



*Honorable Concejo Deliberante de Lomas de Zamora*  
*"2019 - Año del Centenario del Nacimiento de Eva María Duarte de Perón"*

**CORRESPONDE AL EXPTE. N° 1239-D-19 (HCD).-  
" 4068-55438-S-2019-0 CUERPO 0 (D.E)**

**ORDENANZA**

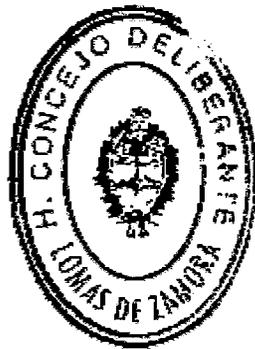
**ARTÍCULO 1º.-**Convalidase el Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre la  
-----Municipalidad de Lomas de Zamora representada por el Sr. Intendente  
Municipal Martin Insaurralde y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de  
Zamora representado por su Secretario General el Sr. Aldo Castro y cuya copia se adjunta  
a la presente Ordenanza.

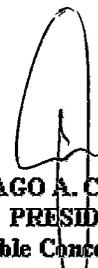
**ARTÍCULO 2º.-** Comuníquese al Departamento Ejecutivo para su promulgación.  
----- Regístrese. Dese al Libro de Ordenanzas.

**SANCIONADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE  
CONCEJO DELIBERANTE DE LOMAS DE ZAMORA A LOS 18 DÍAS DEL MES  
DE DICIEMBRE DE 2019.-**

**REGISTRADA BAJO EL N° 17500.-.**

  
**WALTER F. MORENO**  
**SECRETARIO**  
Honorable Concejo Deliberante



  
**SANTIAGO A. CARASATORRE**  
**PRESIDENTE**  
Honorable Concejo Deliberante

H.C.D.
Nº 57



**Acta Acuerdo del 2 de Octubre de 2019 entre el Municipio de Lomas de Zamora y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora**

H.C.D.
MESA DE ENTRADA
FOLIO Nº 2

**Suscripción del Convenio Colectivo de Trabajo**

En la Ciudad de Lomas de Zamora, a los 2 días del mes de octubre de 2019, en el Municipio de Lomas de Zamora, comparecen el Señor Intendente Municipal Martín Insaurralde y el Señor Secretario del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, Aldo Oscar Castro, a los efectos de emprender acciones para mejorar las condiciones en las que se desarrollan las prestaciones laborales de los empleados Municipales.

El Intendente Municipal manifiesta su enorme satisfacción por la suscripción del CCT.

Que ello ratifica la decidida política del Ejecutivo Municipal de continuar la senda trazada por la ley provincial 14.656, al amparo de precisas prescripciones constitucionales.

Asimismo entiende que ello se ainea genuinamente con los principios que las partes declararon el Prólogo del Convenio Colectivo de Trabajo.

Que el aporte de los miles de trabajadores y trabajadoras municipales debe ser reconocido entre otras medidas por el presente Convenio, por lo significativo y trascendente para la calidad de la Administración, para la efectiva provisión de mejores servicios y la eficaz promoción de los intereses y aspiraciones de los vecinos de Lomas de Zamora.

En tal sentido y conforme lo expresado anteriormente se suscribe el Convenio Colectivo de Trabajo entre el Municipio de Lomas de Zamora y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, que entrará en vigencia a partir del 1 de Enero de 2020.

*Aldo Oscar Castro*  
 Secretario General  
 S.T.M.L.Z.

*Martin Insaurralde*  
 MARTIN INSAURRALDE  
 INTENDENTE  
 MUNICIPALIDAD DE LOMAS DE ZAMORA

*Verónica E. Bertola*  
 VERÓNICA E. BERTOLA  
 DIRECTORA DE SPACHO

**ES COPIA FIEL**



# Convenio Colectivo de Trabajo

Municipio de Lomas de Zamora y Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora

Intendente Martín Insaurralde



~~VERONICA PERIOLA~~  
DIRECTORA DE DESPACHO

ES COPIA FIEL

**PROLOGO**

Las relaciones del empleo público han quedado establecidas en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional en donde se consagra "la estabilidad del Empleo Público".

Las relaciones del empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires han quedado establecidas, en su contenido mínimo en la Ley 14656/14. En las secciones I y II, de la norma referida.

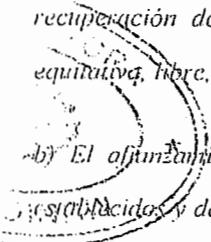
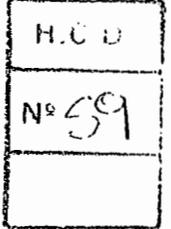
Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo por el cual se regulan las relaciones laborales del personal municipal con el Departamento Ejecutivo Municipal de Lomas de Zamora, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ella:

a) La mejor y más efectiva prestación de servicios públicos a favor de los habitantes del municipio de Lomas de Zamora, en especial de aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del estado como factor central en la construcción de una sociedad más justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria.

b) El cumplimiento de leyes y demás normativas así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Municipio, en el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en Nuestra Constitución Nacional.

Con estas miras hemos considerado, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación del Municipio en su conjunto, que los cientos de mujeres y varones que componen el personal municipal a su servicio configuren uno de los actores más trascendentes en éstas cuestiones, de allí que mediante el presente Convenio, también se persigue profundizar:

- 1) Una cultura de trabajo competente, honesto, austero y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Administración Municipal moderna y de calidad.
- 2) Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.
- 3) El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para asegurar la



*Verónica Bientola*  
VERÓNICA BIENTOLA  
DIRECTORA DE DESPACHO  
ES COPIA FIEL

*idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al Art. 16 de la Constitución Nacional y la profesionalidad y dignificación laboral de los trabajadores.*

*4) En tal sentido reconoce como un primer paso la Ley Provincial 14656 para la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva. En éste sentido ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar ésta modalidad de diálogo y acuerdo social, en pos de alcanzar el trabajo decente en la Municipalidad de Lomas de Zamora.*

*5) Asimismo, las partes se comprometen en la necesidad de afianzar y ampliar la modalidad del dialogo para desarrollar los mecanismos de negociación con el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, incluyendo las consultas en aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de las materias sujetas a negociación colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizarán en el futuro.*

*6) Por todo ello, acuerdan que en la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán guardar relación con esta exposición y contribuir a su realización.*



# CONVENIO COLECTIVO LOCAL

## CAPITULO I

ARTICULO 1º: Partes: El Municipio de Lomas de Zamora y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora (STMLZ), conforme a los Artículos 50 y 52 de la Ley 14656, estableciéndose que los 5 representantes en la Paritaria Municipal, los designa el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora.

ARTICULO 2º: Vigencia: La vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo (en adelante CCT) será de un año. No obstante cualquiera de las partes, fundándose en razones valederas, podrá pedir su reapertura. En caso de no producirse reapertura del mismo pasado el año mencionado seguirá en vigencia el presente acuerdo.

ARTICULO 3º: Negociación de buena fe: Las partes están obligadas a la concurrencia a todas las reuniones citadas y a que sus representantes tengan la idoneidad y representación suficiente para encarar la discusión. Como así también al intercambio de información imprescindible para poder realizar análisis exhaustivos de todos los temas que atañen al CCT, como lo expresa en detalle el Artículo 57 de la Ley 14656.

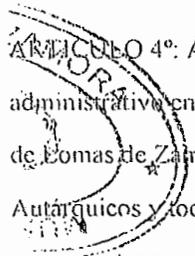
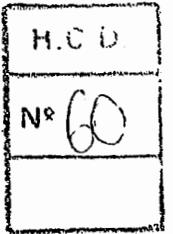
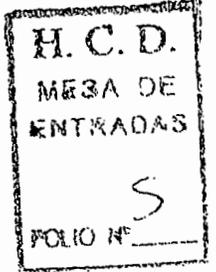
ARTICULO 4º: Ámbito de Aplicación: Comprende a todas las personas que en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente presten servicios remunerados en la Municipalidad de Lomas de Zamora, en tanto Departamento Ejecutivo, Honorable Concejo Deliberante, Entes Autárquicos y todo otro Instituto en el que la Municipalidad tenga mayoría y además al personal que se encuentre amparado por otros regímenes en los aspectos que ellos no hubieran previsto.

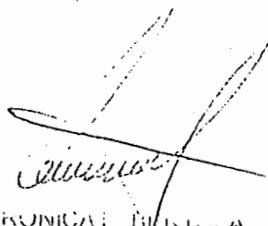
ARTICULO 5º: Autoridad de aplicación: El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante y/o el órgano competente que estos determinen, constituyen la autoridad de aplicación.

## CAPITULO II

### TITULO I: Plantas de Personal:

ARTICULO 6º: Excluidos del presente CCT:  
Las personas que desempeñen cargos electivos.



  
VERÓNICA E. BINIAGA  
DIRECTORA DE OFICIO

Los secretarios, subsecretarios, directores municipales y generales, coordinadores.

Los delegados y subdelegados de delegaciones municipales.

Los jueces del tribunal de faltas y los secretarios de los mismos.

El secretario del concejo deliberante y los empleados de los diferentes bloques políticos.

Todo aquel cargo creado que no forme parte de los que pertenecen al presente CCT, o que impliquen el ingreso a la administración municipal, fuera de las normas creadas en el presente CCT y el denominado personal jerárquico superior sin estabilidad.

El personal religioso.

ARTICULO 7º: Incluidos en el presente CCT.

El personal incluido en el presente CCT será considerado permanente o temporario, y deberá realizarse el examen pre-ocupacional a cargo del empleador y en el establecimiento público designado por el empleador en los siguientes casos:

1) Planta Permanente: Todos los nombramientos del personal comprendido en el presente CCT que invistan carácter permanente, salvo que expresamente se señale lo contrario, y origine la incorporación del/a trabajador/a a la carrera, la cual está dada por el progreso del mismo dentro de los niveles escalafonarios.

2) Planta Temporaria: Es aquel que se emplea exclusivamente para la realización y/o ejecución de trabajos u obras de carácter temporario, estacional o eventual, que por su naturaleza o transitoriedad no puedan ser realizados por el personal permanente.

2) a-El ingreso de un/a trabajador/a como planta temporaria podrá estar fundado en la necesidad de nueva prestación de servicios y/o la creación de nuevas áreas para atender a las demandas de la comunidad.

2) b-Los/as trabajadores/as que inicien su relación de dependencia bajo estas condiciones deberán firmar dos (2) copias del contrato, una le será entregada y la otra quedará en poder del empleador. El citado contrato deberá expresar tarea, secretaría y carga horaria y el trabajador/a deberá recibir idéntico trato, será merecedor de los mismos derechos que el /la trabajador/a con excepción de la estabilidad.

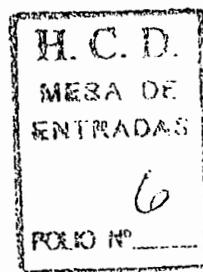
2) c-El personal temporario, previa calificación por la comisión correspondiente ingresará a Planta Permanente mediante el siguiente cronograma acordado, en el año 2020 los ingresados en el año



2014 y 2015, en el año 2021 los ingresados en el año 2016, en el año 2022 los ingresados en el año 2017, en el año 2023 los ingresados en el 2018 y en el año 2019.

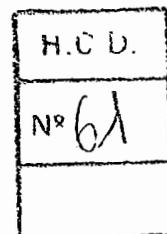


2) d-El personal temporario o no permanente podrá comprender entre otros: el personal reemplazante, el personal destajistas y el personal pasante.



2) d-1-Personal Reemplazante: son aquellos/as trabajadores/as necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia, con goce total o sin goce parcial o total de haberes.

2) d-2-Personal Destajista: es aquel/la que se caracteriza por percibir retribución establecida en función de la ejecución de una determinada cantidad de trabajo, unidad elaborada o un tanto por ciento sin relación con tiempo empleado. Esta tarea es incompatible con cualquier otro tipo de relación de dependencia con la Municipalidad de Lomas de Zamora.



2) d-3-Personal Pasante: son aquellos/as que prestan servicios en la administración pública municipal, previo convenio con Institutos de formación académica, en los que se especifica función a cumplir y objetivos académicos que no podrán ser de plazo inferior a un cuatrimestre ni superar el año. La remuneración será acordada entre las partes del convenio y fehacientemente notificada al/la pasante.

2) d-4-Personal Temporario Horas Cátedra: es aquel que será contratado para desempeñar tareas en dependencia con la modalidad de horas cátedra.

ARTICULO 8º: Locación de servicio: son aquellos/as trabajadores/as cuya relación con la administración municipal se rige exclusivamente por las cláusulas del contrato de locación de servicio que formaliza la misma. Sólo podrá contratarse personal en estas condiciones cuando en el campo de la ciencia, arte o tecnología, se deban prestar servicios, realizar trabajos u obras que por su naturaleza, no puedan efectuar trabajadores/as de la administración municipal. En tales casos se podrá establecer esta relación contractual con personas con reconocida capacidad o idoneidad científica, tecnológica o artística. El contrato deberá especificar; tal como lo establece el art. 45 de la Ley 14656/14:

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



*Verónica E. Bertola*  
VERÓNICA E. BERTOLA  
DIRECCIÓN DESPACHO

ARTICULO 9º: Planta Médica y/o Profesionales de la Salud (CARRERA PROFESIONAL HOSPITALARIA). Se regirá por la Ley 10.471 y su modificatoria: Ley 10.528, en todo lo que hace a régimen horario y categorías. Incorporando en todo lo que respecta a derechos y/o licencias, las establecidas por el presente CCT en todos los casos en los que se establezcan mejoras laborales al actual régimen. Como así también gozarán del derecho de ascender a la máxima categoría (Hospital A 36 horas) treinta y seis (36) meses antes de estar en condiciones de jubilarse

ARTICULO 10º: Planta Docente: Los/as trabajadores/as agrupados/as en esta función tendrán un régimen horario de cuatro (4) horas diarias, veinte (20) semanales, y tendrán los aportes jubilatorios correspondientes a su régimen. No pudiéndose en ningún caso eliminar o reemplazar ninguno de los items que atañen a remuneraciones y categorías establecidas en este CCT, ni eliminar y/o impedir el ascenso en la carrera administrativa con todo lo que ello conlleva.

a) Trabajadores/as subvencionados/as por DIPREGEP: No perderán su condición de estabilidad en el empleo público. Y en los casos de encontrarse en Planta Temporal no perderán su derecho a ser incorporados a la Planta Permanente en los términos y plazos establecidos en el presente CCT. Retendrán su derecho al ascenso automático, como así también a ser ascendidos/as a la categoría 10, treinta y seis (36) meses antes de la jubilación. En ningún caso podrán percibir una remuneración menor a la que le correspondería a su categoría, antigüedad y otros adicionales remunerativos o no remunerativos de los/as trabajadores/as encuadrados/as en la Planta Docente no subvencionados por DIPREGEP. Debiendo asumir el D.E. la liquidación de los montos para igualar la remuneración en los casos que corresponda. Tendrán derecho a todas las licencias establecidas en el presente CCT.

b) Trabajadores/as no subvencionados/as: Los/as trabajadores/as que revistan en Planta Temporal deberán ser incorporados/as a Planta Permanente en los términos y plazos establecidos en el presente CCT. Y en ningún caso su remuneración podrá ser inferior a la que perciban los/as trabajadores/as que con igual antigüedad y categorías perciban sus salarios subvencionados por DIPREGEP. Tendrán derecho a todas las licencias establecidas en el presente CCT. Como así también al régimen de ascenso automático y al ascenso pre jubilatorio.

ARTICULO 11º.- Cuando la designación para ocupar algunos de los cargos a los que se refieren los incisos del ARTICULO 6º recayera en algún/a trabajador/a comprendido en el régimen del presente CCT, éste retendrá su cargo o empleo y lo ocupará nuevamente al finalizar aquella designación, la que no podrá serle impuesta contra su voluntad y de la cual en caso de aceptación, a su pedido

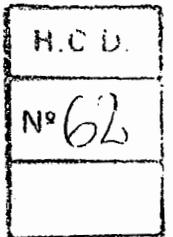


deberá ser relevado aun mediando conformidad de la autoridad para continuar en el ejercicio de las funciones asignadas. La retención que del cargo que hace el trabajador/a, deberá consignarse específicamente en el Decreto que disponga el nombramiento de la nueva función, y no podrá recibir ningún ascenso en los términos establecidos en este CCT mientras dure esta situación.

El/a trabajador/a continuará percibiendo sus asignaciones por salario familiar, antigüedad y cualquiera otra dispuesta en el presente cuerpo normativo a excepción de aquellos que se originaran por el desempeño de una función específica.



ARTICULO 12º- Los/as trabajadores/as comprendidos dentro de las disposiciones del presente CCT, que fueran electos/as y/o designados/as para desempeñar cargos públicos sin estabilidad de cualquier índole, tendrán derecho a la retención del cargo, mientras duren sus mandatos, sin remuneración.



## CAPITULO II

### CLASIFICACION DE CARGOS

ARTICULO 13º.- Los cargos de la administración municipal para sus dos Departamentos, Ejecutivo y Deliberativo son:

A) Con estabilidad:

Grupo Ocupacional Jerárquico: Director, Jefe de Departamento, Jefe de División en el D.E. y Jefe Principal, Jefe y Relator Mayor en el H.C.D.

Grupo Ocupacional Personal no Jerárquico, Categorías 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 en el D. E. y 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 en el H.C.D.

B) Sin estabilidad:

Comprende los detallados en el ARTICULO 6º del presente CCT.

## CAPITULO III

### SISTEMAS DE INGRESO DEL PERSONAL

ARTICULO 14º.- El ingreso a la función pública municipal se efectuará sin excepción por el nivel inferior del Grupo Ocupacional Personal no Jerárquico previo examen de idoneidad.

