de la Ley 14.656 se establece el siguiente procedimiento breve mediante el cual se aseguran las garantías del debido proceso:

1º) Cuando se trate de la aplicación de las sanciones directas de apercibimiento, llamado de atención y suspensión de hasta 10 días, de los cargos que se le imputen al agente se le dará traslado por el término de cinco días para que alegue lo que estime pertinente, el que se le notificara personalmente. Si se negare a recibir la notificación se le hará entrega de la misma en presencia de dos testigos, de lo que se dejara constancia.-

2º).- En su contestación escrita el agente podrá ofrecer prueba documental, y en el caso de prueba testimonial solo con expresa indicación del fin probatorio de la misma.-

3º) Una vez contestado el traslado o vencido el plazo para tal efecto, se dictara el acto administrativo imponiéndole la sanción en caso de corresponder, debidamente fundada, con la clara exposición de los hechos, e indicación en el caso de suspensión de la cantidad de días, de la fecha a partir de cuándo se hace efectiva dicha sanción y de la fecha en que el agente debe reincorporarse.-

Este acto se le notificara de idéntica forma a la dispuesta en el inc. 1º del presente.

ARTICULO 73. La sanción podrá ser recurrida, dentro de los diez (10) días hábiles de su notificación, por escrito y en forma individual, con efecto suspensivo. El recurso interpuesto será resuelto por la misma autoridad de la cual emanó el acto. De mantener el mismo criterio expuesto, el afectado podrá recurrir ante el superior jerárquico de la misma.-

Las autoridades deberán arbitrar las medidas necesarias, a fin de preservar el principio de temporaneidad entre la sanción y el hecho que la motiva.

ARTÍCULO 74: La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución.

ARTICULO 75: Si recurrida judicialmente una sanción de cesantía aplicada a un agente el fallo judicial fuera favorable al mismo y ordenara la reincorporación, considerándolo amparado por la estabilidad instituida en el presente Convenio, se hará lugar sin más trámite a la reincorporación del accionante, en la restitución del nivel y jerarquía o atributo inherente a los mismos, y/o a la reposición plena del derecho conculcado, según corresponda.

ARTICULO 76: En todos los casos en que se decidiere judicialmente la reincorporación del agente por separación ilegítima de su cargo, corresponderá el pago en concepto de indemnización de la cantidad o proporción de salarios dejados de percibir entre el acto de separación y el día de su reintegro, cuando así la sentencia judicial expresamente lo disponga y en la proporción que en la misma se ordene. El Agente que hubiese reingresado a la Administración Municipal en los términos del párrafo anterior, podrá renunciar a su empleo, sin que ello signifique la dimisión al cobro de la indemnización por los salarios caídos que la Sentencia Judicial le hubiese otorgado. El trabajador que optare por renunciar a su empleo, no podrá reclamar indemnización laboral adicional alguna, salvo mediante Sentencia Judicial posterior que así lo determine. En caso que el trabajador acepte el reingreso, el mismo deberá efectuarse en la misma función que desempeñaba, o en otra análoga, o en la que hubiere correspondido en caso que naturalmente hubiere operado un ascenso o jerarquización del cargo; salvo que la sentencia judicial expresamente dispusiere otra medida.-

Reingreso

ARTICULO 77: El agente que hubiere cesado, acogándose a las normas previsionales que amparen la invalidez, tendrá derecho, cuando desaparezcan las causas motivantes del beneficio previsional, a recuperar la jerarquía que tenía al momento de la separación del cargo siempre que conserve idoneidad y competencia para el mismo, respetándose lo dispuesto en las leyes que regulen la materia.

ARTÍCULO 78: El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.-

ARTÍCULO 79: No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente, en las condiciones y con las garantías que se establecen en el presente. No obstante, aun cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá estarse a lo previsto por el art 73 del presente Convenio Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones de llamado de atención, apercibimientos y suspensiones.

ARTÍCULO 80: La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderle, no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario; reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.-

ARTÍCULO 81: El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

a) Por fallecimiento del responsable.-

b) Por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.-

c) Por prescripción, en los siguientes términos:

1. A los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas de llamado de atención, apercibimiento y/o suspensión.

2. A los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía. En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.-

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

ARTÍCULO 82: La instrucción del sumario administrativo será ordenada por la autoridad de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.-

ARTÍCULO 83: Cuando ocurriese un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Para sanciones que requieran la instrucción de un sumario previo: El trabajador que tomara conocimiento de la comisión de faltas que lo motiven, informará al superior jerárquico a fin que se disponga la instrucción del sumario correspondiente, por autoridad competente.-

b) Para las demás sanciones, se seguirá el procedimiento establecido en la normativa la que remite el art. 73 del presente, y a falta de ésta se seguirán las reglas del debido proceso.