ARTICULO 15º.- Son condiciones generales para la admisibilidad en la administración municipal:

Ser argentino/a nativo/a, por opción o naturalizado/a. Podrá admitirse a extranjeros que acrediten en

VERÓNICA BÉRTOLA  
DIRECTORA DE SPAGHO

ES COMPAÑIA

forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país anteriores a la designación y domicilio real en el Partido de Lomas de Zamora.

Acreditar buena salud, aptitud física y psíquica adecuada para el cargo, acompañado del control sanitario correspondiente a cargo de la Municipalidad de Lomas de Zamora, emitido por establecimiento público designado por el empleador.

Presentar un certificado de antecedentes penales. Emitido por el registro nacional de reincidencia.

Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y sesenta (60) como máximo al inicio de la relación laboral.

Haber cumplimentado con la enseñanza primaria obligatoria, salvo cuando el Departamento Ejecutivo, por el tipo de funciones a asignar, considere que dicho recaudo no sea imprescindible. En este supuesto, el/la aspirante se comprometerá a concluir estos estudios en un plazo de cuatro (4) años.

ARTICULO 16º.- No podrán ingresar o reingresar a la administración municipal:

- a-El/la que hubiere sido exonerado/a o declarado/a cesante en la administración pública nacional, provincial o municipal por razones disciplinarias mientras no sea rehabilitado/a, de conformidad con lo que establezca la reglamentación.
- b-El/la que tenga proceso penal pendiente o haya sido condenado/a en causa criminal por hecho doloso o de naturaleza infamante, salvo rehabilitación.
- c-El/la que hubiere sido condenado/a por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador/a de la administración pública.
- d-El/la que esté alcanzado/a por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilitación judicial.
- e-Quien directa o indirectamente tenga intereses contrarios a la Municipalidad de Lomas de Zamora, en contratos, obras o servicios de su competencia.
- f-El/la que esté vinculado/a a actividades en conflicto con la Municipalidad.
- g-El/la fallido/a o concursado/a civilmente mientras no obtenga su rehabilitación.
- h-El/la que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario nacional, provincial o municipal sino después de transcurrido cinco (5) años de operada la extinción de las relaciones de empleo por esta causal, o cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito municipal.

ARTICULO 17º.- A los efectos del ingreso a la Municipalidad de Lomas de Zamora será prioritario el nombramiento del cónyuge supérstite y/o hijos/as de trabajadores/as municipales fallecidos/as



durante el desempeño de sus cargos, siempre que reúnan las condiciones generales establecidas en el presente CCT, y el empleador podrá realizar la visita por un profesional competente que determine la necesidad socioeconómica de mantener el ingreso preexistente. A tales efectos la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promoción procederá al congelamiento del cargo por el término de 90 días para cumplimentar el párrafo precedente. Vencido dicho plazo sin reclamo por parte del familiar se liberará la vacante.



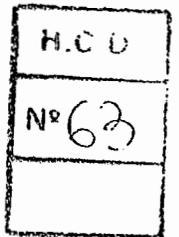
#### CAPITULO IV

#### NOMBRAMIENTOS - PERIODOS DE PRUEBA PROVISIONAL - CONFIRMACION

ARTICULO 18.- El nombramiento de los/as trabajadores/as municipales corresponde al Intendente Municipal o al Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según el caso, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de las Municipalidades, la Ley 14656/14 y de las que se determinan en el presente CCT. Será requisito indispensable para cumplir funciones en la Administración Municipal, tener el correspondiente Decreto de Nombramiento, en el que constará la respectiva imputación presupuestaria no pudiendo iniciar su relación laboral sin mediar comunicación oficial fehaciente del acto administrativo de designación, emanado de autoridad competente.

No podrá ser designada, ni puesta en posesión del cargo ninguna persona sin haber aprobado el examen de aptitud Psicofísica, que se practicará conforme reglamento el Departamento Ejecutivo, con intervención de un establecimiento público provincial o municipal.

ARTICULO 19º.- La designación del/a ingresante tendrá carácter de provisional por el término de 1 (un) año. Durante dicho período de prueba, el/a trabajador/a gozará de todos los derechos y beneficios que acuerda este instrumento legal, excepto el de la estabilidad. Sus calificaciones se efectuarán a partir de los 3 (tres) meses de producido su ingreso, por medio del sistema especificado en el capítulo respectivo, y serán notificadas al/a interesado/a, quien para su confirmación deberá obtener el mínimo de 60 puntos. Los conceptos que merezcan el/a personal ingresante, será remitido a la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, dentro del periodo comprendido entre el tercero y sexto mes del periodo de prueba, sin perjuicio de hacerlo antes cuando se compruebe manifiesta incapacidad en el desempeño del cargo. Durante el período de prueba se podrá exigir al/a trabajador/a la realización de acciones de capacitación y/o formación, a cargo del municipio, cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva. En el caso del personal contratado/a que tuviese



VERÓNICA MARTÍNEZ  
DIRECTORA DE OFICIO

15/07/2014

más de seis (6) meses de antigüedad como tal, y que sea nombrado en planta permanente el periodo de prueba se reducirá a 6 (seis) meses. Para adecuar la situación de revista de temporarios a efectivos de aquellos/as trabajadores/as que estén comprendidos en los plazos establecidos en el ARTICULO 7 inciso 2 c, se les dará por cumplido el período de prueba al momento que el acuerdo de partes (D.E. o H.C.D y S.T.M.L.Z) establezca su efectivización.

ARTICULO 20º.- El Departamento Ejecutivo podrá reconocer la Bolsa de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, que será de indole absolutamente gremial y la que estará facultada a proponer a las autoridades la gestión del ingreso de los/as aspirantes que a tal efecto se propongan, según convenio o acuerdo de partes a realizarse oportunamente. El Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora deberá informar al Intendente Municipal la nómina de los/as representantes de la Comisión Directiva de dicha organización a cargo de la referida Bolsa de Trabajo.

## CAPITULO V

### CESE DE FUNCIONES

ARTICULO 21º.- El cese de funciones del/a trabajador/a se producirá por las siguientes causas.

- a-Aceptación de renuncia. Deberá aceptarse dentro de los treinta (30) días de presentada.
- b-Fallecimiento.
- c-Haber agotado el término máximo de Licencia por enfermedad.
- d- Por jubilación o por cumplimiento de las condiciones de edad y servicios exigidas por la Ley jubilatoria respectiva, a juicio de la autoridad con facultad para nombrarlo.
- e-En caso de incompatibilidad o inhabilitación.
- f- Por cesantía o exoneración, encuadrada en el régimen disciplinario del presente CCT.
- g- Por ocultamiento de impedimentos de ingreso.
- h- Por tres (3) calificaciones insuficientes consecutivas y/o cinco (5) alternadas en los últimos diez (10) años emanado de la Junta de Calificaciones y notificado mediante Resolución del Intendente o Presidente del Honorable Concejo Deliberante.
- i- Pasividad anticipada.
- j- Retiro voluntario.

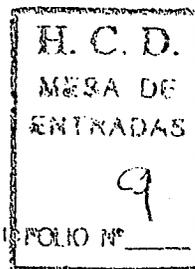
El cese de funciones del/a trabajador/a será dispuesto por la misma autoridad con facultades para nombrarlo.





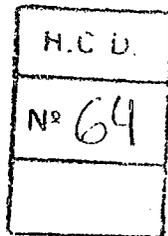
CAPITULO VI

OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR



ARTICULO 22º.- Sin el menoscabo de las obligaciones emergentes de las clausulas del presente convenio son obligaciones del empleador:

- a-Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, asi como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y en el presente convenio.
- b-Garantizar al/a trabajador/a ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c-Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al/a trabajador/a el goce integro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d-Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, asi como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e-Entregar al/a trabajador/a al extinguirse la relación laboral o durante ésta, cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de estos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de sueldos percibidos y de aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f-Reintegrar al/a trabajador/a los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g-Garantizar la dignidad del/a trabajador/a asi como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administracion Municipal.
- h-Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.



*[Handwritten signature]*  
 VERÓNICA E. TORTOLA  
 DIRECTORA DE DESPACHO

ES COMPLETO

i-Dispensar a todos los/as trabajadores/as igual trato en idénticas situaciones.

j-Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.

k-Llevar un registro de personal con sus respectivos legajos, los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente.

l-abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan modificación de las condiciones de la relación laboral.

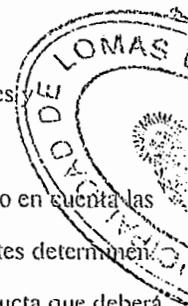
m- Informar mensualmente al Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia y toda otra alteración en la situación de revista del/a trabajador/a.

## **CAPITULO VI:**

### **DEBERES Y PROHIBICIONES**

ARTICULO 23º.- Sin perjuicio a los deberes que, particularmente imponga las Leyes y disposiciones, el/a trabajador/a municipal está obligado a:

- a) La prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia, teniendo en cuenta las condiciones del lugar, tiempo y forma, que las disposiciones y reglamentos pertinentes determinen.
- b) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observarse asimismo respecto de sus superiores, pares o inferiores jerárquicos y/o en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, actitud que no podrá modificar por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socio económica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquiera otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- c) Obedecer toda orden emanada de su superior inmediato, que reúnan las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con las funciones del trabajador y no manifiestamente ilícita. Cuestionada una, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.





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

e) Guardar secreto de todo asunto de servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza.

f) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa en ejercicio de sus funciones administrativas.

g) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta días corridos, siempre que antes de dicho plazo no fuera aceptada su dimisión o reemplazado/a o autorizado/a a cesar en sus funciones.

h) Promover la instrucción de sumarios administrativos al/a trabajador/a a sus órdenes cuando así correspondiera.

i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurren incompatibilidad moral.

j) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la incompatibilidad y acumulación de cargo.

k) Cumplir íntegramente y en forma regular en el horario de labor establecido.

l) Vela por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio del Estado y de los/as terceros/as que se pongan bajo su custodia.

m) Usar la indumentaria de trabajo y elementos de trabajo que cuando a tal efecto le haya sido suministrado/a.

n) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado y configure delito.

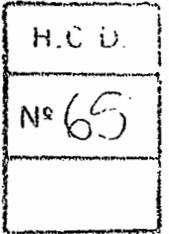
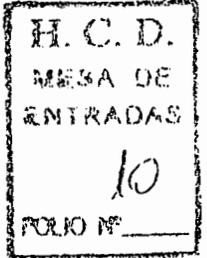
ñ) Declarar la nómina de familiares a su cargo y comunicar dentro de un plazo de treinta (30) días de producido el cambio de estado civil o variante de carácter familiar, acompañando en todos los casos copias autenticadas de la documentación correspondiente, y mantener actualizada la información referente al domicilio, el que subsistirá para todos los efectos legales mientras no se denuncie otro nuevo.

o) Declarar en los sumarios administrativos, investigaciones e informaciones que ordene la autoridad comunal.

p) Someterse a jurisdicción disciplinaria y ejercer la que compete por su jerarquía.

q) Someterse a examen médico a cargo del empleador.

r) Cumplir con los estudios primarios y cursos de capacitación, perfeccionamiento y examen de



  
VERÓNICA E. ...  
DIRECTORA DE DESPACHO

ES COPIA FIEL

competencia que se disponga con la finalidad de mejorar el servicio.

s) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.

ARTICULO 24º.- Queda prohibido al/a trabajador/a Municipal:

a-Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros vinculados con la función municipal, se encuentren o no oficialmente a su cargo.

b-Recibir directa o indirectamente, beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgadas en el orden municipal.

c-Intervenir en trámites en que se gestionen beneficios u obligaciones con entidades directas fiscalizadas por la dependencia en que preste servicios.

d-Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda en todo lo relacionado con los deberes, prohibiciones y derechos establecidos en este CCT salvo que el/a trabajador/a fundamente las razones para hacerlo ante la Junta de Disciplina.

e-Organizar o propiciar directa o indirectamente, con propósitos políticos, actos de homenaje a funcionarios/as en actividad, suscripciones o contribuciones del/a trabajador/a.

f-Utilizar con fines particulares los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios del/a trabajador/a con idénticos fines.

g-Arrogarse atribuciones que no le corresponden.

h-Retirar o usar indebidamente elementos o documentos de la repartición comunal.

k-Ser directa o indirectamente proveedor/a o contratista de la municipalidad, o dependiente o asociado/a de ellos.



## CAPITULO VIII

### DERECHOS

ARTICULO 25º.- El/a trabajador/a municipal tiene los derechos que se detallan en los apartados siguientes:

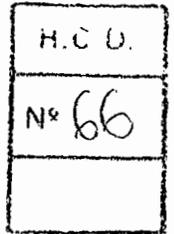
1-Estabilidad.

2-Condiciones dignas y equitativas de labor.

3-Jornada limitada de labor y descanso semanal.

4- Vacaciones pagas.

- 5-Retribución justa.
- 6-Compensaciones, subsidios e indemnizaciones.
- 7-Puntualidad
- 8-Menciones y premios.
- 9-Igualdad de oportunidades en la carrera.
- 10-Capacitación.
- 11-Licencias y permisos.
- 12-Asociarse y agremiarse.
- 13-Asistencia social al personal y su familia.
- 14-Interponer recursos.
- 15-Solicitar su rehabilitación y readmisión.
- 16-Renunciar al cargo.
- 17-Solicitar el beneficio por jubilación
- 18-Rasividad anticipada.
- 19-Relieve voluntario.
- 20-Movilidad y viáticos.
- 21-Patrocinio judicial vinculado con la función municipal.
- 22-Vestuario, útiles y herramientas de trabajo.
- 23-Jardines Maternales



1) ESTABILIDAD

ARTICULO 26°.- Producida la incorporación definitiva, el/la trabajador/a adquiere estabilidad conforme con el derecho consagrado en el Art. 14 bis de la Constitución Nacional para los empleados públicos, a la Ley 14656/14 y sólo perderá el cargo por las causas y procedimientos que este CCT determina.

ARTICULO 27°.- Ningún/a trabajador/a podrá ser privado/a de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivo de convicción filosófica, religiosa, gremial, racial, sexual, ideológica o política comprometida con el sistema democrático.

*Verónica E. Bertola*  
 VERÓNICA E. BERTOLA  
 DIRECTORA DE DESPACHO

**ES COPIA FIEL**

ARTICULO 28°.- El/la trabajador/a podrá ser trasladado/a dentro de la repartición o dependencia donde presta servicios, a otra repartición o dependencia, el traslado deberá fundarse en necesidades propias del servicio, y se hará efectivo cuando se compruebe que con ello no se afecta con relación al trabajador/a, el principio de unidad familiar y/o necesidades alimentarias, se menoscabe su dignidad o se le afecte moral o materialmente; debiendo ser dispuesto por funcionarios de jerarquía no menor a Secretario. En ningún caso el traslado del/a trabajador/a será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida, y reparar los daños ocasionados. Todo traslado da derecho al trabajador/a en cuestión a solicitar la intervención de la Junta de Disciplina, quien deberá expedirse en un plazo no superior a los treinta (30) días, sin perjuicio de la interposición del recurso que corresponda. No podrá disponerse el traslado de trabajadores/as con representación gremial a nivel de miembros de la Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora o Delegados del Personal hasta transcurrido uno (1) año de la finalización del mandato, quedan exceptuados los casos de cumplimientos de tareas o misiones especiales o técnicas, previa conformidad del involucrado y no podrán excederse por más de noventa (90) días.

ARTICULO 29°.- El/la trabajador/a deberá ser trasladado/a a su pedido cuando razones fundadas en el principio de unidad familiar y/o económicas así lo justifiquen y las necesidades del servicio lo permitan.

ARTICULO 30°.- En los casos de supresión de partidas del presupuesto o disolución de algunas, al personal afectado se le asignará previamente otra tarea dentro de las actividades de otra dependencia en igual nivel o jerarquía, dentro de lo posible en igual o similar función. En todos los casos se deberá respetar la jornada y horarios de trabajo que haya tenido El/a trabajador/a en los últimos dos (2) años en forma ordinaria, permanente y continuada.

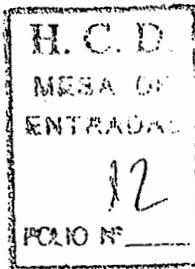
ARTICULO 31°.- En los casos en que por incompatibilidad emergente por disminución de la capacidad de trabajo proveniente de accidentes inculpable o enfermedad, al trabajador se le asignará en el mismo sector, tareas compatibles con su capacidad residual y solo podrá efectuarse el traslado en el supuesto que no hubiere tareas en el sector compatibles con su capacidad, previa intervención de la Junta Médica Municipal y contando con la conformidad de la representación gremial. Si se dispusiera el traslado de un/a trabajador/a por reestructuración del servicio o dependencia y éste



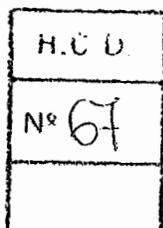


considerara injustificada o infundada la medida, podrá interponer el recurso que corresponda. que tendrá efecto suspensivo del traslado y solicitar la intervención de la Junta de Disciplina.

ARTICULO 32°.- En todos los casos el cambio de funciones no importará reducciones en las remuneraciones, beneficios y/o derechos acordados por este CCT.



ARTICULO 33°.-Ningún/a trabajador/a municipal podrá ser privado/a de sus haberes ni sufrir descuentos de los mismos, salvo en los casos previstos por las Leyes y disposiciones vigentes en la materia y las que al respecto se dicten en el futuro o que se prevén en el presente CCT.



ARTICULO 34°.- Si el traslado del/a trabajador/a se efectúa a un cargo de mayor categoría sea o no transitorio, deberá abonarse la diferencia de los haberes que le correspondan por el desempeño de aquella mayor categoría a partir del primer día en que se desempeña en dicha tarea y mientras ésta dure.



ARTICULO 35°.- El personal amparado por este CCT retendrá el cargo que desempeña cuando fuera designado para cubrir funciones sin estabilidad reconociéndosele en tal caso la antigüedad durante el periodo respectivo.