ARTÍCULO 84: El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada.-

En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al jefe de la oficina de Asesoría Letrada o de la que haga sus veces. El instructor será un trabajador o funcionario de superior jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.-

ARTÍCULO 85: El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación, se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.-

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

ARTÍCULO 86: En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda, según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de veinte (20) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.-

ARTÍCULO 87: Una vez pronunciado el órgano de disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.-

ARTÍCULO 88: Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente, que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a 60 días, debiendo mantenerse la cobertura de la Obra Social y cargas familiares del agente, coseguro y cuota sindical. Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de la libertad, ordenada por autoridad policial o judicial acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictivos.-

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

ARTÍCULO 89: Los días de suspensión preventiva que superen la sanción de suspensión que finalmente se aplique le serán abonados como si hubieren sido laborados.-

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

ARTÍCULO 90: El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los veinte (20) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) sancionando al o los imputados.-
- b) absolviendo al o los imputados.-
- c) sobreseyendo.-

ARTÍCULO 91: Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria, las mismas deberán ser acumuladas a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.-

ARTÍCULO 92: A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes a quienes hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias previstas en este Convenio, dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

ARTÍCULO 93: Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa pasiva del Banco Pcia de Buenos Aires en sus operaciones de descuento a 30 días, con la declaración que ello no afecta su concepto y buen nombre.-

El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de los 30 días de emitido el mismo.

ARTÍCULO 94: Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.-

Interponer Recursos.

ARTÍCULO 95: Cuando el agente considere que han sido vulnerados sus derechos, podrá interponer ante las autoridades municipales los recursos previstos por este convenio y las leyes respectivas. Agotados dichos recursos quedará expedita la vía Contencioso-Administrativa.-

ARTÍCULO 96: Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano

que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.-

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

De la Revisión

ARTÍCULO 97: En cualquier tiempo, el trabajador sancionado o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del cual hubiese resultado pena disciplinaria; siempre que se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes, susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la Administración Municipal.- En todos los casos, deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión, como requisito esencial para iniciar el proceso revisor pertinente.-

Solicitar su Rehabilitación y Readmisión

ARTÍCULO 98: Toda persona que, por razones disciplinarias hubiere sido separada de la administración municipal, podrá solicitar su rehabilitación ante las autoridades facultadas para nombrar; siempre que hubiere transcurrido más de dos (2) años desde la fecha del acto que dispuso la cesantía. Si fuera denegada, sólo podrá solicitarla nuevamente cuando hayan transcurrido más de dos (2) años de la fecha de la última presentación.-

Cese de Funciones

ARTÍCULO 99: El cese del trabajador, que será dispuesto por el Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad y existiese oposición fundada y por escrito.-
- b) Aceptación de la renuncia por parte de la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.-
- c) Fallecimiento.-
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine el encuadre del trabajador para la obtención de los beneficios de la seguridad social.-
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.-
- f) Pasividad anticipada.-
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.-
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este convenio.-
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas establecidas por vía reglamentaria o convencional.-
- j) Retiro voluntario.-
- k) Ocultamiento de los impedimentos de ingreso.-

Las disposiciones del presente artículo son meramente ennumerativas.-

Juntas

Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones

ARTICULO 100: La Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones estará integrada por tres (3) miembros de la Comuna y dos (2) representantes del STMBB designados por el Intendente y el Secretario General del STMBB respectivamente. Cada uno de los integrantes deberá tener su suplente designado para el caso de excusación, exclusión o incomparencia.-

La Presidencia será ejercida por un representante del Ejecutivo.-

Dicha junta entenderá todo lo concerniente a la evaluación, calificación, puntaje y ascenso de los trabajadores comprendidos en el marco del presente convenio.-

Asimismo también entenderá respecto de las solicitudes de pases que se registren. Sus dictámenes tendrán carácter vinculante, pero en caso de que el Departamento Ejecutivo decida apartarse de los mismos podrá hacerlo mediante resolución fundada y motivada. Los empleados que la integren en representación del Departamento Ejecutivo deben pertenecer a la planta permanente del Municipio, con una antigüedad no menor a cinco (5) años y su categoría no puede ser inferior a jefe de división o ser funcionarios en cuyo caso no se requiere antigüedad alguna. Sesionará con un quorum mínimo de 3 integrantes: 2 del Ejecutivo y 1 representante del STMBB. En ningún caso, la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones podrá dejar de dictaminar respecto de toda solicitud presentada ante ella; debiendo expedirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días, y su decisión deberá ser fundada.-

El Ejecutivo podrá disponer el funcionamiento de Juntas de Ascensos y Calificaciones en los entes descentralizados o autárquicos cuando la entidad de los dependientes de los mismos así lo requiera.-

ARTÍCULO 101: Los miembros de la junta durarán dos (2) años en sus funciones y se renovarán por mitades pudiendo ser reelegidos hasta un máximo de dos períodos.-

ARTÍCULO 102: Serán funciones de la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones: Velar por la aplicación de los criterios de calificación de los agentes, a fin de garantizar su uniformidad.-

Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los agentes para efectuar la promoción, de conformidad con las políticas y procedimientos del Municipio y las normas establecidas en este convenio elevando a tal efecto la nómina al Departamento Ejecutivo o Deliberativo, según corresponda.-

Podrá expedirse respecto de los pedidos de autorización para permanecer en el cargo realizado por aquellos agentes que reúnan las condiciones para acceder a los beneficios jubilatorios, considerando siempre el pedido con criterio restrictivo.

Junta de Disciplina

ARTÍCULO 103: A los efectos previstos en este convenio colectivo de trabajo, funcionará una Junta de Disciplina con carácter de organismo asesor que tendrá las siguientes funciones: Expedirse en los sumarios administrativos en tanto y en cuanto la sanción sea superior a suspensión de 10 días, previo al dictado de la resolución. Podrá intervenir en las solicitudes de rehabilitación y readmisión, siendo la decisión discrecional del Ejecutivo. Intervenir en todo caso en que las autoridades competentes lo requieran.-

ARTÍCULO 104: La Junta de Disciplina estará integrada por un (1) presidente y cuatro (4) miembros titulares, como mínimo, a saber:

c) Un (1) titular representante directo del Intendente Municipal, que será el Presidente de la Junta.

d) Dos (2) titulares representantes directos del STMBB.-

e) Dos (2) titulares designados por el Departamento Ejecutivo Asimismo deberá designarse suplentes para cada uno de los miembros, los que deberán detentar idénticas condiciones a las solicitadas para ser titular. Los miembros de la junta durarán dos (2) años en sus funciones y se renovarán, pudiendo ser reelegidos hasta un máximo de dos (2) períodos. -

ARTÍCULO 105: Los integrantes de la Junta de Disciplina podrán excusarse de intervenir en un asunto con causa justificada, cuya validez examinará y aceptará o rechazará la misma Junta. Igualmente, los integrantes de la Junta podrán ser recusados con causa, procediéndose en la forma indicada anteriormente.- En cuyo caso el integrante desplazado deberá ser reemplazado por su suplente.

Junta Médica

ARTICULO 106: Créase una junta médica constituida por dos (2) o tres (3) médicos laborales designados por la Administración Municipal. En caso de tratarse de una carpeta psiquiátrica, se incluirá al jefe médico del servicio de psiquiatría del Hospital Municipal de Agudos “Dr. Leónidas Lucero”.-

ARTÍCULO 107: Los profesionales que se desempeñen en esta junta, tendrán a cargo lo referente a la determinación de la incapacidad de los agentes municipales por enfermedad inculpable a efectos de acogerse a los beneficios de la ley previsional, en lo referido a jubilaciones por invalidez, garantizando la uniformidad de criterios a través de la aplicación del BAREMO NACIONAL.-

Asimismo evaluará y sugerirá al Departamento Ejecutivo, mediante informe circunstanciado, la reincorporación, reasignación, rotación o reubicación del agente a su lugar de trabajo, incluso en agrupamiento distinto al que se encuentra; en caso de determinar la existencia de algún grado de incapacidad.-

También tendrá a su cargo la revisión médica periódica de los agentes municipales en general, y en especial de aquellos empleados que realizan tareas que implican un deterioro progresivo o inmediato de la salud, debiendo informar la evolución del mismo a los superiores, a efectos que se adopten las medidas de protección y prevención que correspondan.-

Oportunamente se propenderá la creación de una comisión que funcionará bajo la órbita de la junta supra aludida, que tendrá a su cargo la atención, seguimiento y asistencia de los Agentes municipales con problemas de adicciones tales como drogadicción, alcoholismo, ludopatía, etc.-

Carrera Administrativa

ARTÍCULO 108: El Departamento Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajadores de planta con sujeción 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.-
- d) Capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural.
- e) Acceso a los niveles jerárquicos de conducción, en los términos previstos en el inciso c) del presente artículo y siempre atendiendo a que, según sea el caso, el acceso a los cargos jerárquicos con personal a cargo será por proceso de selección interna o concurso de antecedentes y oposición.
- f) Respeto del principio de idoneidad como base para la promoción en la carrera.-

ARTÍCULO 109: Los Agrupamientos Ocupacionales de la Administración Municipal se registrarán por el Escalafón vigente al momento de la firma del presente.

ARTICULO 110: El agente que permaneciere en la misma categoría durante tres (3) años o 3 años y fracción en forma continua, ascenderá automáticamente de letra siguiendo el orden escalafonario vigente o el que en el futuro se instaure Dicho ascenso estará supeditado a la falta de informe negativo que realice su superior. Además, a los fines de la procedencia del presente deberá evaluarse

- a) Presentismo del 80% en el último año calendario que corresponda a su ascenso.

b) Falta de sanciones disciplinarias superiores a los 10 días de suspensión las que interrumpirán el plazo para su otorgamiento. Plazo que comenzará a computarse nuevamente a partir del cumplimiento de la sanción impuesta.

c) Falta de sanciones disciplinarias inferiores a los 10 días de suspensión, las que suspenderán por el plazo de un año el ascenso aquí establecido, transcurrido el cual debe nuevamente ser evaluado la aplicación del presente si se dan las circunstancias. El derecho al ascenso se computará al 31 de Junio y al 31 de diciembre de cada año, fechas determinadas para conceder este beneficio independientemente del día y mes en que efectivamente se cumpla individualmente para cada Agente los tres (3) años señalados.