**2) CONDICIONES DIGNAS Y EQUITATIVAS DE LABOR**

ARTICULO 36°: Todo/a trabajador/a deberá realizar sus tareas con las condiciones que garanticen su salud, seguridad e higiene, sin descuidar sus necesidades básicas, y sin que exista inequidad manifiesta entre tareas similares.

**3) JORNADA LIMITADA DE LABOR Y DESCANSO SEMANAL**

ARTICULO 37°. Todo/a trabajador/a que presta servicios en la Municipalidad de Lomas de Zamora tiene una jornada laboral de 6 (seis) hs. de lunes a viernes.

ARTICULO 38°. Cualquier modificación y/o aumento de carga horaria solo podrá realizarse cuando el servicio así lo requiera, con la conformidad del/a trabajador/a con el previo acuerdo de la Paritaria

*Verónica F. Belsiccia*  
VERÓNICA F. BELSICCIA  
DIRECTORA DE SPAGNO

ES COPIA FIDEL

Local y estableciendo previamente la forma de pago de esa modificación en su prestación de servicio.

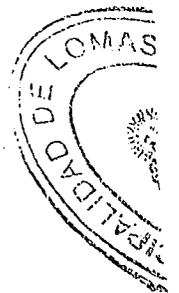
#### 4) VACACIONES PAGAS

ARTICULO 39º. Todo/a trabajador/a tendrá derecho a gozar de vacaciones pagas, en la cantidad de días y periodos que se establezcan en el presente CCT.

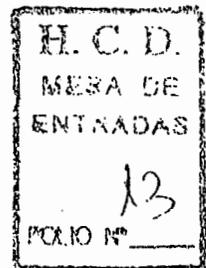
#### 5) RETRIBUCION JUSTA

ARTICULO 40º.- Sin perjuicio de los subsidios, compensaciones y demás beneficios que se establecen en este CCT o en alguna otra norma legal, todo/a trabajador/a planta permanente que preste servicios en la administración municipal tiene derecho como mínimo, y siempre que correspondiere, a las siguientes retribuciones:

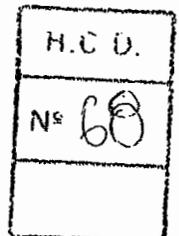
- a- Sueldos.
- b- Antigüedad.
- c- Título
- d- Sueldo anual complementario.
- e- Jornada máxima y descanso semanal.
- f- Jornada prolongada.
- g- Sexta jornada.
- h- Mayor horario.
- i- Horas extras.
- j- Horario Reducido.
- k- Régimen especial.
- l- Tarea riesgosa.
- m- Retribución por función.
- n- Tiempo pleno.
- ñ- Premio al chofer.
- o- Actividad crítica.
- p- Actividad Informática.
- q- Actividad recaudatoria.
- r- Responsabilidad Contable



- s- Responsabilidad laboral
- t- Insalubridad.
- u- Descanso dentro del horario laboral.
- v- Asignaciones familiares



ARTICULO 40° BIS.- la planta temporaria les corresponderán los incisos a, d, e, j, t, u.



**A) SUELDOS**

ARTICULO 41°.- Toda modificación en las remuneraciones del personal, se hará efectiva desde la fecha en que este se produzca.

ARTICULO 42°.- Los asuetos que la Municipalidad otorgue en días en que la suspensión de trabajo no sea obligatoria no originarán mermas en las remuneraciones.

ARTICULO 43°.- El personal percibirá la retribución por sus servicios conforme su ubicación en el respectivo Escalafón, o régimen que correspondan al carácter de su empleo. A igual situación de revista y de modalidades de la prestación de servicios, el personal gozará de idénticas remuneraciones cualquiera sea la dependencia en que actúe. Dichas retribuciones no podrán ser disminuidas por ningún concepto.

**B) ANTIGÜEDAD**

ARTICULO 44°.- El/a trabajador/a gozará de una bonificación por cada año de servicio prestado en la administración Nacional, Provincial o Municipal por el término total, sin límites mientras mantenga el carácter de servicio activo.

**C) TITULO**

ARTICULO 45°.- El Personal que posea títulos de oficios expedidos por establecimiento oficiales, públicos o privados y cuyos conocimientos redunden en una mejor prestación de servicios y/o exijan el pago de una matrícula anual para su desempeño, tendrán derecho a una retribución mensual que se establecerá en la escala de orden general para este concepto.

*[Handwritten Signature]*  
 VERONICA M. BUSTOZA  
 DIRECTORA DE DESPACHO

**ES COPIA FIDEL**

ARTICULO 46°.- El personal que posea títulos nacionales o provinciales, expedidos por establecimientos oficiales, públicos o privados, reconocidos por la autoridad estatal correspondiente, de nivel secundario o polimodal, tendrá derecho a la retribución mensual que se establezca en la escala de orden general para este concepto.

ARTICULO 47°.- Los títulos oficiales, nacionales o provinciales, de establecimientos públicos o privados reconocidos, que correspondan a cursos intermedios, tecnicaturas, superiores al nivel secundario o polimodal, extendidos o no por Universidades Nacionales, Provinciales, Públicas o Privadas, darán derecho a la retribución que se indique en la escala aludida en el mismo. Todo otro título otorgado por academias y Escuelas particulares reconocidas oficialmente o establecimientos privados no adscriptos que impartan análogo tipo de enseñanza que las enunciadas, pero que funcionen con permiso expreso de la autoridad oficial educacional y sujeto a su fiscalización, dará derecho a la asignación que se indica en la escala mencionada.

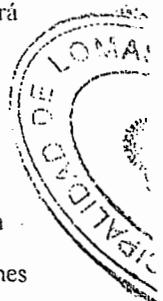
ARTICULO 48°.- El personal que posea título expedido por Universidades Nacionales, Provinciales, Estatales o Privadas, en este último caso con la revalidación reconocida o realizada correspondientemente, o que posea título de licenciaturas y/o doctorados, obtenido en Instituciones Públicas o Privadas reconocidas, lo que así deberá ser declarado por la autoridad competente respectiva, tendrá derecho a percibir la retribución que se fija en la escala mencionada.

ARTICULO 49°.- Todo/a trabajador/a Municipal que realice tareas que impliquen la inhabilitación de alguna de las actividades autorizadas por un título dentro del ámbito municipal tendrá derecho a la retribución especial en concepto de Bloqueo de Título. Si la inhabilitación se extendiese al plano Nacional se elevará el porcentaje de la retribución.

#### **D) SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO**

ARTICULO 50°.- El sueldo anual complementario, se liquidará conforme a la legislación del trabajo vigente al momento de hacerse efectivo el pago del mismo.

ARTICULO 51°.- En el cómputo del sueldo anual complementario se tendrán en cuenta las remuneraciones establecidas en los incisos del ARTICULO 40 y también toda aquella sujeta a

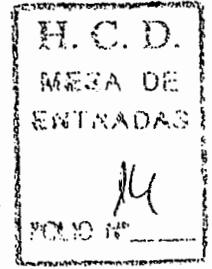




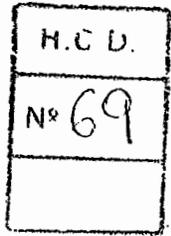
aportes jubilatorios.

**E) JORNADA MAXIMA Y DESCANSO SEMANAL**

ARTICULO 52°.- El/a trabajador/a de la administración pública Municipal tendrá por jornada habitual, la que se cumplan en los días lunes a viernes en un horario no mayor de 6 horas diarias.



ARTICULO 53°.- Se considera descanso semanal al que se inicia a las 13 horas del día sábado y finaliza a las 06 horas del día lunes. Toda tarea realizada en dicho período de tiempo, será remunerada o compensada, según el caso.



**F) JORNADA PROLONGADA**

ARTICULO 54°.- El/a trabajador/a de la administración pública municipal, podrá desarrollar diariamente por excepción y por razones fundadas, salvo los días de descanso semanal y feriados, mayor horario de labor que el fijado habitualmente de 6 horas hasta el límite de 8 horas. Esta extensión de horario, será denominada "jornada prolongada", y tendrá un régimen de treinta y seis (36) o cuarenta (40) horas semanales.

**G) SEXTA JORNADA**

ARTICULO 55°.- Se denomina sexta jornada aquella, realizada por los/as trabajadores/as municipales del grupo ocupacional personal no jerárquico, comprendida entre las 6 (seis) horas y las trece horas del día sábado y su remuneración será satisfecha según lo prescripto.

**H) MAYOR HORARIO**

ARTICULO 56°.- Inclúyase en este régimen a los/as trabajadores/as municipales del grupo ocupacional personal no jerárquico, que por razones de servicio deba realizar guardias de 12 (doce) horas por 36 (treinta y seis) horas de descanso o de 24 (veinticuatro) por 48 (cuarenta y ocho) horas de descanso, y su remuneración será satisfecha según lo prescripto.

  
VERÓNICA BENÍTEZ  
DIRECTORA DE DESPACHO

**ES COPIA FIEL**

## **I) HORAS EXTRAS**

ARTICULO 57º.- Todo exceso no permanente y fuera de los alcances de los Artículos referidos a "Jornada Prolongada", "Sexta Jornada" y "Mayor Horario" será denominado como Horas Extras y se abonará de acuerdo a lo prescripto.

ARTICULO 58º.- Toda hora extra prevista, acordada y trabajada, deberá remunerarse en forma líquida, no pudiendo variarse su pago por otro tipo de compensación.

## **J) HORARIO REDUCIDO**

ARTICULO 59º.- Aquellos/as trabajadores/as que cumplan tareas tipificadas como insalubres tendrán una jornada laboral que no podrá exceder las cuatro horas diarias. Todo ambiente insalubre será tipificado como tal por el Departamento Ejecutivo previa intervención de la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo (Riesgos del Trabajo, Seguridad, Higiene y Salud Laboral) y el empleador estará obligado a realizar el trámite correspondiente frente al Ministerio de Trabajo, el I.P.S. y a la gobernación de la Provincia de Buenos Aires.

ARTICULO 60º.- Aquellos/as trabajadores/as que cumplan tareas de docentes y/o profesionales en áreas específicas a sus profesiones, cumplirán una jornada laboral de cuatro (4) horas diarias de lunes a viernes.

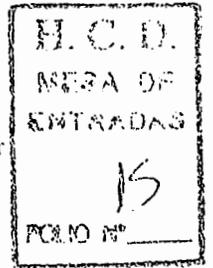
## **K) REGIMEN ESPECIAL**

ARTICULO 61º.- Para los casos excepcionales en que las necesidades del servicio requieran otra modalidad de prestación horaria, no contemplada en el presente CCT, la Comisión de Política Salarial y la Comisión de ambiente de trabajo deberá expedirse al respecto y elevará la propuesta para su resolución por la Paritaria Local, como así también se determinará la remuneración correspondiente. Como el caso ya tipificado de guardia de 24hs por semana, en la que se da por cumplida la jornada semanal de 30hs.



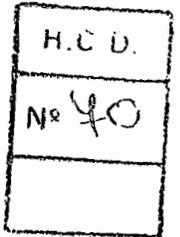
**L) TAREA RIESGOSA**

ARTICULO 62°.- Todo/a trabajador/a que por la naturaleza misma de sus funciones se exponga a situaciones de riesgo más allá de toda precaución posible, tendrá derecho a una remuneración según lo prescripto. En todos los casos la Comisión de Condiciones y Ambiente de Trabajo deberá elaborar una propuesta que fundamente lo señalado precedentemente.



**M) RETRIBUCION POR FUNCION**

ARTICULO 63°.- El Departamento Ejecutivo podrá disponer en el presupuesto anual que para aquellos/as trabajadores/as que revistan en el grupo ocupacional Personal no Jerárquico y que desempeñen cargos de responsabilidad en dependencias que constituyan unidades de trabajo descentralizadas y que tengan a su cargo a otros/as trabajadores/as, bienes y/o la implementación de políticas concretas en las áreas referentes a Salud, Asistencia Social, Educación, Cultura o Cuadrillas de Servicios y Barrido se les abonará una retribución por función, previa intervención de la Comisión de Política Salarial.



**N) TIEMPO PLENO**

ARTICULO 64°.- El Departamento Ejecutivo dispondrá en el presupuesto anual la partida necesaria para abonar a aquellos/as trabajadores/as que revistan en el grupo ocupacional Personal Jerárquico con estabilidad y que deban cumplir funciones más allá de su horario habitual, una remuneración según lo prescripto. En consonancia con su extensión horaria.

**Ñ) PREMIO AL CHOFER**

ARTICULO 65°.- El personal que se desempeñe como conductor de vehículos motorizados o tenga maquinarias, elementos y/o útiles a cargo, percibirá una compensación mensual especial a los efectos de premiar la responsabilidad por la correcta conservación del material a su cargo. Esta compensación no se abonará hasta cubrir el gasto ocasionado, cuando los vehículos, maquinarias, elementos y/o útiles, hayan sufrido daños, desperfectos o extravíos imputables al trabajador y que no sean los propios del desgaste natural, a excepción de los casos en que el seguro cubra los gastos.

  
VERÓNICA E. BARTOLA  
DIRECTORA DE DESPACHO

**ES COPIA FIEL**

#### **O) ACTIVIDAD CRÍTICA**

ARTICULO 66°.- Actividad crítica: Los/as trabajadores/as que se desempeñen como enfermeros o auxiliares de enfermería tendrán derecho a una compensación mensual que será liquidada según lo establecido en este CCT.

#### **P) ACTIVIDAD INFORMATICA**

ARTICULO 67°.- Actividad informática: el personal municipal que realice tareas inherentes a la programación, contralor, reparación y/o carga de datos del sistema informático existente, tendrá derecho a cobrar una compensación por tal función que será liquidada según lo prescripto.

#### **Q) ACTIVIDAD RECAUDATORIA**

ARTICULO 68°.- El personal que se desempeñe como cajero, o que habitualmente maneje fondos o valores, percibirá una compensación mensual en concepto de actividad recaudatoria. Cuando durante un periodo inferior a los treinta (30) días se realicen tareas que impliquen manejo de fondos o valores, se liquidará la bonificación en relación al tiempo trabajado, con excepción de los/as trabajadores/as que estén en uso de licencia anual, maternidad y/o enfermedad justificada, en que se liquidará en su totalidad. Será una compensación de carácter remunerativo y no podrá superar el doscientos sesenta (260%) por ciento.

#### **R) RESPONSABILIDAD CONTABLE**

ARTICULO 69°.- Los/as trabajadores/as que se desempeñen en la Contaduría General o Contaduría de Entes Descentralizados, Dirección de Despacho de la Secretaría de Hacienda, Compras, Dirección Municipal de Presupuesto tendrán derecho a un pago mensual de carácter remunerativo y que no sufrirá descuentos por vacaciones, licencia por maternidad, por adopción o violencia de género o enfermedad justificada. Se liquidará sobre la base de la categoría inicial (3) conforme a los porcentajes establecidos en el presente CCT.

S) RESPONSABILIDAD LABORAL

ARTICULO 70.- Los/as trabajadores/as que se desempeñen en la Dirección de Liquidación de Haberes tendrán derecho a un pago mensual de carácter remunerativo y que no sufra descuento por vacaciones, licencia por maternidad, por adopción o violencia de género o enfermedad justificada. Se liquidará sobre la base de la categoría inicial (3) conforme a los porcentajes establecidos en presente CCT

6) COMPENSACIONES, SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES

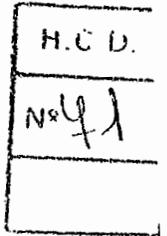
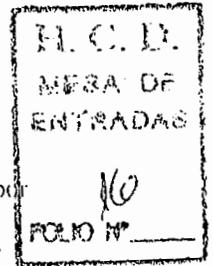
ARTICULO 71°.- Aquel/la trabajador/a que sea comisionado para realizar servicios extraordinarios, percibirá en forma adelantada el importe estimado de los gastos que tal comisión demandare, debiendo efectuar correspondiente rendición de cuentas al concluir las mismas.

ARTICULO 72°.- Cuando un/a trabajador/a sea designado por simple nota para desempeñar un cargo o función de mayor jerarquía por ausencia motivada en alguna de las licencias ordinarias y/o especiales de su superior jerárquico, tiene derecho a percibir la diferencia salarial correspondiente mientras dure en esa función.

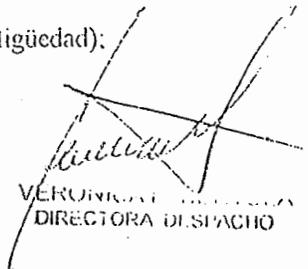
ARTICULO 73°.- El Departamento Ejecutivo otorgará al personal que cumpla veinticinco (25) años de antigüedad al servicio de la Municipalidad de Lomas de Zamora, un importe equivalente a tres mensualidades de la remuneración regular y permanente que correspondiera a la categoría en que reviste al tiempo del cumplimiento de dichos Veinticinco (25) años: computando el sueldo básico, complemento del sueldo básico y bonificación por antigüedad sin descuento de ninguna índole, por los importes que se abonen a esa categoría escalafonaria en el mes anterior al momento en que se haga efectivo el pago de la bonificación.

ARTICULO 74°.- Los/as trabajadores/as municipales que al momento del cese de su empleo para acogerse al beneficio jubilatorio, y que dicho cese no esté fundado en sanción disciplinaria y que no hubiesen percibido bonificación por idéntico concepto, merecerán una bonificación especial, la que se registrará de acuerdo a las siguientes pautas:

a-Para trabajadores/as que computasen 30 (treinta) años o mas de servicios efectivos en ésta comuna, la bonificación equivaldrá a 4(cuatro) sueldos (entendiéndose como tal básico y antigüedad);



NOTA

  
VERÓNICA  
DIRECTORA DE DESPACHO

ES COPIA FIDE

b-Para trabajadores/as que computasen 20 (veinte) años o más de servicios efectivos en ésta comuna, la bonificación equivaldrá a 3 (Tres) sueldos (básicos y antigüedad);

c-Para trabajadores/as que computasen 10 (diez) años o más de servicios efectivos en ésta comuna, la bonificación equivaldrá a 2 (dos) sueldos (básico y antigüedad);

d-Para trabajadores/as que computasen hasta 10 (diez) años de servicios efectivos en ésta comuna, la bonificación equivaldrá a 1 (un) sueldo (básico y Antigüedad);

Los importes de las bonificaciones que otorga el presente, se abonarán en igual cantidad de cuotas mensuales que sueldos dispuestos por los incisos a), b), c) y d), y a valores de las remuneraciones de la categoría con que cada trabajador se jubiló, vigentes a la fecha de cada pago. Comenzándose a efectivizarse el pago a los treinta días del cese de sus funciones.

El Departamento Ejecutivo deberá notificar el cese de empleo para acogerse al beneficio jubilatorio con 30 (treinta) días de antelación a la efectivización de la misma.

#### T) INSALUBRIDAD

ARTICULO 75°.- La Comisión de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, (Riesgos del Trabajo, Seguridad, Higiene y Salud Laboral), redactará los informes correspondientes a la insalubridad para los lugares de trabajo que reúnan esas condiciones. Las mismas serán elevadas a las Autoridades municipales y estas autoridades tendrán la obligación de dar intervención al Ministerio de Trabajo para que realice las inspecciones correspondientes y determine fehacientemente la insalubridad de los lugares aludidos. Como así también a realizar el trámite correspondiente frente al IPS y al Gobernador. El Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora queda habilitado de realizar frente al Ministerio la misma tramitación en caso de mora en la tipificación correspondiente. A estos trabajadores se les realizara un dos (2%) por ciento más de aportes jubilatorios mensuales.



#### U) DESCANSO DENTRO DEL HORARIO LABORAL

ARTICULO 76°: Dentro del horario laboral el/a trabajador/a tendrá derecho a un descanso por refrigerio de quince (15) minutos.

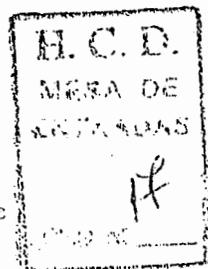
a.- Sin perjuicio de ello todo/a trabajador/a que trabaje en línea de atención al público tendrá derecho a un descanso de veinte (20) minutos cada cuarenta (40) minutos de trabajo efectivo, salvo que el trámite iniciado le insuma más tiempo que el señalado.



b.- De la misma manera todo/a trabajador/a que realice tareas de control en la cámaras de monitoreo tendrá derecho a un descanso de veinte minutos (20), cada cuarenta minutos (40) de vigilancia.

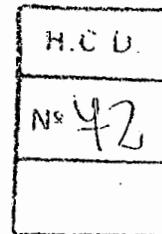
**V) ASIGNACIONES FAMILIARES**

ARTICULO 77°.- Todo el personal municipal de planta permanente comprendido en el presente CCT, tendrá derecho a los siguientes subsidios sociales:



**1) MENSUALES**

- a-Por hijo/a.
- b-Pre- natal.
- c-Hijos/as discapacitados/as físicos/as y/o psíquicos/as.



**2) ANUALES**

- a-Ayuda escolar.



**3) OCASIONALES**

- a) Por contraer matrimonio.
- b-Por nacimiento.
- c-Por adopción.
- d-Por fallecimiento.
- e-Incapacidad o disminución de haberes

1 a- se considerarán hijo/a a los fines de la percepción del subsidio:

Hijos/as menores de 18 (dieciocho) año en el período correspondiente a la edad escolar, hayan cumplido o cumplan con la Educación (preescolar, primaria o secundaria obligatoria).

1b- Se abonará desde el tercer mes de embarazo con carácter retroactivo a la concepción.

1 c-Hijos/as impedidos/as a su cargo cualquiera sea sus edades, en este caso se abonará conforme lo establecido por decreto nacional.

*[Handwritten Signature]*  
VERÓNICA BELLUSO  
DIRECTORA DE OFICIO

**ES COPIA FIEL**

Hijastros/as en las mismas condiciones en los puntos 1 y 2.

Se considerarán hijos/as a cargo y menores bajo guarda o tutela determinada por un juez de menores cuando atiendan a su alimentación, vestido y enseñanza.

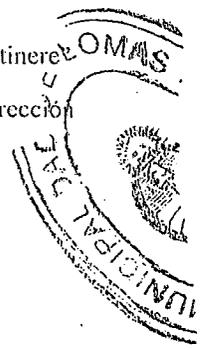
2 a) ayuda escolar: se abonará el subsidio de la siguiente forma: desde el preescolar hasta el secundario básico obligatorio y cuando tengan menos de 18 años.

3 d) por fallecimiento: se abonará el subsidio en caso del fallecimiento de un/a trabajador/a municipal en actividad al/a cónyuge o a los familiares del primer grado y lo que la legislación Nacional determine al respecto, previa acreditación del vínculo.

Sin perjuicio de lo expuesto se cumplirá con todo aquello que la legislación nacional y/o provincial determine al respecto en beneficio del/a trabajador/a y/o sus familiares.

ARTICULO 78º.- La Municipalidad tiene la obligación de dar estricto cumplimiento con la cobertura del Contrato con una Aseguradora de Riesgos del Trabajo, que quedará anexa al presente CCT.

ARTICULO 79º.- Todo accidente ocurrido en ocasión del trabajo o de los denominados "in- itinere" deberán ser denunciados fehacientemente por el/a trabajador/a o un familiar directo ante la Dirección Municipal de Personal y/o la ART, dentro de las 48 horas de ocurrido el mismo.



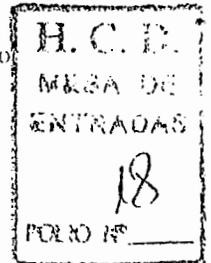
#### 7) PUNTUALIDAD

ARTICULO 80º.- El/a trabajador/a tendrá una tolerancia diaria de cinco minutos, pasados los cuales se considerará llegada tarde. Podrá llegar tarde dos veces en el mes, pero no podrá superar los treinta minutos en total. Pasada dicha tolerancia se le descontará el día laboral, salvo que la flexibilidad positiva, en ese servicio específico, permita compensar al final de la jornada el incumplimiento en su puntualidad

#### 8) MENCIONES Y PREMIOS

ARTICULO 81º.- El personal tendrá derecho a menciones especiales cuando hubiere realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en un beneficio económico o tangible para el municipio, el Departamento Ejecutivo y o Deliberativo según el caso serán evaluadores del acto o labor de méritos extraordinarios mencionado precedentemente.

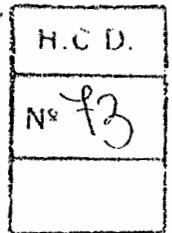
La mención será incorporada al legajo personal del/a trabajador/a para su consideración al momento de eventuales promociones. Dicha labor o acto de mérito podrá además ser premiada con una asignación de hasta un 50% de la remuneración mensual regular y permanente del/a trabajador/a por única vez.



### 9) IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CARRERA

ARTICULO 82°.- El personal permanente tiene derecho de igualdad en las oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstas.

Este derecho se conservará aún cuando el personal circunstancialmente no preste efectivamente servicios, en virtud de encontrarse en uso de cualquiera de las licencias previstas, con excepción de las acordadas sin goce de sueldo por razones particulares.



### 10) CAPACITACION

ARTICULO 83°.- El derecho de la capacitación será dado por:

1.-La participación gratuita, previa selección por parte del Poder Ejecutivo o del Honorable Concejo Deliberante según corresponda en cursos de perfección dictados por el Estado y/o institutos Públicos o Privados con el propósito de mejorar la eficiencia de la Administración Pública Municipal.

2.-El otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios en los diversos niveles de la enseñanza.

2--a- El Departamento Ejecutivo o Deliberativo o los Entes Autárquicos podrán facilitar la infraestructura necesaria para que todos sus trabajadores/as que no tengan sus estudios primarios los realicen y/o completen en un plazo no mayor a cuatro (4) años.

3.-Acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.

ARTICULO 84°.- Si la capacitación del/a trabajador/a por parte de la Municipalidad se opera en razón de una mayor eficacia para el desarrollo de las actividades de las dependencias que las forman, aquel celebrará un contrato con el municipio, como contraprestación y al solo efecto de aplicar sus conocimientos dentro de la Administración Municipal por el término equivalente al doble de la licencia otorgada, debiendo en caso de renuncia reintegrar los gastos originados en la capacitación.

  
VERÓNICA BERTOLA  
DIRECTORA DE DESPACHO

ES COPIA FIEL

## 11) LICENCIAS Y PERMISOS

ARTICULO 85°.- El personal municipal permanente o temporario tiene derecho a las siguientes

Licencias:

- a-Para descanso anual.
- b-Por enfermedad y accidente de trabajo.
- c-Por tenencia y/o guarda con fines de adopción.
- d-Por maternidad.
  
- e- Por paternidad y/o maternidad no gestacional.
- f-Por atención de hijo o menor a cargo.
- g-Para estudio y actividades culturales.
- h-Por actividades gremiales.
- i-Para desempeñar cargos electivos o de representación política.
- j-Por atención de familiar enfermo a cargo.
  
- k-Por matrimonio o natalidad.
- l-Fallecimiento.
- m- A los que donen sangre, piel u órganos.
- n- Por tratamiento de fertilización asistida.
- ñ- Por razones derivadas de casos de violencia de género.
- o-Por actividades deportivas.
- p- Asuntos particulares.
- q- Por razones de violencia laboral.

ARTICULO 86°.- La licencia anual por descanso es obligatoria y se concederá con goce íntegro de haberes. Se acordará a razón de 1 (una) por año calendario dentro de las épocas y con arreglos a los turnos que se establezcan en cada dependencia. En las reparticiones que tuvieren receso funcional anual se tratará que la mayor parte del personal use su licencia en dicha época.

ARTICULO 87°.- Las licencias anuales por descanso serán concedidas a propuesta del trabajador, previa autorización del Director de la Repartición, y la entrega correspondiente a la Dirección Municipal de Personal.





ARTICULO 88°.- El término de la licencia anual por descanso será:

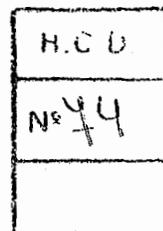
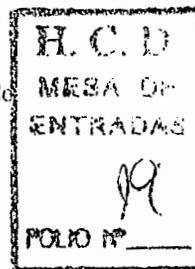
De 20 (veinte) días corridos para el personal que revista con menos de 5 (cinco) años de servicio.

De 25 (veinticinco) días corridos para el personal que revista con más de 5 (cinco) años y menos de 10 (diez) años de servicio.

De 30 (treinta) días corridos para el personal que revista con más de 10 (diez) años y menos de 20 (veinte) años de servicio.

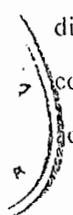
De 35 (treinta y cinco) días corridos para el personal que revista con más de 20 (veinte) años de servicio.

De 35 (treinta y cinco) días hábiles para el personal que revista con mas de 30 (treinta) años de servicio, incluidos los comprendidos en insalubridad y docentes.



ARTICULO 89°.- La licencia por descanso anual es de carácter obligatorio con goce íntegro de haberes y con la duración que corresponda según lo determina el ARTICULO anterior. El/a trabajador/atendrá derecho a gozar de ella por el término que corresponda cuando haya cumplido un (1) año de actividad inmediato al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento.

Si no alcanzase a completar esa actividad gozará de licencia en forma proporcional a la actividad registrada, siempre que ésta no fuera menor de seis (seis) meses. El/a trabajador/a que al 31 de diciembre no complete 6 (seis) meses de actividad tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso a partir de la fecha que cumpla ese mínimo de actividad, pudiendo acumularlos al periodo inmediato siguiente.



ARTICULO 90°.- La licencia anual por descanso podrá ser transferida al año siguiente, únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindibles adoptar esa medida y siempre que haya acuerdo del/a trabajador/a. A pedido del/a interesado/a podrá fraccionarse en dos periodos aún en el supuesto que no se trate de licencias acumuladas.

ARTICULO 91°.- El/a trabajador/a que presente la renuncia a su cargo o que sea separado de la administración municipal por cualquier causa, tendrá derecho al cobro de la parte de la licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario que se produzca la baja, a razón de una doceava (1/12) parte del total de la licencia por cada mes o fracción mayor de 15 (quince) días trabajados en el año. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras de días desechando las fracciones. Igualmente tendrá derecho al cobro de las licencias que pudiera tener pendiente de utilización correspondiente al año inmediato anterior al del cese. Para determinar el monto de los

  
VERÓNICA E. BERTOLA  
DIRECTORA DE SPACHO

ES COPIA FIEL

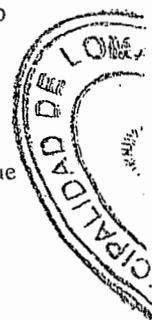
días a pagar, se calculará como si la licencia se otorgara efectivamente a partir de la fecha de baja. En el caso del fallecimiento del/a trabajador/a, sus derechohabientes, percibirán las sumas que pudieran corresponder por licencias no utilizadas en base al procedimiento del presente Artículo.

ARTICULO 92º.-Las licencias solamente podrán interrumpirse por las siguientes causas:

Por enfermedad del/a trabajador/a, por tenencia y/o guarda con fines de adopción, por atención de enfermedad de integrante del grupo familiar estable, por fallecimiento de familiar de dicho grupo y razones de servicio debidamente fundadas. En ninguno de los casos se considerará que existe fraccionamiento.

ARTICULO 93º.- En el caso del personal que realice tareas insalubres o en lugares insalubres reconocidas por la Municipalidad cualquiera sea su antigüedad, la licencia ordinaria para descanso anual será de 35 (treinta y cinco) días corridos y no postergables por año calendario vencido, sin excepción. Dicha licencia será fraccionada en dos períodos, debiendo mediar entre ambos un lapso no inferior a 4 (cuatro) meses.

ARTICULO 94º.- Cada dependencia elaborará un plan de licencia del personal a su cargo en el que quedarán fijados los turnos y las fechas de su utilización, el cual deberá ser aprobado por el Jefe o Director inmediato superior y notificado a la Dirección Municipal de Personal.



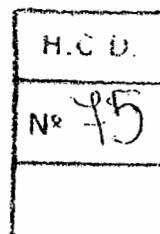
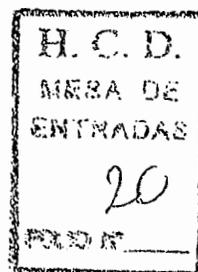
b) Por enfermedad y accidente de trabajo:

ARTICULO 95º.- Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador/a impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los Artículos siguientes. Cuando la Junta Médica Municipal 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, del IPS, que deberá expedirse a la mayor brevedad. En los casos en que la Junta Médica Provincial no se hubiere pronunciado al cabo de seis (6) meses, el/a trabajador/a continuará gozando del cien (100) por ciento de los haberes hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento.-



b-1-Enfermedad de Corta evolución:

ARTICULO 96°.- Se considera enfermedad de corta evolución o duración, toda aquella que ocasiona al/a trabajador/a impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas. La misma deberá ser justificada por el médico tratante y el/a trabajador/a deberá concurrir a la Dirección de Reconocimientos Médicos con los certificados correspondientes. No podrá superar los cuarenta y cinco (45) días por año con goce íntegro de haberes. En los casos de guardia de doce (12) horas o más de duración, se considerara un día completo por cada seis (6) horas.



b-2-Enfermedad de larga evolución:

ARTICULO 97°.-Se considera enfermedad de larga evolución toda aquella que ocasione al/a trabajador/a impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas por un lapso mayor 45 (cuarenta y cinco) días. Esta circunstancia estará determinada exclusivamente por la Junta Médica Municipal, ya sea de oficio o a petición del/a trabajador/a, dentro de un plazo de 30 (treinta) días de haber comenzado la licencia.

Por enfermedad de larga evolución o duración se acordara licencia hasta 12 (doce) meses en forma continua o alternada, debiéndose liquidar para el caso el ciento (100%) de sus haberes hasta cumplir los 12 meses. Si a juicio de la Junta Médica Municipal, el/a trabajador/a estuviera imposibilitado para reintegrarse a sus tareas dentro del término de los 12 (doce) meses o de los que faltare para completar dicho lapso, podrá aconsejar licencia por la totalidad del periodo señalado, determinando el porcentaje de incapacidad. Si al finalizar los 12 (doce) meses de licencia otorgada en base al presente ARTICULO que se computaran en forma continua o alternada para una misma y distinta afección la Junta Médica Municipal estableciera que existe incapacidad que no permite el reintegro, se iniciará el trámite jubilatorio por invalidez para el/a trabajador/a, siempre que la incapacidad laboral estimada por la Junta Médica sea igual o superior a la que fija la Ley Previsional correspondiente para el caso de jubilación por invalidez, quedando a cargo de la Municipalidad la iniciativa del trámite que tenga por objeto incorporarlo al régimen previsional respectivo. En el caso que la incapacidad determinada por la Junta Médica Municipal no alcance el límite determinado para acogerse a la jubilación por invalidez se dará al/a trabajador/a reintegro acorde con su

*[Handwritten signature]*  
VERÓNICA M. ...  
DIRECTORA DE DESPACHO

**ES COPIA FIEL**

capacidad laborativa sin disminución de sus haberes, debiendo la Junta Médica Municipal determinar qué tipo de actividades, en que lugares, con que duración horaria y frecuencia puede el enfermo realizar tareas acordes a su padecimiento. Ésta decisión deberá ser notificada al/a trabajador/a, quien deberá firmar de conformidad. De no hacerlo se le reservará al/a trabajador/a su cargo por el término de un año con disminución del 50% de los haberes. Vencido este nuevo lapso de tiempo y de no haberse producido el alta del/a paciente se realizará una nueva Junta Médica en los mismos términos establecidos un año antes, buscando la reinserción laboral, y solo en el caso de negativa por parte del/a trabajador/a se procederá a la desvinculación del mismo, si su porcentaje de incapacidad no permitiera el inicio del trámite de jubilación por invalidez.

b-3-En el caso de que el/a trabajador/a hubiere iniciado licencia por enfermedad de corta evolución, y con posterioridad a los 45 días de su comienzo fuera encuadrada por la Junta Médica como de larga duración, tendrá derecho a percibir sus haberes conforme se establece en el presente

ARTICULO. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al/a trabajador/ase liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.-

ARTICULO 98°.- El/a trabajador/a, 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 calidad de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada en su imposibilidad de notificación. Acreditada la gravedad y/o imposibilidad de traslado del/a trabajador/a podrá un familiar o persona vinculada al/a trabajador/a dar aviso y realizar los trámites frente a la Dirección de Reconocimientos Médicos.