Bloqueo de Título

ARTICULO 111: El trabajador que como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá un adicional que será como mínimo del diez (10%) y máximo del cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico del escalafón que revista. Se fija este suplemento por incompatibilidad de la función con el ejercicio profesional, a excepción de la docencia en todas sus ramas.-

Continuarán vigentes los actuales bloqueos de título dejándose expresamente establecido que es competencia exclusiva del Ejecutivo la decisión al respecto.-

El adicional por bloqueo se liquidará aun cuando se encuentre en uso de las siguientes licencias: anual reglamentaria, maternidad, duelo, accidente de trabajo y gremiales.-

Regimenes y Jornadas Horarias Remuneraciones y Bonificaciones por Función

ARTÍCULO 112: El personal de planta percibirá los adicionales por función establecidos en el artículo 33 del presente. Percibido que sea este adicional no puede invocar misma causa para otros beneficios salariales y/o de jornada y/u otros.

Asignaciones y Subsidios Sociales

ARTÍCULO 113: El personal municipal tiene derecho a solicitar y percibir las asignaciones familiares que establece la legislación a saber:

- Hijos
- Hijo Incapacitado
- Ayuda Escolar para los hijos menores desde los 3 a los 18 años
- Ayuda Escolar para hijo con incapacidad
- Matrimonio
- Pre – Natal
- Nacimiento
- Adopción
- Niño/Niña adolescente a cargo por resolución judicial.

Los mencionados se liquidarán según la metodología que establece la legislación estatal vigente y las que se dictaren en el futuro.-

Riesgos del Trabajo.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

ARTÍCULO 114: Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, el Municipio de Bahía Blanca, queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.-

Exámenes médicos periódicos, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.-

Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes.

Promover la intervención de los servicios de Higiene, Seguridad y Salud Ocupacional, en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes, y demás elementos vinculados a esta materia.-

Denuncia de los accidentes y/o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y la representación sindical.-

Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo a través de los servicios de reconocimientos médicos.

Son de aplicación al respecto lo dispuesto en las Leyes 19.587 de Higiene y Seguridad, 24.557 y 26.773 de Riesgos del Trabajo, normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias se aplicarán supletoriamente a las dispuestas en el presente capítulo. Implementar en los edificios de las jurisdicciones, organismos y entidades comprendidas en el ámbito del presente, los planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia; en materia de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores.

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

Enfermedades Profesionales

ARTÍCULO 115: Se entenderá por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional aquellas que sean adquiridas en el puesto de trabajo, debiendo ser evaluadas y determinadas de conformidad con la normativa vigente en la materia.

Formación y Capacitación Profesional

ARTICULO 116: A los efectos de la capacitación específica o técnica en cada una de las tareas que la Comuna realiza, el Secretario del Área o personal designado a tal efecto, evaluará periódicamente la necesidad de capacitación del personal en los temas de su incumbencia, indicando el número de los agentes participantes a tales cursos. -

Seguros del Personal

ARTÍCULO 117: Todos los agentes municipales tendrán derecho a gozar de Seguro de Riesgo de trabajo siendo su contratación por cuenta exclusiva de la Municipalidad de Bahía Blanca.-

ARTICULO 118: El Agente tendrá derecho a acceder a las pólizas, condiciones de percepción del seguro contratado por el municipio, procedimientos administrativos,

documentación necesaria para la denuncia de siniestros, plazos para el cobro, formas de pago, montos del seguro y a toda la información vinculada a los mismos.

Violencia Laboral, Identidad de Género e Igualdad de Oportunidades

ARTÍCULO 119: Los funcionarios y/o empleados de la Administración Municipal, no podrán ejercer sobre otros las conductas que la presente define como violencia laboral.- Será de aplicación lo dispuesto por la Ordenanza 12665.

Violencia Laboral

ARTICULO 120: Se entiende por violencia laboral el accionar de los funcionarios y/o empleados públicos que, valiéndose de su posición jerárquica o de circunstancias vinculadas con su función, incurran en conductas que atenten contra la dignidad, ideología política, integridad física, sexual, psicológica y/o social del trabajador o trabajadora; manifestando un abuso de poder llevado a cabo mediante amenaza, intimidación, amedrentamiento, inequidad salarial, acoso, maltrato físico, psicológico y/o social.-

ARTÍCULO 121: Se entiende por maltrato físico a toda conducta que directa o indirectamente esté dirigida a ocasionar un daño o sufrimiento físico sobre los trabajadores.-

ARTÍCULO 122: Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador, a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, desprecio o crítica.-

Se enumeran con carácter ejemplificativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones: Obligar a ejecutar tareas denigrantes para la dignidad humana.-

Asignar misiones innecesarias o sin sentido con la intención de humillar.-

Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.-

Cambiarlo en forma continua de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo de sus compañeros o colaboradores más cercanos.-

Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando el aislamiento del mismo.-

Prohibir a otros empleados que hablen con él o mantenerlos incomunicados o aislados.-

Encargar trabajo imposible de realizar.-

Obstaculizar y/o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para realizar una tarea atinente a su puesto.-