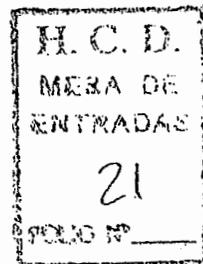
El/a trabajador/a está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Dirección de Reconocimientos Médicos.

ARTICULO 99°.- Por enfermedad profesional imputable al servicio, el/a trabajador/a será sometido a examen por una Junta Médica Municipal, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer, sin que ello implique la eliminación de la ART establecida en el contrato respectivo con el empleador y que se adjunta al presente convenio.

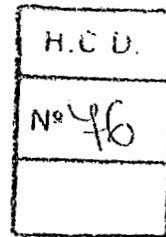




ARTICULO 100º.- En caso de accidente de trabajo, se formulará la pertinente denuncia ante la ART y la Dirección Municipal de Personal, o frente al Jefe de la Dependencia en la que se desempeña el/a trabajador/a. La denuncia del accidente de trabajo deberá efectuarse por el/a trabajador/a o quien actúe en su nombre por incapacidad del mismo. Los gastos de asistencia médica y todos los elementos terapéuticos necesarios serán provistos por la ART que corresponda.



En caso de incapacidad total y permanente se dará traslado de los antecedentes al Instituto de Previsión Social y el/a trabajador/a o la municipalidad por incapacidad de este, iniciará en un término no mayor a treinta (30) días el trámite jubilatorio correspondiente, fecha hasta la cual se la acordará licencia con goce integro de haberes.



ARTICULO 101º.- En caso de comprobarse que un/a trabajador/a que se hallare en uso de alguna de las licencias previstas por enfermedad de corta o larga evolución o por accidente de trabajo, desempeñare en forma simultánea otras tareas, quedará incurso en grave negligencia y/o conducta dolosa, dejándose sin efecto en forma inmediata su licencia, sin perjuicio de las sanciones que pudiera corresponderle conforme lo normado por el presente CCT, debiéndose ordenar la sustanciación del sumario administrativo pertinente.

l c) por tenencia o guarda con fines de adopción:

ARTICULO 102º.- Todo/a trabajador/a que se desempeñe en la Municipalidad de Lomas de Zamora, gozará de una licencia por tenencia o guarda con fines de adopción de 90 días después de producida la misma.

ARTICULO 103º.- En los casos en que ambos/as trabajadores/as sean municipales, los primeros 30 días se la otorgaran en forma simultánea, y los restantes serán gozados por uno en forma completa o por ambos/as en forma sucesiva

ARTICULO 104º.- Quien se encuentre realizando un régimen de visitas en miras de una futura adopción previo al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cada uno/a de los/as adoptantes en forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alterna en casos que ambos fueren trabajadores/as de la Municipalidad de Lomas de Zamora.

*[Handwritten signature]*  
VERÓNICA L. MINOZZI  
DIRECTORA DE SPACHO

**ES COPIA FIEL**

1 d) Por maternidad

ARTICULO 105°.- Toda mujer gestante que se desempeña en forma estable con relación de dependencia en la Municipalidad de Lomas de Zamora, gozará de una licencia por maternidad de ciento veinte (120) días corridos distribuidos de la siguiente manera: cuarenta y cinco (45) días anteriores a la fecha prevista para el parto y 75 (setenta y cinco) días después de producirse el mismo. La trabajadora podrá optar por acortar el primer período a 30 treinta (treinta) días en cuyo caso el descanso posterior al parto será de 90 (noventa) días. Asimismo, toda trabajadora de esta Municipalidad deberá comunicar en forma fehaciente dentro de los tres (3) primeros meses de haber tomado conocimiento de su embarazo dicha circunstancia a la Municipalidad.

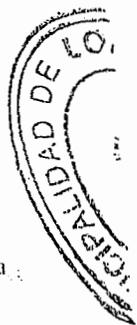
ARTICULO 106°.- En los casos que el parto se produjera en forma prematura al beneficio correspondiente al segundo período se le agregarán los días que la beneficiaria habría utilizado de haberse producido el parto en fecha normal. Esta circunstancia deberá probarse fehacientemente mediante certificación médica, que indique semanas de gestación al momento del parto.

ARTICULO 107°.- Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o se produjera un parto sin vida, o si el niño falleciera el primer mes del lapso que comprenda el segundo período de licencia o esto ocurriera en uso de su licencia por adopción se le otorgarán cuarenta y cinco (45) días corridos contados desde la fecha de interrupción del embarazo o del deceso.

Estos casos no limitan el otorgamiento de la licencia por fallecimiento que fija el Artículo correspondiente del presente CCT.

ARTICULO 108°.- Se otorgará licencias de ciento ochenta (180) días corridos en caso de nacimientos de niños/as con discapacidad. Si la discapacidad sobreviniera con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, dicha licencia se hará efectiva a partir de dicho momento.

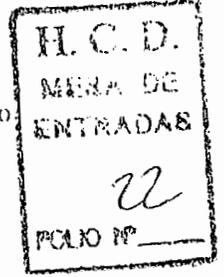
ARTICULO 109°.- Cuando el recién nacido debiera permanecer internado o requiera atención permanente en el hogar, con la correspondiente constancia médica, con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto y/o adopción se extenderá por los días que dure dicha internación y/o tratamiento domiciliario.



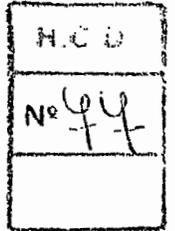
ARTICULO 110°.- En caso de partos o adopciones múltiples, por cada gestado y/o nacido se le agregarán diez (10) días hábiles.



ARTICULO 111°.- Durante la vigencia del período de licencia por adopción o maternidad gestante o no gestante, él o la beneficiario/a no podrá ocupar ningún puesto de trabajo y toda trasgresión podrá ocasionar sanciones disciplinarias.



ARTICULO 112°.- En el caso de la pareja, en la que ninguno de los conyugues y/o convivientes sea gestante tendrán licencia en idénticos términos a los estipulados en los casos de adopción.



ARTICULO 113°.- Las licencias otorgadas conforme al art. 85° serán con goce íntegro de haberes.

ARTICULO 114°.- Será obligación de la Municipalidad de Lomas de Zamora conservar la fuente de trabajo durante el período que el/la trabajador/a estén en uso de estas licencias.

ARTICULO 115°.- La iniciación de estas licencias limita automáticamente desde la fecha inicial del usufructo de cualquier otra licencia que esté gozando él/la trabajador/a.



Por paternidad y/o maternidad no gestacional.

ARTICULO 116°.- El/la trabajador/a que haya sido padre o madre no gestacional o sea conviviente del/la adoptante tendrá una licencia de diez (10) días hábiles.

f- Por atención de hijo o menor a cargo:

ARTICULO 117°.- Todo/a trabajador/a dependiente de la Municipalidad de Lomas de Zamora, madre de un menor de hasta un (1) año, dispondrá a su elección al comienzo o al término de su jornada diaria de labor, siempre que ésta no sea inferior a (6) seis horas, de un lapso de dos (2) horas para alimentar y atender a su hijo. Esta licencia, en el caso de lactancia artificial podrá ser solicitada por el padre o madre no gestante, quien deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre gestante y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.

ARTICULO 118°.- Los/as trabajadores/as dependientes de la Municipalidad de Lomas de Zamora

**ES COPIA FIEL**

  
VERÓNICA BERTOLA  
DIRECTORA DE DESPACHO

que posean la tenencia, tutela o guarda de menores de hasta un dos (2) años de edad debidamente acreditada mediante certificación expedida por la autoridad judicial o administrativa correspondiente, tendrá derecho a gozar del mismo beneficio que el establecido en el ARTICULO anterior, durante los doce meses establecidos.

ARTICULO 119º.- Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, de infantes y primer grado, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas durante cinco (5) días corridos, con gozo de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del Municipio, la licencia solo podrá ser utilizada por uno de ellos.

ARTICULO 120º.- Por citación de autoridad escolar del hijo menor de diez y ocho (18) años, el padre/madre tendrá una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia y horario por autoridad escolar.

g-Para estudio y actividades culturales

ARTICULO 121º.- Se concederá con goce íntegro de haberes por 15 días hábiles anuales a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados, nacionales, provinciales o municipales u otros habilitados por la Ley a nivel terciario o universitario, para preparación de examen de promoción de materias o finales de las mismas en los turnos fijados por dichos establecimientos, debiendo el trabajador presentar constancia del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo.

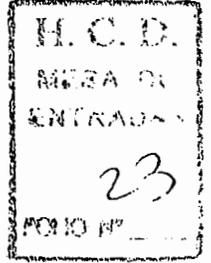
Este beneficio será acordado en plazo de hasta 3 (tres) días hábiles por cada vez. A cada licencia se le adicionará el día del examen el que se prorrogará automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna o postergue su cometido. En el caso de la enseñanza media, cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias o cursos primarios se otorgará él o los días de exámenes.

ARTICULO 122º.- El/a trabajador/a que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar de conferencias o congresos de la misma índole, o cumplir actividades culturales, sean en el país o en el extranjero y que fueren fehacientemente acreditadas, se le concederá licencia sin goce de sueldo, las cuales acumuladas no podrán exceder los veinticuatro (24) meses mientras dure su relación laboral con la Municipalidad.



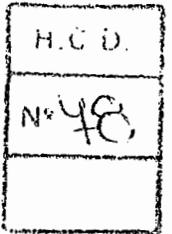


ARTICULO 123°.- Se otorgará hasta un (1) año de licencia con goce de sueldo a los/as trabajadores/as que tengan que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñen en funciones relacionadas con su especialidad, debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones y plazos de interés para la Administración Pública, que asegure la utilidad del beneficio que se acuerda. Estas licencias serán otorgadas por la misma autoridad facultada para nombrar, quien a su vez asegurará las modalidades y plazos contractuales para garantizar el aprovechamiento de la capacitación obtenida.



Para tener derecho a las licencias a que se refiere el presente Artículo, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor a cinco (5) años en la Administración Municipal.

h- Por actividades gremiales:



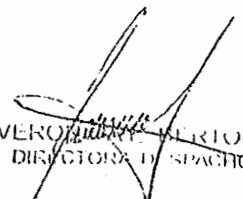
ARTICULO 124°.- Se concederá licencia sin goce de haberes al/a trabajador/a designado/a o elegido/a para desempeñar cargos de representación gremial en asociaciones profesionales, con personería gremial reconocida. Se concederá licencia con goce de haberes a trabajadores/as que cumplan funciones a nivel de Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, y hasta un máximo de veinte (20) miembros a indicar por la citada comisión, siempre y cuando tales tareas no sean compensadas por la entidad gremial. En todos los casos el/a trabajador/a deberá contar con una antigüedad no inferior a los dos (2) años de servicio. Deberá reintegrarse a su cargo una vez finalizado su mandato, con arreglo a los términos de la legislación vigente.

Todos/as los/as trabajadores/as con representación gremial tendrán permiso para concurrir a las reuniones gremiales a las que sean citados y a su regreso al lugar de trabajo deberán entregar la constancia de concurrencia emitida por la entidad gremial a su inmediato superior. La Comisión Directiva del STMLZ elevará a la Dirección de Personal la nómina periódica y/o diaria según corresponda, de aquellos trabajadores que por tareas especiales deban hacer uso de un permiso gremial.

i- Para desempeñar cargos electivos o de representación política

ARTICULO 125°.- El personal dependiente de la Administración Municipal que fuera designado para desempeñar cargo rentado o no, electivo o no de representación política en el orden nacional, provincial o municipal, tendrá derecho a licencia si goce de sueldo por el tiempo que dure su

ES COPIA FIEL

  
VERONICA MARIOLA  
DIRECTORA DE PERSONAL

mandato, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los treinta (30) días siguientes al término de su mandato, designación o representación.

j- Por atención de familiar enfermo:

ARTICULO 126°.- El/a trabajador/a tendrá derecho a que se le conceda licencia con goce de haberes hasta veinte (20) días continuos o alternados al año, cuando necesitare consagrarse a la atención de un pariente o miembro de su familia, siempre que se tratare de parientes de primer grado, por afinidad o consanguinidad, que integren su grupo familiar (padre, madre, hermano, hijo, cónyuge, conviviente, abuelos y nietos) si el/a trabajador/a hubiere probado fehacientemente que a dicho familiar o pariente le es indispensable su cuidado y carece de otros familiares que puedan reemplazarlo en su atención. En los casos de guardia de 12 (doce) horas o más de duración, se considerara un día completo por cada 6 (seis) horas.

Vencido el plazo podrá ampliarse la licencia por treinta (30) días corridos con goce de haberes, previa nota del/a trabajador/a a la Dirección de Personal, debiendo expedirse la Junta Médica Municipal a pedido del trabajador o la Administración.

ARTICULO 127°.- El/la conyugue o conviviente de la persona que atraviesa un embarazo de alto riesgo, debidamente fundado por el médico tratante, tendrá derecho, por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso de 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.

k- Por matrimonio o natalidad.

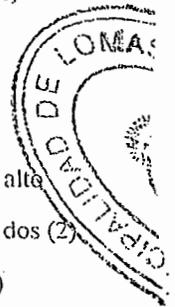
ARTICULO 128°.- Desde el día de su ingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia con goce de haberes, en los siguientes casos y por los términos que se indican a continuación:

1- Por matrimonio:

1-a. Del trabajador: tendrá 1 día para examen pre-matrimonial, el día de la celebración y quince (15) días corridos posteriores a la fecha del acto.

1-b. De los hijos del trabajador: uno (1) día; deberá presentar copia del certificado correspondiente.

2- Por nacimiento.

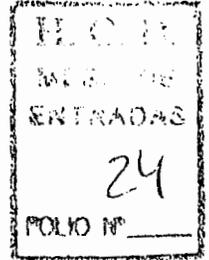




Del nieto o sobrino del/a trabajador/a: un (1) día hábil; deberá presentar copia del certificado correspondiente.

l-Por fallecimiento.

ARTICULO 129°.- Desde el día de su ingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia con goce de haberes, en los siguientes casos.

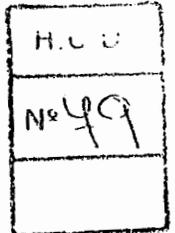


l-Por fallecimiento:

l-a. Del cónyuge, hijos, hijastros, hijos políticos, padres, padrastros, yerno, nuera, suegro, suegra, hermanos, hermanastros y concubinos: cinco (5) días hábiles.

l-b. De parientes hasta el segundo grado de consanguinidad (nietos/as, abuelos/as, cuñados/as): dos (2) días.

l-c. De parientes de tercer grado, el día del sepelio.



Para las licencias mencionadas en el presente Artículo se considerarán particularmente los fallecimientos ocurridos en el país o el extranjero. Ocurrido el deceso en el interior o en el exterior del país, se prolongará el plazo hasta treinta (30) días para la presentación de los comprobantes respectivos.

m- los que donaren sangre, piel u órganos.

ARTICULO 130°.- Desde el día de su ingreso tendrán derecho a las siguientes licencias con goce de haberes.

m-1. A quienes donaren sangre se le otorgará el día que tuviese que cumplir con tal misión, y deberá presentar la constancia de su concurrencia al establecimiento sanitario.

m-2. A los que donaren piel u órganos tendrán licencia durante los días de preparación, intervención y recuperación del procedimiento correspondiente a la donación, con la correspondiente certificación médica sin que esto disminuya su licencia por enfermedad.

n- Por tratamiento de fertilización asistida

ARTICULO 131°.- Las personas que recurran a técnicas de reproducción asistida gozaran de una licencia de veinte (20) días fraccionables en el año con goce integro de haberes, a la cual podrá adicionarles treinta (30) días sin goce de haberes. Para este beneficio, deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

*Verónica*  
VERÓNICA BILLOA  
DIRECTORA DE SIACHO

ES COPIA FIEL

ñ- Por razones derivadas de violencia de género

ARTICULO 132°.- En los casos en que el/a trabajador/a sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, será justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación de atención y asistencia a las víctimas de género. Asimismo, en estos casos, el/a trabajador/a tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

o- Por deportes

ARTICULO 133°.- El/a trabajador/a que sea deportista aficionado/a y que como consecuencia de su actividad fuese designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuesto por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su presentación y/o participación en las mismas. Estas licencias serán concedidas con goce íntegro de haberes.

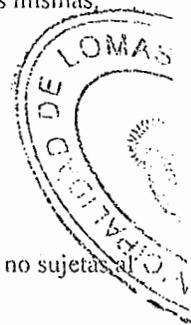
p- Por asuntos particulares, e preventivas

ARTICULO 134°.- El/a trabajador/a tendrá derecho a que se le considere justificada y no sujeta al descuento de haberes, las inasistencias que se originen por los siguientes motivos:

p-1. Efectuar trámites judiciales, o policiales u otros similares, siempre que mediare citación de la autoridad competente y/o presentase el comprobante correspondiente.

p-2. Siniestros o causas de fuerza mayor de conocimiento público impidiera su presentación al lugar de trabajo, al reintegrarse deberá traer la constancia de defensa civil, bomberos o autoridad competente.

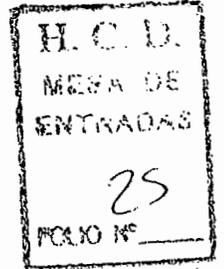
p-3. Por razones particulares hasta tres (3) jornadas discontinuas en el año, con goce íntegro de haberes y tres (3) jornadas discontinuas las que serán descontadas de la licencia anual que correspondiere gozar en dicho año. No podrán tomarse en tal caso más de un (1) día por mes. En los casos de guardia de 12 (doce) horas o más de duración se considerará un día completo por cada 6 (seis) horas.



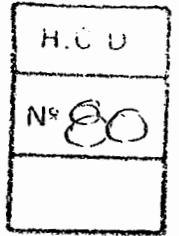


p-4 Por motivo de realizarse exámenes de prevención del cáncer gineco-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

q.- Por razones de violencia laboral.-



ARTICULO 135º.- El/la trabajador/a que presentase por escrito denuncia de violencia laboral, sea esta denuncia frente al empleador y/o frente a la representante del STMLZ; y que en esta denuncia señale como ejecutor de dicha violencia a un superior jerárquico o a un par laboral, tendrá derecho a ausentarse de su lugar de trabajo por el termino de 72 hs. dentro de las cuales el empleador designará una persona para que conjuntamente con el delegado gremial del sector y/o un representante gremial recaben la información necesaria para dar tratamiento al tema. Esta representación conjunta definirá la verosimilitud de lo denunciado y determinará los pasos a seguir; sean estos: desestimación de la denuncia, reunión de conciliación entre los involucrados, sanción al/a denunciado/a y/o reubicación del/a trabajador/a denunciante.



ARTICULO 136º.- Por causas no previstas en el presente, y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, el/a trabajador/a municipal tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo, para hacerse acreedor de ella, deberá registrar dos (2) años de actividad inmediata anterior a la fecha de su pedido. La misma no podrá exceder los 12 (doce) meses y solo será renovable, por única vez, por otro periodo de 12 (doce) meses. A solicitud del/a trabajador/a podrá quedar suspendida esta licencia y el/a trabajador/a deberá reintegrarse en forma inmediata.

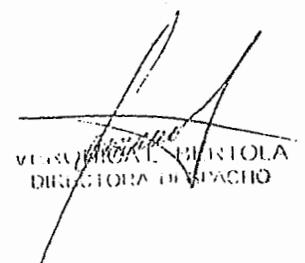
12) DERECHO A ASOCIARSE Y AGREMIARSE

ARTICULO 137º.- El personal sin distinción de jerarquias tiene derecho a asociarse y agremiarse con fines útiles de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución Nacional y conforme a las normas que reglamente el derecho.

13) ASISTENCIA SOCIAL AL PERSONAL Y SU FAMILIA

ARTICULO 138º.- Con arreglo a lo que determinen las disposiciones correspondientes, los/as trabajadores/as municipales, tienen derecho a goza. de la atención y prestación de servicios médicos

ES COPIA FIEL

  
VERONICA BENTOLA  
DIRECTORA DE OFICIO

asistenciales en la forma y condiciones más ventajosas e integrales posibles, alcanzando iguales beneficios a los familiares a su cargo.

#### 14) INTERPONER RECURSOS.

ARTICULO 139º.- Cuando un/a trabajador/a considere que han sido vulnerados sus derechos, podrá interponer ante la autoridad administrativa de la cual emanó la medida, recurso de reconsideración de la misma dentro de los 10 (diez) días hábiles de haber sido notificado. El recurso deberá ser fundado y por escrito. El recurrente deberá acompañar con él todas las pruebas documentales que posea, ofreciendo las que no están a su disposición inmediata, conjuntamente con las demás pruebas de que intente valerse. Las pruebas deberán ser sustanciadas ante la Secretaria de Legal y Técnica en un plazo de 60 (sesenta) días.

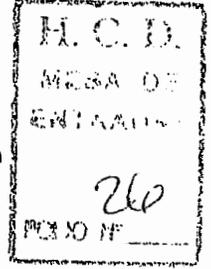
Vencido el mismo, ésta deberá devolver las producidas, con informe valorativo y dictamen sobre el fondo de la cuestión, dentro de los quince (15) días hábiles subsiguientes. La autoridad que dispuso la sanción medida deberá resolver el recurso dentro de los treinta (30) días hábiles de hallarse el trámite en estado. El recurso de reconsideración, llevará implícito el recurso jerárquico en subsidio, por ante el Secretario del área o el Secretario del H.C.D., en casos de denegatoria expresa, tanto por vencimiento del término para resolverlo.

ARTICULO 140º.- Las resoluciones de los Secretarios antes mencionados, si fueran originarias, podrán ser objeto del recurso de reconsideración en los términos del ARTICULO anterior o de apelación si fueran concluyentes de un recurso jerárquico por ante el Intendente Municipal o el Presidente del H.C.D. según corresponda, con nueva fundamentación escrita y nuevas pruebas, en caso de no haber podido ser aportadas en el recurso de reconsideración y/o jerárquico, quienes deberán expedirse dentro de los 60 (sesenta) días de hallarse las actuaciones en estado, previo dictamen de la Secretaria de Legal y Técnica, en idénticos plazos a los expresados respectivamente en el ARTICULO anterior.

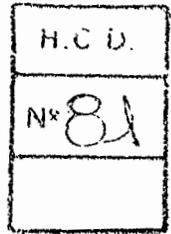
ARTICULO 141º.- Contra las resoluciones originarias y/o concluyentes del Intendente Municipal o del Presidente del H.C.D., sólo procederá el recurso de reconsideración. Del mismo modo que en los anteriores casos, las pruebas serán sustanciadas por la Secretaria de Legal y Técnica, también en iguales términos. Con el informe valorativo de su resultado y el dictamen que la misma producirá al



efecto, deberá resolver el Intendente o el Presidente del H.C.D., en el término de 60 (sesenta) días. Denegado que fuera el mismo expresamente o dejado transcurrir dicho plazo, queda expedita la acción contenciosa administrativa en sede judicial.



ARTICULO 142º.- En todas las actuaciones que c/al trabajador/a sea parte, será de plena aplicación el principio del informalismo en materia de procedimientos administrativos, debiendo prescindirse en todo caso de las denominaciones asignadas por el/a interesado/a a las presentaciones respectivas para otorgarle curso a las mismas conforme a las disposiciones de este cuerpo normativo.



15) SOLICITAR SU REHABILITACION Y READMISION

ARTICULO 143º.- 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 tres (3) años desde la fecha del acto que dispuso la separación. A tal efecto el Intendente o el Presidente del H.C.D., según el caso, previo dictamen de la Junta Disciplinaria podrá aceptar o no dicha solicitud. La aceptación o rechazo de la rehabilitación importará un acto discrecional, en relación a la oportunidad y conveniencia de la misma. Su análisis no se someterá a ninguna condición salvo el límite de tiempo mencionado para la solicitud.

ARTICULO 144º.- El/a trabajador/a que haya renunciado o el rehabilitado en la forma que prevé el Artículo anterior, podrá solicitar su readmisión a la administración municipal.

ARTICULO 145º.- El/a trabajador/a que haya renunciado y el que hubiere solicitado su admisión, será reingresado de existir vacante en la categoría mínima, debiendo cumplir los requisitos prescriptos para el ingreso.

16) RENUNCIAR AL CARGO

ARTICULO 146º.- La renuncia del/a trabajador/a producirá su baja, una vez aceptada su solicitud o transcurrido el plazo de 30 (treinta) días, tiempo durante el cual el/a trabajador/a deberá prestar servicios, salvo que con anterioridad al vencimiento de dicho término hubiera dispuesto la instrucción de sumario que lo/a involucre como imputado/a.

*[Handwritten signature]*  
VERÓNICA E. RISTOLA  
DIRECTORA DE DESPACHO

**ES COPIA FIEL**

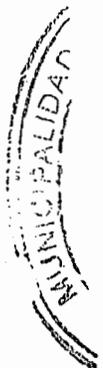
Transcurridos los treinta días desde la presentación de la renuncia, y no habiéndose expedido la administración, el/a trabajador/a deberá notificar fehacientemente su cese definitivo.-

#### 17) SOLICITAR EL BENEFICIO POR JUBILACION

ARTICULO 147º.- a- El personal contemplado en este CCT, estará comprendido en el régimen de previsión social determinado por la Ley Provincial correspondiente, quedando sujeto al pago de contribuciones que la misma establezca.

b- Dejando expresa constancia que el/a trabajador/a que realice tareas insalubres y realice los aportes correspondientes deberá acceder a la jubilación con veinticinco (25) años de aportes y cincuenta (50) edad correspondiente a dicho régimen.

c- De la misma manera se procederá al beneficio jubilatorio para los/as trabajadores/as que se desempeñen como docentes y realicen los aportes correspondientes para acceder al beneficio jubilatorio con veinticinco (25) años de aportes y cincuenta (50) años de edad.



#### 18) PASIVIDAD ANTICIPADA

ARTICULO 148º.- El Departamento Ejecutivo determinará la oportunidad y condiciones en que, en consonancia con las leyes Nacionales y/o Provinciales los/as trabajadores/as de planta permanente podrán acogerse a un régimen de pasividad anticipada.

#### 19) RETIRO VOLUNTARIO:

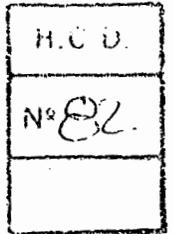
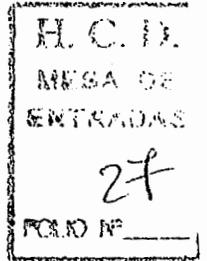
ARTICULO 149º.- El Departamento Ejecutivo podrá ofrecer; en la oportunidad, forma, condiciones, y modalidad que determine por vía reglamentaria; a todos los/as trabajadores/as de planta permanente el retiro voluntario. Teniendo presente que el mismo no podrá ser en ningún caso de carácter obligatorio y que la reglamentación deberá expresar claramente el monto y forma de pago de la indemnización.



20) MOVILIDAD Y VIATICOS

ARTICULO 150º.- Para la movilidad del/a trabajador/a se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Cuando se disponga que un/a trabajador/a en función de sus tareas deba trasladarse de un punto a otro, le serán abonados o facilitados los medios de transporte.
- b) En ningún caso el/a trabajador/a que deba trasladarse a pie estará obligado a transportar por su propio medio materiales, herramientas o elementos del trabajo cuyo peso o volumen le signifiquen un esfuerzo físico superior al normal.
- c) A los efectos que establece este ARTICULO todo/a trabajador/a tendrá un punto fijo de concentración o sede habitual de trabajo que será señalado en cada caso por los superiores jerárquicos.



21) PATROCINIO JUDICIAL VINCULADO CON LA FUNCIÓN MUNICIPAL.

ARTICULO 151º.- Todo/a trabajador/a municipal tendrá derecho a ser patrocinado/a sin cargo alguno por un letrado/a dependiente de esta comuna en aquellos casos en que le fuere imputada responsabilidad personal por hechos acaecidos con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones laborales municipales.

22) VESTUARIOS Y UTILES DE TRABAJO

ARTICULO 152º.- La Municipalidad proveerá a sus trabajadores/as, cuando por la naturaleza del trabajo corresponda, de las ropas, útiles y herramientas de trabajo que la técnica moderna aconseja para la seguridad y/o salubridad del/a trabajador/a y el eficiente desempeño de sus tareas. Si éstos no se hallaren en condiciones y ello representare un peligro para la integridad física del/a trabajador/a, éste/a podrá negarse a realizar las labores que obliguen a su uso. En materia de seguridad en el trabajo, deberá cumplirse con lo establecido por los Convenios firmados por nuestro país con la OIT en la materia.

23) JARDINES MATERNALES.

**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten Signature]*  
VERONICA PERIOLA  
DIRECTORA DE SECHO

ARTICULO 153°.- La Municipalidad deberá garantizar el servicio de jardines o salas maternas y/o centros complementarios para los/as hijos/as y menores a cargo del/a trabajador/a que no hayan alcanzado edad escolar. Los mismos deberán cumplir con lo que disponen las Leyes Nacionales y/o Provinciales en cuanto a cantidad de personal y condiciones edilicias.

## CAPITULO IX

### REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 154°.- El/la trabajador/a de la Administración Pública Municipal, no podrá ser privado de su empleo ni objeto de sanciones disciplinarias, sino por las causas y procedimientos que en este CCT se determinen.

ARTICULO 155°.- La acción disciplinaria es el ejercicio del poder disciplinario que tiene la Administración Pública para sancionar a sus trabajadores/as por los hechos u omisiones que constituyan faltas administrativas.



ARTICULO 156°.- Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurren los/las trabajadores/as municipales, son las siguientes:

#### A-Correctivas

- 1-Llamado de atención.
- 2-Apercibimiento.
- 3-Suspensión de hasta cinco (5) días.
- 4-Suspensión de hasta diez (10) días.
- 5-Suspensión de hasta treinta (30) días.

#### B-Expulsivas

- 6-Cesantía.
- 7-Exoneración.

ARTICULO 157°.- Son causas para aplicar la sanción disciplinaria enunciada en el inciso A I del ARTICULO 156° las siguientes:

Incumplimiento reiterado e injustificado del horario fijado, entendiéndose por reiteración 2 (dos) veces o más en un mes.

Una inasistencia injustificada en un mes.

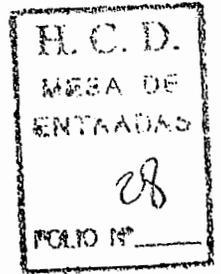


Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias de los incisos A2 y A3 del ARTICULO 156°, las siguientes:

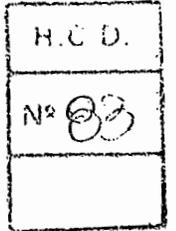
Falta de respeto a sus superiores, a sus iguales, a sus subordinados o al público.

Negligencia reiterada y probada en el desempeño de sus funciones.

2 (dos) inasistencias injustificadas en el año calendario.



ARTICULO 158°.- Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias de los incisos A4, A5, B6, y B7 del ARTICULO 156°, las que se mencionan seguidamente en un orden gradual de menor a mayor con relación a la entidad de la falta. Dicho orden deberá ser tenido en cuenta por el Instructor sumariante, por la Junta de Disciplina y por la autoridad que aplique la sanción:



Cuatro (4) llamados de atención o dos (2) apercibimientos dentro de un mismo año calendario.

Inasistencias injustificadas de tres (3) días en el mes, o cinco (5) o más días en el año calendario.

Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas debidamente comprobadas y falta grave de respeto al superior, iguales, subordinados o al público, en la oficina o en acto de servicio.

Abandono de servicio sin causa justificada.

Incumplimiento de las obligaciones determinadas por el ARTICULO 23°

Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas en el ARTICULO 24°

Incurrir en nuevas faltas que dan lugar a suspensión, cuando el inculpado haya sufrido en los once (11) meses anteriores, treinta (30) días de suspensión.

Incumplimiento intencional de órdenes legalmente y fehacientemente impartidas, siempre que: las mismas no impliquen la realización de un acto manifiestamente ilegal o contrario a los intereses de la administración.

Sentencia condenatoria dictada en perjuicio del/la trabajador/a, como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso o de naturaleza infamante.

Falta grave con motivo u ocasión del cumplimiento de las funciones por parte del trabajador, no obstante, lo cual en caso de que él/la trabajador/a sea detenida por un hecho ilícito, la municipalidad podrá suspenderle en forma preventiva la liquidación de haberes mientras dure dicha detención, que perjudique materialmente a la administración o que afecte el prestigio de la misma.

Delito pecuniario contra la Administración Pública.

En caso de guardias de duración mayor de seis (6) horas, se considerarán como un (1) día completo cada periodo de seis (6) horas.

ARTICULO 159°.-La sanción de suspensión será cumplida sin prestación de servicio y tendrá

**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten signature]*  
VERONICA GONZALEZ  
DIRECTORA DE NACHO

efectos a partir de la fecha en que quede firme la resolución respectiva. El/la trabajador/a será notificado en su lugar de trabajo de la sanción impuesta. Si no se encontrare prestando servicios se le notificará el día de reintegro a sus tareas.

ARTICULO 160°.-No podrá sancionarse disciplinariamente al/la trabajador/a salvo por los casos de llamado de atención, de apercibimiento o suspensión de hasta diez (10) días, sin que previamente se haya instruido el correspondiente sumario administrativo y dado la respectiva intervención a la Junta de Disciplina, en las condiciones y las garantías que el presente CCT acuerda, salvo el caso previsto por el ARTICULO 162°

Las sanciones deberán aplicarse por resolución fundada, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Toda sanción disciplinaria deberá ser comunicada a la Subsecretaria de Recursos Humanos.

Las sanciones aplicadas en violación a lo dispuesto, serán nulas.

El/la trabajador/a será considerado reincidente en mérito a la efectiva aplicación y cumplimiento de una penalidad anterior.

El poder disciplinario por parte de la administración, se extingue:

Por fallecimiento del responsable.

La Subsecretaria de Recursos Humanos deberá comunicar a la Dirección de Sumarios el fallecimiento del agente sumariado dentro de los 3 (tres) días de conocida tal circunstancia, con expresa mención del número de expediente en la cual tramita el sumario.

Por la desvinculación del/a trabajador/a con la administración municipal, salvo que la sanción pueda modificar la causa del cese, lo que deberá producirse dentro de los 180 días de efectivizado el cese.