Promover el hostigamiento psicológico a manera de complot sobre un subordinado.-

Efectuar amenazas reiteradas de sanciones, sumarios y/o despido infundado.-

Privar al trabajador de información útil para desempeñar su tarea y/o ejercer sus derechos.-

ARTICULO 123: Se entiende por acoso laboral, a la acción persistente y reiterada de incomodar al trabajador o trabajadora, manifestada en comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica del individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo, en razón de su sexo, opción sexual, edad, nacionalidad, origen étnico, color de piel, religión, idea política, estado civil, capacidades diferentes, conformación física, preferencias artísticas, culturales, deportivas o situación familiar.-

ARTICULO 124: El incumplimiento de la prohibición establecida en el artículo 118 será causal de una sanción de orden correctivo, que podrá implicar apercibimiento o suspensión de hasta treinta (30) días corridos, salvo que por su magnitud y gravedad, o en razón de la jerarquía del funcionario, pueda encuadrarse en figuras de cesantía o ser considerado falta grave, según el régimen disciplinario regulado en el presente CCT.

ARTICULO 125: En el supuesto que un particular incurra en alguna de las conductas descritas en el artículo 119 el ejecutivo responsable del área en que se produzca este hecho, deberá adoptar las medidas conducentes a preservar la integridad psico-física de los empleados y la seguridad de los bienes del Municipio, bajo apercibimiento de sustanciarse la denuncia respectivo.-

ARTICULO 126: Identidad de género. Se entiende por identidad de género la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole,

siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.-

No podrá afectarse ni restringirse el ingreso a la administración municipal, como así tampoco la carrera e igualdad de oportunidades, por cuestiones de identidad de género.-

Discapacidad en el Ámbito Laboral e Igualdad de Oportunidades

ARTICULO 127: Persona con discapacidad. Todo aquel trabajador que padezca una alteración funcional permanente o prolongada, motora, sensorial o mental, que en relación a su edad y medio social implique desventajas para su integración familiar, social, educacional o laboral, según normativa vigente, gozarán en el ámbito municipal de los siguientes derechos:

a) El Municipio está obligado a ocupar personas discapacitadas que reúnan condiciones de idoneidad para el cargo, en una proporción no inferior al cuatro por ciento (4%) de la totalidad de su personal; reservando, en caso de existir, el dos por ciento (2%) de dicho porcentaje para los familiares directos de los agentes municipales.-

b) A los fines de la aplicación del presente artículo, la existencia de la discapacidad, su naturaleza y su grado; así como las posibilidades de rehabilitación del afectado, será la que determine el organismo provincial competente quien indicará también, teniendo en cuenta la personalidad y los antecedentes del afectado, qué tipo de actividad laboral o profesional puede desempeñar.-

c) Los empleados discapacitados que se desempeñen en el ámbito municipal, gozarán de los mismos derechos y estarán sujetos a las mismas obligaciones que la legislación laboral aplicable prevé para todos los trabajadores, sin distinción. Sin embargo, y siempre que el trabajo así lo permita, podrá adoptarse un horario especial, previo análisis de cada caso en particular.-

ARTICULO 128: Quedará garantizada la cobertura de la asistencia social, en las mismas condiciones detentadas en su lapso de actividad, a todo agente que se encontrara en el período pre jubilatorio hasta el goce efectivo del beneficio.-

REGIMEN SINDICAL

ARTICULO 129: Reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Municipales de Bahía Blanca. La Municipalidad de Bahía Blanca reconoce al Sindicato de Trabajadores Municipales de Bahía Blanca, con Personería Gremial N° 1865 como la única

organización gremial representativa de todos los trabajadores municipales amparados por el presente Convenio y conforme a los alcances determinados por la Ley de Asociaciones Sindicales y la normativa legal vigente, tanto como la que eventualmente en el futuro la reemplace.-

ARTICULO 130: Licencias Gremiales. Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieran corresponder por disposiciones legales, la Municipalidad concederá permiso con goce de haberes a todo agente por asuntos gremiales debidamente acreditados, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio, así como en la legislación nacional, provincial o municipal vigente; o las que en el futuro las reemplacen.-

ARTICULO 131: Tutela Sindical. Todo trabajador que fuere impedido u obstaculizado en el ejercicio regular de los derechos sindicales garantizados por el presente convenio, podrá requerir el amparo de estos derechos ante el Tribunal Judicial competente, conforme al procedimiento sumarísimo establecido en los Códigos rituales, a fin que se disponga, si correspondiere, el cese inmediato del comportamiento antisindical.