Por prescripción de los siguientes términos:

- 1) Al año en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
- 2) A los tres (3) años en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas.
- 3) Cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción será el que rige en el Código Penal para el tipo de ilícito que correspondiere. En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en el presente. La apertura de procedimiento administrativo por investigación pre sumarial o sumario interrumpe los plazos de prescripción, desde el momento de asumir la manda el Instructor Administrativo designado a tal fin. En el caso de la apertura de Sumarios la aceptación de la manda no podrá exceder de 10 (diez) días contados a partir de la fecha en que el Instructor designado recibe las actuaciones.



4) El término de la prescripción de la acción comienza a correr desde el día en que se comete la falta si esa fuese instantánea, o desde que cesó de cometerse, si fuera continua y opera de pleno derecho por el simple transcurso del tiempo.

La comisión de una nueva falta, la orden de instrucción del sumario y los actos de procedimientos disciplinarios que tiendan a mantener en movimiento la acción disciplinaria, interrumpen el plazo de la prescripción de la misma. También lo interrumpen las acciones pre sumarial.

Los plazos se interrumpen cuando las actuaciones sumariales deban ser remitidas a autoridades administrativas o judiciales, que en cumplimiento de prerrogativas o deberes establecidos por ley y debidamente justificados soliciten su remisión. Los plazos se suspenden cuando mediaren razones justificadas por el lapso en que éstas se prolongaren, con intervención del Director de Sumarios.

El incumplimiento de los plazos fijados para la instrucción del sumario, en ningún caso dará lugar a la nulidad de las actuaciones, pero sí podrá devenir en sanción disciplinaria para los responsables cuando la demora no se encuentre debidamente justificada.

El plazo de la prescripción corre, se suspende o se interrumpe separadamente para cada uno de los responsables de la falta.

Cuando las circunstancias lo requieran el Instructor podrá habilitar días y horas. La resolución que se dicte acordando o denegando habilitación de días y horas es irrecurrible.

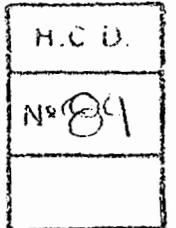
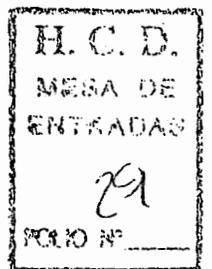
ARTICULO 161°.- La responsabilidad de los/as trabajadores/as municipales será juzgada de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica de las Municipalidades, en el presente CCT, y para todo lo no previsto, en las normas que rigen el Procedimiento Administrativo Municipal, la Ley 10.430 y su reglamentación. Rigiendo en todo el procedimiento el principio de norma más favorable al trabajador e in dubio pro operario.

ARTICULO 162°.- Las sanciones previstas en este capítulo, serán aplicadas por el Departamento Ejecutivo o por el Honorable Concejo Deliberante, según corresponda. No obstante, ambos podrán delegar en los funcionarios que a continuación se detalla sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando lo consideren conveniente la aplicación de las siguientes sanciones:

Secretario y Subsecretario Municipales: llamados de atención, apercibimiento y suspensión menor a diez (10) días.

Director Municipal: llamados de atención, apercibimientos y suspensión de hasta cinco (5) días.

Los funcionarios mencionados, cuando estimen que la falta a su criterio, debe ser sancionada con



ES COPIA FIEL

VERÓNICA L. BERTOLA  
DIRECTORA GENERAL

mayor severidad que la que posibilitan estas facultades, informarán por escrito a su superior inmediato. El Intendente Municipal o el Presidente del H.C.D., tienen potestad, a pedido de parte o de oficio, para revocar o disminuir las sanciones aplicadas.

ARTICULO 163º.-El/la trabajador/a que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas sin previo aviso será considerado incurso en abandono del cargo. Se le inuimará para que se reintegre a sus tareas habituales, dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas subsiguientes a la notificación, que a tal efecto practicará la Subsecretaría de Recursos Humanos al último domicilio denunciado por el/la trabajador/a en su legajo personal. Si no se presentare, vencido el plazo, se podrá decretar la cesantía sin necesidad de sustanciación de sumario administrativo previo, salvo que en la primera jornada que pudiere concurrir a su lugar de trabajo, por sí o por persona autorizada, acredite la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

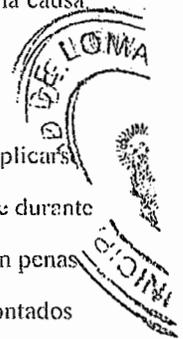
ARTICULO 164º.- A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los/las trabajadores/as de la administración municipal, se considerará reincidentes a los que durante el término de un (1) año anterior, a la comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con penas previstas en los apartados A1, A2 y A3 del ARTICULO 156º o dentro de los dos (2) años contados de la misma forma, cuando se tratare de las sanciones de los incisos A4 y A5 del mencionado ARTICULO.

En todos los casos al aplicar las sanciones se tendrá especialmente en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes particulares de cada infracción, personalidad y antecedentes del/la trabajador/a y todas aquellas circunstancias y condiciones que pudieran influir en la decisión final de la causa, de acuerdo con los principios del ARTICULO 41º del Código Penal o sea la naturaleza de la acción y de los medios para ejecutarla, la extensión del daño y del peligro causado, la calidad de los motivos de la falta de participación en el hecho, las reincidencias y las circunstancias de modo, tiempo, lugar, categoría o cargo y ocasión que demuestren la calidad de la conducta del agente.

## CAPITULO X

### PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS Y REGLAS PROCESALES DEL SUMARIO

ARTICULO 165º.- Cuando ocurriere un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones

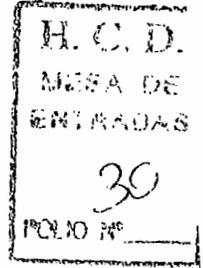




disciplinarias establecidas en el capítulo VIII, se seguirá el siguiente procedimiento:

Para sanciones que no requieran sumario previo: se comunicará al/la trabajador/a la imputación por escrito con expresa especificación de la causa, sanción que pudiera corresponderle y fecha.

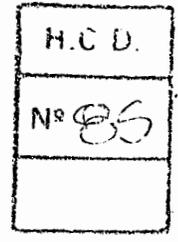
En todos los casos se lo oír dentro de los diez (10) días hábiles de la notificación precedente, al/la trabajador/a imputado/a y se deberá dar intervención a la Junta de Disciplina quien, teniendo a la vista el legajo personal certificado y agregado por la Subsecretaría de Recursos Humanos, en el plazo de quince (15) días hábiles emitirá su dictamen, reintegrando seguidamente las actuaciones al funcionario de origen.



Las sanciones que se dictaren serán mantenidas en suspenso mientras tramiten los recursos respectivos.

Los plazos para la presentación de recursos se establecen en:

- Diez (10) días hábiles para el de reconsideración.
- Diez (10) días hábiles para la apelación.
- Diez (10) días hábiles para el jerárquico.



La resolución de cada uno de ellos deberá producirse dentro del término de cinco (5) días.

Para sanciones que requieran sumarios previos: El sumario administrativo a que se refiere el ARTICULO 162° será instruido por funcionarios o trabajadores/as designados por el Intendente Municipal o Presidente del Honorable Concejo Deliberante. Se encomendará tal tarea al personal profesional, con título universitario de Abogado, de la Subsecretaría Legal y Técnica

La dependencia con competencia específica para conocer en las causas previstas en el presente Artículo será la Dirección de Sumarios.

ARTICULO 166°.- Cuando "prima facie" se presuma o denuncien irregularidades en cualquier área o sector de esta administración y no se indicaran imputados previamente determinados, se ordenará la sustanciación de investigación pre sumarial, la que podrá ser dispuesta por resolución del Secretario y Subsecretario que corresponda, tendiente a deslindar las responsabilidades del caso. Si de la sustanciación de dicho procedimiento resultase "prima facie" responsabilidad del/a trabajador/a municipal, el Instructor actuante lo elevará al funcionario municipal que lo ordenó, con opinión fundada aconsejando se dicte el pertinente acto administrativo disponiendo la instrucción de sumario contra el o los imputados designándose nuevo Instructor.

ARTICULO 167°.- La instrucción del sumario administrativo será ordenada por el Intendente Municipal o por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante según corresponda en forma

ES COPIA FIEL

*[Handwritten signature]*  
DIRECTORA EJECUTIVA

indelegable, siendo irrecurrible el acto administrativo que la ordene.

Cuando exista sumario abierto contra un/a trabajador/a determinado/a, la investigación de los hechos respectivos corresponden con exclusividad al Instructor. Con excepción del mismo, no se podrá llevar adelante investigación que tenga relación directa con trabajador/a o trabajadores/as municipales sumariados.

Esta disposición no obsta que para el personal jerárquico proceda a la investigación pre-sumarial de hechos ocurridos en su dependencia, siempre que no haya imputados o investigados previamente determinados.

ARTICULO 168°.- El sumario será secreto hasta que el Instructor dé por terminado el período de la prueba de cargo, lo que podrá producirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días. El Director de Sumarios a petición del Instructor que lo sustancia, podrá prorrogar ese plazo por 30 (treinta) días, cuando la importancia o magnitud del sumario así lo aconsejen. Finalizado el período de la prueba de cargo, el Instructor procederá a dictar el auto de apertura del período de prueba de descargo, disponiendo:

Dar vista de las actuaciones al imputado por el término de diez (10) días, dentro de los cuales deberá efectuar su defensa, y proponer las medidas que crea oportunas al efecto. Este plazo podrá ser prorrogado por 5 (cinco) días a petición del sumariado efectuada por escrito. El/la trabajador/a sumariado/a, en esta etapa podrá solicitar a su cargo fotocopia del expediente por el cual tramita el sumario.

Aconsejar el sobrecimiento del sumariado cuando resulte evidente que no se ha cometido el hecho denunciado y/o que el mismo no pueda ser imputado al sumariado y/o que dicho hecho no constituya falta netamente administrativa.

La conclusión de la prueba de descargo, deberá operarse dentro del término de 60 (sesenta) días de iniciada, pero a petición del imputado podrá ampliarse por otro término igual.

Al finalizar el período de la prueba de cargo el sumariado podrá hacerse asistir por un letrado inscripto en la matrícula y/o por un miembro designado por la Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales. El/la trabajador/a igualmente podrá ejercer este derecho cuando se tratare de pedidos de rehabilitación previstos en el ARTICULO 143°.

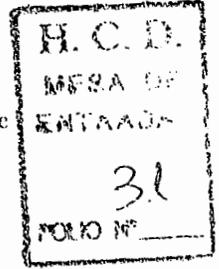
En su escrito de descargo el inculpado deberá constituir domicilio en forma clara y precisa, el que se considerará subsistente para todos los efectos legales mientras no se designe otro, no pudiendo constituirlo en oficina pública.

Concluida la prueba de descargo, y siempre y cuando el imputado hubiera ofrecido pruebas en su



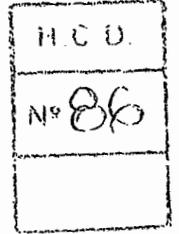


escrito de defensa, se volverá a correrle traslado de las actuaciones al mismo para que alegue sobre su mérito en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual, el Instructor consignará con opinión fundada las conclusiones del sumario dentro de los treinta (30) días.



ARTICULO 169°.- Emitidas las conclusiones del sumario, éste será remitido a la Subsecretaría de Recursos Humanos, la que agregará copia certificada íntegra del legajo personal del sumariado y elevará las actuaciones a la Junta de Disciplina en el plazo de cinco (5) días.

La Junta de Disciplina se expedirá dentro de los diez (10) días hábiles, debiendo remitir las actuaciones al Intendente Municipal o al Presidente del Honorable Concejo Deliberante, -según corresponda-, para su resolución definitiva, la que deberá producirse dentro del plazo de treinta (30) días.



ARTICULO 170°.- En cualquier tiempo podrá solicitarse la revisión del sumario administrativo del que resultare pena disciplinaria cuando se aduzcan hechos nuevos susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores/as fallecidos la revisión podrá ser requerido por el/la cónyuge supérstite o por cualquier pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad o por la misma Municipalidad.

En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en base a las que se piden la revisión. En su defecto, ésta será rechazada de plano.



ARTICULO 171°.- El/la trabajador/a presuntamente incurso en falta grave, podrá ser trasladado preventivamente en forma transitoria hasta la resolución definitiva del sumario a otra dependencia, respetando su jerarquía, jornada y horario de labor, siempre y cuando su alejamiento sea necesario para esclarecer los hechos o cuando su permanencia sea inconveniente con relación a los hechos que se investigan. La medida precautoria mencionada, únicamente podrá ser dispuesta por la autoridad que ordenó el sumario y no implicará pronunciarse sobre la responsabilidad del/la trabajador/a.

ARTICULO 171° BIS- La instrucción del sumario no obstara los derechos escalafonarios del agente, pero los ascensos o cambios de grupo ocupacional que pudieran corresponderle, no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándole la correspondiente vacante accediendo a la misma con efecto retroactivo, en caso que la resolución no afectare el derecho.

**ES COPIA FIEL**

*Verónica Bertola*  
VERÓNICA BERTOLA  
DIRECTORA DE SECRADO

ARTICULO 172°.- Si de las actuaciones surgieran indicios fehacientes de haberse violado alguna norma penal, se impondrá de ello a las autoridades jurisdiccionales correspondientes.

ARTICULO 173°.- No podrá aceptarse la renuncia de los/as trabajadores/as sumariados hasta tanto haya resolución firme en las actuaciones respectivas.

ARTICULO 174°.- La sustanciación del sumario administrativo por hechos que pudieran constituir delitos, coexistiendo causa penal por el mismo hecho investigado, proseguirá según su estado hasta emitirse las conclusiones en sede judicial. En tal etapa el Instructor podrá emitir dictamen para los hechos que constituyan exclusivamente faltas netamente administrativas, debiendo suspender las actuaciones por los demás hechos hasta que recaiga sentencia judicial definitiva en sede penal. En ningún caso podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa estando pendiente la causa judicial-penal. Cuando el/la trabajador/a se hubiere encontrado privado de su libertad y definitivamente recayere resolución absolutoria en sede judicial y administrativa, se le reconocerá el derecho de percibir en forma total los haberes correspondientes.

En caso de condena judicial que hubiere motivado la privación de libertad del/a trabajador/a, éste/a no tendrá derecho a la percepción de haberes, durante el tiempo que por tal razón no prestó servicios.

ARTICULO 175°.- Toda vez que un/a trabajador/a imputado/a en sumario administrativo, resultare sobreseído/a o absuelto/a en la causa penal que motivó la actuación, dará derecho al mismo a solicitar se deje expresa constancia en el legajo personal del/a trabajador/a mediante copia del fallo Judicial respectivo.

ARTICULO 176°.- Dispuesta la formación del sumario, el Instructor podrá designar un relator en carácter de secretario ad-hoc para asistirlo. Ello, cuando la complejidad de la cuestión o el número de sumarios a su cargo lo hagan necesario. En este caso, el Secretario Letrado podrá realizar por sí todas las medidas procesales tendientes a la sustanciación del sumario con excepción de:

Apertura a prueba, de cargo y de descargo.

Imputación.

Providencia que propicie el sobreseimiento.

Proveimiento de peticiones de o de los/as sumariados/as.

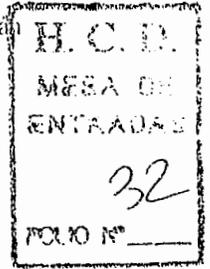
Cierre del sumario e informe final.





ARTICULO 177º.- La instrucción tendrá facultades para requerir directamente los informes que resulten necesarios sin obligación de respetar la vía jerárquica y los Organismos requeridos deberán evacuarlos en el plazo que en cada caso se indique.

Cualquier dependencia de la administración Municipal está obligada a poner a disposición del Instructor los documentos que fueren recabados previamente por éste, como así también expedir copias certificadas.



ARTICULO 178º.- El/la imputado/a podrá, dentro de los tres (3) días de notificado/a del decreto que ordene el sumario administrativo, recusar al/la Instructor/a por las siguientes causas:

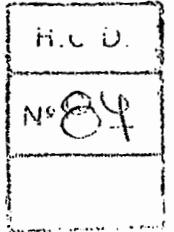
El parentesco consanguíneo de cualquier grado, o por afinidad hasta el cuarto grado, con el/la denunciante o imputado/a.

Ser o haber sido denunciado/a o acusado/a de un delito o falta disciplinaria por el Instructor/a.

Tener el/la Instructor/a, su cónyuge o pariente de cualquier grado, pleito pendiente con el/la imputado/a.

Haber emitido opinión anticipada del caso que debe tramitar, pero no cuando la haya vertido en casos análogos.

El/la Instructor/a, dentro del (3) tercer día de notificado fehacientemente de su designación, si existiera alguna de las circunstancias enumeradas precedentemente deberá excusarse.



ARTICULO 179º.- La recusación no suspende el curso del sumario, salvo en lo que atañe a la declaración del/la imputado/a, pudiendo designarse transitoriamente otro/a instructor/a mientras se sustancia el correspondiente incidente.

ARTICULO 180º.- Los incidentes de recusación y excusación serán sustanciados por cuerpos separados, debiendo elevarse de inmediato a dictamen de la Asesoría Letrada de la Municipalidad, quien se expedirá en el término de tres (3) días hábiles, luego de lo cual las actuaciones se elevarán a la consideración del Intendente Municipal o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, quien deberá expedirse en el término de cinco (5) días hábiles.

ARTICULO 181º.- Si resuelta desfavorablemente la recusación o excusación se devolverán los actuados al/la Instructor/a del sumario. Si por el contrario se hace lugar a alguna de ellas, se procederá a la designación de un/a nuevo/a Instructor/a.

ES COPIA FIEL

DIRECTORA DE OFICIO

ARTICULO 182°.- El sumario será secreto hasta que el/la Instructor/a dé por finalizado el periodo de prueba de cargo.