ARTICULO 132: Los trabajadores que por ocupar cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial, en organismos que requieran representación gremial o en cargos políticos en los poderes públicos, dejen de prestar servicio, tendrán derecho a gozar de licencia automática con goce de haberes, a la reserva del puesto y ser reincorporados al finalizar el ejercicio de sus funciones, no pudiendo ser despedidos durante el término de un (1) año a partir del cese de sus mandatos, salvo que mediara justa causa de despido. El tiempo de desempeño en dichas funciones será considerado período de trabajo a todos los efectos, excepto para determinar promedios de remuneraciones. Los representantes sindicales de los trabajadores en el Municipio, elegidos de conformidad con lo establecido en la Ley de Asociaciones Sindicales, continuarán prestando servicios y no podrán ser suspendidos, modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de sus mandatos y hasta un (1) año más, salvo que mediare justa causa. Para que surta efecto las garantías antes enunciadas, se deberán observar los siguientes requisitos:

a) Que la designación se haya efectuado cumpliendo los recaudos legales previstos en la Ley de Asociaciones Sindicales y sus concordantes.-

b) Que haya sido comunicada al Municipio, la cual será controlada a través del expediente Municipal iniciado a tal efecto.-

ARTICULO 133: Amparo Legal. A partir de su postulación para un cargo de representación sindical, cualquiera sea dicha representación, el trabajador no podrá ser despedido, suspendido sin justa causa, ni modificadas sus condiciones de trabajo, por el

término de seis (6) meses. Esta protección cesará para aquellos trabajadores cuya postulación no hubiera sido oficializada, según el procedimiento electoral aplicable y desde el momento de determinarse definitivamente dicha falta de oficialización. Para que sea procedente lo expuesto la asociación sindical deberá comunicar fehacientemente al empleador el nombre de los postulantes.

Los trabajadores amparados por las garantías establecidas en los artículos precedentes, no podrán ser despedidos, suspendidos, ni con relación ellos podrán modificarse las condiciones de trabajo, sino mediante resolución judicial previa que los excluya de las garantías conforme al procedimiento establecido en el artículo precedente. El Juez o Tribunal interviniente, a pedido del empleador, dentro del plazo de cinco (5) días podrá disponer la suspensión de la prestación laboral con el carácter de medida cautelar, cuando la permanencia del cuestionado en su puesto, o el mantenimiento de las condiciones de trabajo pudiere ocasionar peligro para la seguridad de las personas o bienes del Municipio. La violación por parte del Municipio de las garantías establecidas en los artículos precedentes, dará derecho al afectado a demandar judicialmente, por vía sumarísima, la reinstalación en su puesto, con más los salarios caídos durante la tramitación judicial o el restablecimiento de las condiciones de trabajo.-

Si se decidiera la reinstalación, el juez podrá aplicar astreintes al empleador que no cumpliera con la decisión firme, durante el período de vigencia de su estabilidad. Electo, podrá optar por considerar extinguido el vínculo laboral en virtud de la decisión del empleador, colocándose en situación de despido indirecto, en cuyo caso tendrá derecho a percibir, además de indemnizaciones por despido, una suma equivalente al importe de las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo faltante del mandato y el año de estabilidad posterior. Si el trabajador fuese un candidato no electo tendrá derecho a percibir, además de las indemnizaciones y de las remuneraciones imputables al período de estabilidad aún no agotado, el importe de un año más de remuneraciones. La promoción de las acciones por reinstalación o por restablecimiento de las condiciones de trabajo a las que se refieren los párrafos anteriores, interrumpe la prescripción de las acciones por cobro de indemnización y salarios caídos allí previstas.-

ARTÍCULO 134: Prácticas desleales. Serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones sindicales del trabajo por parte de los empleadores, o en su caso, de las asociaciones sindicales que los representen:

- a) Subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores.-
- b) Intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo.-
- c) Obstruir, dificultar o impedir la afiliación de los trabajadores a determinada Asociación Sindical.-
- d) Promover o auspiciar la afiliación de los trabajadores a determinada Asociación Sindical.-

- e) Adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales, o por haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales.-
- f) Rehusarse a negociar colectivamente con la Asociación Sindical con personería gremial capacitada para hacerlo, o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación.-
- g) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere este Convenio y/o las leyes de Asociaciones Sindicales vigentes.-
- h) Negarse a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de servicios, cuando hubiese concluido el uso de la licencia por desempeño de sus funciones gremiales.-
- i) Despedir, Suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad, de acuerdo con lo establecido en este Convenio, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal.-
- j) Practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este Convenio y las leyes de asociaciones sindicales vigentes.-
- k) Negarse a suministrar la nómina del personal a los efectos de la elección de los delegados del mismo en los lugares de trabajo.-

ARTICULO 135: Reconocimiento de Delegados. El STMBB comunicará a la Municipio la nómina de Delegados Gremiales cuyas atribuciones serán las que se detallan a continuación:

- 1.- El Delegado Gremial es el representante directo del STMBB ante el Municipio, en el lugar de trabajo y sin dejar de atender las tareas propias de su ocupación, salvo acuerdos convenidos en la Comisión Interna de Reclamaciones; y asesorará a los trabajadores sobre la interpretación del Convenio Colectivo de Trabajo.-
- 2.- Visará los reclamos que interpongan los trabajadores cuando estén encuadrados en el Convenio Colectivo de Trabajo.-
- 3.- Cuando entendiera el Delegado Gremial que una orden impartida por un superior no está de acuerdo con una disposición del Convenio Colectivo de Trabajo, no podrá interferir la misma ni oponerse a su realización pero podrá apersonarse al jefe exponiéndole su punto de vista y tratar de solucionar la situación. En caso que entre ambos surja discrepancia el jefe comunicará de inmediato al superior que corresponda y el Delegado Gremial al Sindicato. El Municipio y el Gremio resolverán en definitiva, y si uno de ellos lo considera necesario podrá solicitar una reunión extraordinaria.

4.- El Municipio no podrá interferir en la actuación de los Delegados Gremiales, siempre que se ajusten a lo dispuesto en este Convenio y las leyes laborales vigentes.-

ARTICULO 136: Día del Trabajador Municipal. Queda reconocido como DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL el ocho (8) de noviembre de cada año, trasladable, a cuyo efecto se acordará asueto con goce íntegro de haberes a todo el personal, con excepción del indispensable para la no afectación del servicio. En este caso, el agente podrá optar por el pago de horas extras o franco compensatorio, con igual franquicia acordada para el resto del personal.

ARTICULO 137: Vitrinas para uso del Gremio. La Municipalidad permitirá colocar en todos los lugares de trabajo, a convenirse y en forma visible, vitrinas u otros dispositivos para uso del STMBB. –

Contribución Solidaria

ARTICULO 138: En los términos de lo normado en el art 9 segundo párrafo de la ley 14250, se establece una contribución solidaria a favor de la STMBB y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo consistente en un 1,25% de la totalidad de las remuneraciones sujetas a los aportes de ley, durante la vigencia del presente convenio. La MBB actuará como agente de retención debiendo depositar a la orden del STMBB los importes correspondientes al aporte aquí establecido. Asimismo, y en función de lo previsto en el art 9 primer párrafo de la ley 14250, se establece que están eximidos del pago de esta contribución solidaria aquellos trabajadores comprendidos en el presente convenio que se encuentren afiliados gremialmente al STMBB en razón de que los mismos contribuyen económicamente.-

ARTICULO 139: El Secretario General electo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Bahía Blanca, será acreedor, en razón de su cargo, a la Categoría de Subdirector (categoría 2, 1, A), con una carga horaria de 48hs., sin la posibilidad de adosar a ella, bonificación de ningún tipo.- El Secretario Adjunto o a quien se designe, quien remplazara al Secretario General en sus funciones por las siguientes razones (licencia anual, fallecimiento, reserva de cargo, designación política o enfermedad) tendrá derecho al cobro de las diferencias salariales por todo el tiempo que dure dicho remplazo.-

ARTICULO 140: Todo personal Municipal, encuadrado en la carrera profesional médico hospitalaria, estará regido por la Ordenanza 10.959, rigiendo supletoriamente el presente Convenio.

RÉGIMEN DE NOCTURNIDAD

ARTICULO 141: Considérese jornada de trabajo nocturno en el ámbito comunal la que, como tal, define el decreto 16.115/33 en su art. 1° y que sea laborada entre las veintiún (21) horas y las seis (6) horas del siguiente día.-

ARTICULO 142: Las tareas nocturnas realizadas en forma individual serán compensadas, considerdo: a) hasta siete (7 horas) laboradas, se considerará como una hora con ocho minutos (1 h 08') cada hora trabajada; b) la hora octava (8va.) y novena (9na.) como hora extra nocturna, la cual será compensada al cien por ciento (100%) de la hora normal.

ARTÍCULO 143: Las tareas nocturnas realizadas por equipos serán compensadas considerando cada hora trabajada como una hora ocho minutos (1h 8'). El exceso de la jornada nocturna de siete (7) horas deberá compensarse con un descanso equivalente a una jornada de labor cada siete jornadas de trabajo nocturno, sin perjuicio del descanso semanal correspondiente.-

ARTÍCULO 144: Las compensaciones se harán por reducción de jornadas o francos por razones de servicio. No obstante, podrán ser efectivamente abonadas, cuando medie imposibilidad del otorgamiento del descanso compensatorio, previo acuerdo con el STMBB.-

SECCION 2.

PLANTA TEMPORARIA.

ARTÍCULO 145: Se entenderá por Personal temporario mensualizado o jornalizado a aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal, diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.-

El plazo mínimo general de contratación del personal temporario, será de 6 meses, (180 días), pudiendo el poder ejecutivo por razones de servicio fijar un plazo menor o mayor, el cual tendrá un límite mínimo de 3 meses y un máximo de hasta 11 meses 29 días vencido el cual, el trabajador adquiere estabilidad como planta permanente con las limitaciones previstas en el presente Convenio.-

Los plazos señalados son de aplicación en relación únicamente a las contrataciones temporarias posteriores a la homologación del presente convenio. Respecto de las contrataciones vigentes se aplicará lo dispuesto por el art. 70 inciso 2 de la ley 14656 que refiere a que en ningún caso el total de los contratados podrá superar el veinte por ciento (20 %) de la Planta Permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco (5) años, a partir de la vigencia a partir de la vigencia de la ley 14656 mediante una disminución proporcional anual.

PERSONAL TEMPORARIO REEMPLAZANTE

ARTÍCULO 146: Se entenderá por Personal reemplazante, aquellos agentes necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro agente de planta. Solo cuando ello no fuera posible mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. Se podrá afectar el cargo vacante cuando existan necesidades de servicio en la dependencia donde pertenece el cargo, en cuyo caso la certificación aludida deberá ser fundada y suscripta por el Secretario del área donde se encuentre asignado el cargo que se pretende cubrir.-

ARTICULO 147: Admisibilidad. Son condiciones generales para la admisibilidad en la planta TEMPORARIA, las detalladas en el artículo 9 del presente.

ARTICULO 148: Designación. Es facultad del Intendente o del Presidente del Honorable Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación en sus respectivas jurisdicciones, la designación del personal contenido en la presente Sección.

ARTICULO 149: Acto administrativo. Deberá consignarse en el acto de designación:

- a) La modalidad de contratación.
- b) Sueldo, jornada laboral, retribución correspondiente y/o categoría según corresponda.

- c) Los servicios, explotaciones, obras o tareas a que se destinará al personal.
- d) El término de prestación de los servicios.
- e) La partida presupuestaria a la que se imputarán los gastos respectivos.

Derechos y obligaciones

ARTICULO 150: Derechos. El personal comprendido en esta Sección, tendrá los siguientes derechos, sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1- RETRIBUCIONES:

- a) Sueldo y/o jornal
- b) Deberá garantizarse el Salario Mínimo Vital y Móvil.
- c) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con las disposiciones que rija para el personal permanente.
- d) Retribución anual complementaria, según lo determine la legislación vigente.
- e) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que instituya el Departamento Ejecutivo o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda de acuerdo a sus jurisdicciones.

2.- SUBSIDIOS Y ASIGNACIONES FAMILIARES: conforme la legislación nacional.

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

4.- LICENCIAS: Con el contenido y el alcance previsto para las contempladas para el personal de Planta Permanente, se otorgarán las licencias enumeradas en el art 42 a excepción de las detalladas en el inciso 4 En ningún caso, éstas licencias podrán exceder el periodo de designación.

5.- AGREMIACION Y ASOCIACION: el trabajador tiene derecho a agremiarse en los términos de la Ley Nacional 23.551 o en la que en un futuro la reemplace.

6.- RENUNCIA: Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo.

ARTICULO 151: Obligaciones y prohibiciones. Los deberes y prohibiciones del personal comprendido en la presente Sección, serán las previstas en los artículos 66 a 68 de la Sección Primera.

Del Régimen disciplinario

ARTÍCULO 152: El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión con o sin goce de haberes;
- d) Cesación de servicios. Para la imposición de las sanciones previstas en el presente artículo será de aplicación el procedimiento reglado por el Departamento Ejecutivo en usos de sus facultades reglamentarias.

ARTÍCULO 153: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

ARTÍCULO 154: Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción.

CAPITULO III

OTRAS FORMAS DE CONTRATACION EXCLUIDOS DEL PRESENTE CONVENIO LOCACION DE SERVICIOS

ARTÍCULO 155: Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia, artes u oficios El contrato deberá especificar:

- a) Los servicios a prestar.-
- b) El plazo de duración.-
- c) La retribución y su forma de pago.-

d) Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato antes del plazo establecido.-

PASANTIAS

ARTICULO 156: Se define a la pasantía como el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en el ámbito de la Municipalidad de Bahía Blanca o en sus organismos descentralizados, siempre que guarden directa vinculación con la propuesta curricular de los estudios cursados en sus establecimientos educativos.- La pasantía no genera ningún tipo de relación laboral entre el Pasante y el Municipio o sus organismos descentralizados, quedando asimismo, la cobertura de salud y los gastos derivados de la cobertura de riesgo de trabajo del pasante, a cargo del Establecimiento Educativo.-

La duración y la carga horaria de las pasantías educativas estarán determinadas en los convenios que el Municipio firme con los establecimientos educativos respectivos y, se graduarán, según las características de las actividades a desarrollar, estableciéndose un plazo mínimo de tres meses y un máximo de veinticuatro meses. Con una carga semanal de veinticinco (25) horas, no pudiendo renovarse por más tiempo o ser absorbido por el Poder Ejecutivo en calidad de personal temporario, dicha planta no podrá superar el 4% de la totalidad de la planta de empleados municipales.-

CAPITULO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

ARTICULO 157: Inembargabilidad. Las remuneraciones devengadas por los agentes en cada período mensual, así como el sueldo anual complementario son inembargables conforme la protección de raigambre constitucional otorgada al SALARIO MINIMO VITAL.

ARTICULO 158: DESTAJISTAS: Atento que en el presente convenio no se encuentra previsto el Personal Destajista, y existiendo a la fecha personal municipal comprendido en dicho régimen en virtud del estatuto que regía con anterioridad a esta convención, se establece un período de transición que culminará el 28 de febrero de 2017, fecha a partir de la cual deberá cesar la contratación de personal bajo esa forma de prestación. El destino de los trabajadores que se encontraran a dicha fecha bajo tal modalidad será evaluado por el área que corresponda.

ARTÍCULO 159: Vigencia plazos Ordenanza 18.358: Será de aplicación a los plazos dispuestos en los arts. 81 ss y cc del presente la prórroga acordada entre las partes en la citada ordenanza de fecha de sanción 21 de Enero de 2016.