ARTICULO 183°.- De todas las diligencias que se practiquen se levantará acta o certificación, con indicación del lugar y fecha, la que será firmada por todas las personas que hayan intervenido en ella. El/la Instructor/a deberá rubricar cada una de las hojas que utilice, mediante su firma, juntamente con los/as intervinientes, y sellos correspondientes. Cuando la persona no supiere o no pudiere firmar, se hará constar esta circunstancia al pie de la actuación y en ese caso la suscribirá otro a su ruego. Cuando se negare a firmar, se procurará documentar el hecho con el testimonio de dos personas a quienes constare esa negativa. Ante la ausencia de testigos, la constancia del/a instructor/a será considerada suficiente a los fines indicados.

Bajo ninguna circunstancia los/as sumariados/as o sus representantes podrán retirar las actuaciones de la Dirección de Sumarios. La violación de esta prohibición hará incurrir en falta grave tanto a quienes retiren las actuaciones como a quienes faciliten la maniobra.

ARTICULO 184°.- Las notificaciones a los/as imputados/as y testigos se practicarán personalmente, por cédula, por telegrama colacionado o por carta documento preferentemente, con transcripción del despacho, dejando constancia de las mismas en el sumario respectivo. Las notificaciones efectuadas por otros medios se considerarán válidas cuando de las mismas se desprenda sin duda alguna que lo que se pretende notificar ha llegado a conocimiento pleno de/al destinatario/a. Se presume dicho conocimiento cuando consten en el expediente notificaciones de providencia de fecha posterior.

ARTICULO 185°.-Deberán ser notificadas las siguientes providencias:

La que dispone el otorgamiento de las vistas legales.

La que provee la prueba de descargo.

Las que fijen audiencias de testigos de cargo y descargo.

Las que denieguen peticiones.

Las intimaciones.

ARTICULO 186°.-A fin de que la notificación sea enviada al domicilio correcto los organismos sectoriales de Personal, al tomar conocimiento del cambio de domicilio de un/a trabajador/a que se halla bajo sumario, deberán comunicarle en forma inmediata a la Dirección de Sumarios, con



expresa indicación del número del expediente en que se ordenó el mismo. Esta obligación regirá sin perjuicio de la comunicación que deberá hacer el/la trabajador/a sumariado/a en forma directa ante la Dirección de Sumarios, en conformidad con lo dispuesto en el ARTICULO 23° inc ñ.

ARTICULO 187°.- Los/as trabajadores/as de la Administración Municipal quedan obligados/asa comparecer al llamado de la instrucción, salvo para el caso que se trate de indagatoria. Si debidamente notificados no comparecen sin causa que los justifique, se harán pasible de las sanciones que le pudiere corresponder. En las notificaciones se hará constar esta norma. Se admitirán testigos que no pertenezcan a la administración. Invitados a hacerlo, se dejará constancia de su negativa o incomparecencia. Si el/la testigo ofrecido en la defensa debidamente notificado no compareciere sin causa que lo justifique se lo tendrá por desistido/a.

ARTICULO 188°.- Todo/a funcionario/a o trabajador/a responsable del incumplimiento de los plazos previstos en este C.C.T. y/o imposiciones reglamentarias y/o resoluciones de la instrucción, durante la sustanciación del sumario administrativo, quedarán incurso en grave negligencia en el cumplimiento de sus funciones y serán pasibles de las sanciones correspondientes.

ARTICULO 189°.- Las personas ajenas a la administración podrán presentar denuncias debidamente fundadas, ante el funcionario del área donde se cometiera la presunta irregularidad o superior jerárquico, quien tendrá la obligación de recibirla sobre hechos u omisiones que puedan configurar faltas o delitos que atentaren el interés municipal.

ARTICULO 190°.- No dará lugar a la instrucción del sumario la denuncia que provenga de fuente anónima o hecha bajo firma apócrifa.

ARTICULO 191°.- En caso de que la denuncia fuese oral, se labrará acta que en lo esencial deberá contener: 1) lugar y fecha. 2) nombre, apellido, domicilio y demás datos personales del denunciante, acreditados con el respectivo documento de identidad, 3) relación de los hechos denunciados, 4) nombre y apellido de las personas a quienes se atribuyen responsabilidad en los hechos o en su defecto, los datos o informes que permitan su individualización, y 5) los elementos de prueba que pudieran existir, agregando los que tuviere en su poder.

El acta deberá ser firmada por el/la denunciante en presencia del/a funcionario/a interviniente, el/la que refrendará con su firma y sello. En todos los casos el/la denunciante deberá comparecer ante

INSTRUMENTAL DE COPIA  
Nº 33

H. C. D.  
MESA DE  
ENTRADA  
33  
FOLIO Nº

H. C. D.  
Nº 88



**ES COPIA FIEL**

  
VERÓNICA BENÍTEZ  
DIRECCIÓN DE MACHO

el/la Instructor/a designado/a a ratificar la denuncia formulada.

ARTICULO 192°.- En caso que la denuncia fuera por escrito, el/la sumariante citará al/la denunciante, para que ratifique el contenido de la misma y reconozca la firma que la suscribe, dejándose constancia de lo actuado en acta.

No lográndose la comparecencia del/a denunciante y no siendo posible establecer la autenticidad de la firma, se decretará el archivo de las actuaciones. El mismo procedimiento se seguirá cuando la denuncia provenga de fuente anónima, fuere formulada bajo firma apócrifa o cuando hubiese sido retractada.

ARTICULO 193°.- El/la Instructor/a deberá incorporar al sumario todo dato, antecedente, instrumento o información que del curso de la investigación surja como necesario o conveniente para el mejor esclarecimiento de los hechos o individualización de los/las responsables.

ARTICULO 194°.- Si fuere conveniente el reconocimiento de algún lugar, se efectuará una inspección ocular, de la cual se dejará constancia en acta, consignando su resultado. Los/as inculpados/as podrán concurrir con sus representantes ó letrados/as y formular las observaciones pertinentes, de las que se dejará constancia en el acta.

ARTICULO 195°.- Para el caso que sean necesarias pericias, éstas se confiarán dentro de lo posible a los/as trabajadores/as de la Administración Municipal, quienes deberán realizarla en cumplimiento de una obligación inherente al cargo o función y dentro del plazo que el/la Instructor/a fije de acuerdo a las características de cada caso.

ARTICULO 196°.- Cuando se tratare de déficit de inventario, extravío, pérdida, destrucción, o deterioros de bienes municipales, el/la Instructor/a deberá llenar en cuanto sea pertinente los siguientes requisitos esenciales:

Mencionar aquellos datos necesarios para la individualización del bien.

Fecha de la provisión o adquisición de la cosa, por la dependencia correspondiente. Si no se pudiera establecer la fecha exacta, deberá consignar la época probable o desde cuando se tiene certeza que la cosa estaba en la dependencia.

Fecha o época probable de la desaparición o daño.

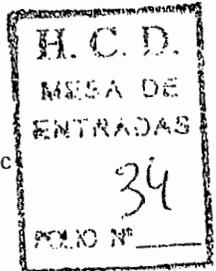
Establecer por medio de pericias el monto de los daños o perjuicios ocasionados a la Administración



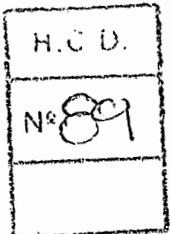


Municipal.

Trabajadores/as responsables del daño a quienes se les atribuyen su producción por dolo, culpa o negligencia, o por haber facilitado con su culpa o negligencia, la desaparición o destrucción de las cosas por tercero.



ARTICULO 197º.- En las declaraciones testimoniales se recabará a los/as deponentes juramento de decir verdad, sobre todo lo que supieren o les fuere requerido, haciéndole saber que la Ley penal sanciona con prisión a los que se producen con falsedad. Las declaraciones indagatorias estarán exentas del citado juramento atento lo dispuesto por el ARTICULO 18º de la Constitución Nacional.



ARTICULO 198º.- Por las declaraciones testimoniales se levantará acta, que deberá ser encabezada por los siguientes datos:

Lugar y fecha de la comparecencia.

Nombres y apellidos completos del/a declarante, edad, estado civil, nacionalidad, si lee y escribe, dejando constancia del documento de identidad que presentare.

Profesión, empleo u oficio y en caso de ser trabajador/a de la Administración: número de legajo, antigüedad, función, categoría y dependencia donde trabaja.

Domicilio real y en su caso legal.

ARTICULO 199º.- Las preguntas siempre serán claras, precisas y no podrán formularse en forma capciosa, sugestiva u ofensiva. Tampoco se podrán formular amenazas de ninguna clase, hacer ofertas de naturaleza alguna, ni preguntas que puedan afectar el fuero privado o de carácter íntimo, extraños al asunto que se ventila.

ARTICULO 200º.- El/la declarante no será obligado a contestar en forma precipitada. Las preguntas le serán repetidas siempre que se advierta que no han sido comprendidas y, con mayor razón, cuando la respuesta no concordara con el contenido de la pregunta. El/la declarante podrá dictar por sí mismo sus declaraciones, pero no podrá traerlas escritas de antemano. En el acta se procurará asentar las mismas palabras y expresiones vertidas por el/la declarante, quien deberá dar razón de sus dichos.

ARTICULO 201º.- Concluido el acto, si el/la interrogado/a se negare a leer su declaración, el/la Instructor/a procederá a su lectura en voz alta y clara, dejando expresa constancia de ello. El/la



ES COPIA FIEL

*[Handwritten Signature]*  
VERONICA DE LUCA  
DIRECTORA DESPACHO

declarante deberá manifestar si se ratifica de su contenido, o por el contrario, si tiene que añadir o enmendar. Si no se ratificara en todo o en parte, se hará constar en forma el hecho y las causas invocadas, pero en ningún caso se testará lo escrito, sino que la nueva manifestación se insertará a continuación de los actuados, relacionando cada punto con lo que conste más arriba o sea objeto de modificación. En este acto el/la Instructor/a le hará saber que puede declarar sobre el asunto cuantas veces lo considere conveniente y el estado del sumario lo permita.

ARTICULO 202°.- Las raspaduras, errores, interlineaciones o enmiendas producidas por el/la Instructor/a durante el acto, serán salvadas al pie del acta antes de las respectivas firmas.

ARTICULO 203°.- El/la Instructor/a deberá interrumpir el interrogatorio cuando advierta señales de fatiga en el/la declarante, reanudando el mismo cuando hubiese desaparecido el impedimento para continuar la declaración.

ARTICULO 204°.- Cuando las declaraciones obtenidas en un sumario disientan acerca de un hecho o circunstancia que convenga dilucidar, se tratará en los interrogatorios de aclarar las discrepancias y, en este último caso, el/la Instructor/a procederá a efectuar los careos correspondientes.

ARTICULO 205°.- Para llevar a cabo un careo, se procederá de la forma siguiente:

Llenadas las formalidades de estilo relacionadas con la identidad de los intervinientes, se dará lectura a los/as careados/as de las partes respectivas de sus declaraciones, que se consideren contradictorias entre sí, llamándoles la atención sobre ello, a fin de obtener su declaración en forma explícita, pudiendo los/as careados/as solicitar la lectura íntegra de lo declarado.

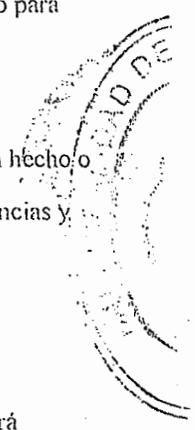
Se consignarán en el acto las preguntas y respuestas que mutuamente se hicieren los/as careados/as, en la forma más ajustada a la realidad.

No se permitirá que entre ellos/as se insulten, amenacen o mal traten.

Se dejará constancia de todas las particularidades que resulten o puedan resultar convenientes.

Todos/as los/as intervinientes firmarán la totalidad de las hojas utilizadas en la diligencia, previa lectura y ratificación.

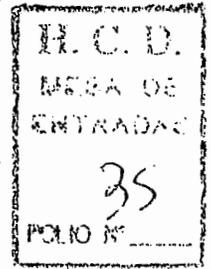
ARTICULO 206°.- El careo entre imputados/as se verificará en la misma forma pero sin recibirle juramento de decir verdad. Los careos de imputados/as con testigos, podrán efectuarse a pedido de los primeros o de oficio, pero siempre con el consentimiento de los segundos.



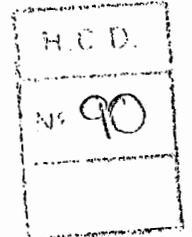


ARTICULO 207º.- Los documentos privados serán sometidos a reconocimiento de aquellos/as a quienes pertenecieran, para lo cual deberán ser citados poniéndoseles de manifiesto los instrumentos a reconocer.

ARTICULO 208º.- Los organismos de la Administración están obligados a poner a disposición del/a Instructor/a los documentos que fueren recabados por este, como así también expedir copia testimoniada, pudiendo el/a Instructor/a proceder a' secuestro de los mismos en caso de ser necesario.



ARTICULO 209º.- Toda actuación o providencia que se incluya en el sumario, deberá consignar: lugar, fecha y hora, en su caso, con aclaración de firmas y en lo posible serán hechos mediante escritura a máquina, guardando los márgenes que permitan su fácil lectura.



ARTICULO 210º.- El/a Instructor/a practicará todas las diligencias que propusiere el/a inculpado/a o hubiere propuesto el/a denunciante, cuando aquel/la lo estime procedente, pero deberá dejar constancia fundada cuando las denegare, siendo esta providencia irrecurrible.

ARTICULO 211º.- El Código de Procedimiento Penal de la Provincia de Buenos Aires será de aplicación supletoria al presente C.C.T., en tanto que las normas a aplicar fueran compatibles con el procedimiento disciplinario administrativo según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires.

## CAPITULO XI

### REGIMEN DE CALIFICACIONES

ARTICULO 212º.- Una vez cada dos años todo trabajador/a de la administración municipal será calificado en su desempeño:

Por los trabajadores que compartan con el/la trabajador/a el ámbito laboral

Por el jefe inmediato de la sección de trabajo.

Por el Director del área.

**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten Signature]*  
VERIFICADA EN TOLVA  
DIRECTORA DE BACHO



Por el funcionario político inmediato superior al Director del área

ARTICULO 213°.- Aprobadas por la Secretaría, repartición o dependencias correspondientes, las calificaciones serán remitidas a la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, la que una vez coordinados la aplicación de criterio intervinientes para su uniformidad, remitirán la nómina total al Departamento Ejecutivo o Deliberativo en su caso, para que tomen conocimiento y de Visto Bueno procediendo posteriormente a la notificación de los/as trabajador/as por vía de la Dirección Municipal de Personal.

ARTICULO 214°.- El/la trabajador/a notificado/a de las calificaciones puede pedir la reconsideración al jefe interviniente dentro de los dos (2) días de la fecha de comunicación. Este jefe tiene 5 (cinco) días para expedirse, debiendo notificar directamente al trabajador/a peticionante la resolución. En esta instancia y a pedido del/la recurrente podrá participar el Delegado/a Gremial del sector. Si fuera rechazado el reclamo de el/la trabajador/a tiene dos días para solicitar la elevación de los antecedentes a la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones para los fines del recurso de reconsideración. También en esta instancia y a pedido del/la trabajador/a podrá participar un representante del S.T.M.L.Z. La Junta deberá expedirse a más tardar en la reunión inmediata siguiente a la recepción de los antecedentes, de manera que todo el trámite no demore más de un mes.

ARTICULO 215°.- La calificación del Personal abarcará fundamentalmente las aptitudes para desempeñar el cargo. El contenido de esta calificación estará determinado por los siguientes conceptos:

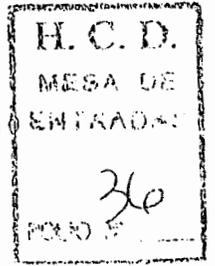
- a- Conducta.
- b- Competencia, calidad y rendimiento.
- c- Compañerismo.
- d- Asistencia.
- e- Puntualidad.
- f- Antigüedad.

ARTICULO 216°.- La calificación de los conceptos a-, b-, c-, d-, e-,f-, mencionados en el

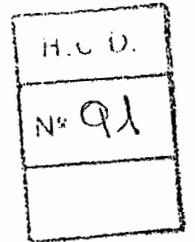




ARTICULO anterior, como así también de los subconceptos integrantes de los mismos se hará en forma numérica de 1 a 20 para cada uno, teniendo en cuenta los descuentos de puntos que correspondan por aquellos determinantes de orden negativo y que para el caso se detallan. En los casos en que los determinantes negativos superen los veinte (20) puntos, la calificación será igual a (cero) punto para ese ítem, dejándose constancia de la calificación negativa en observaciones.



ARTICULO 217°.- LA CONDUCTA se calificará teniendo en cuenta las sanciones a que hubiere dado lugar el/la trabajador/a durante el año o período considerado, los determinantes de orden negativos serán:



Llamado de atención: 1 (un) punto menos por cada uno.

Apercibimiento: 1,5 (uno y medio) punto menos por cada uno.

Suspensión de hasta 5 (cinco) días: 2 (dos) puntos menos por cada una.

Suspensión de hasta 10 (diez) días: 5 (cinco) puntos menos por cada una.

Suspensión de hasta 30 (treinta) días: 10 (diez) puntos menos por cada una. Si se produjera más de una sanción en el período que abarca la calificación, a los 20 puntos se le restarán la cantidad que corresponda, no pudiendo en ningún caso ser inferior a 0(cero) puntos



ARTICULO 218°.- COMPETENCIA, CALIDAD Y RENDIMIENTO: sin desconocer que en este concepto la calificación tiene un alto componente subjetivo; cada instancia de la cadena de mando responsable de esta calificación deberá dedicar su mayor esfuerzo en que la calificación se base en el desempeño objetivo del/la trabajador/a y no en la percepción individual de quien califica sobre la personalidad del/la trabajador/a.

Teniendo en cuenta lo siguiente:

- 1- La cantidad y calidad de su trabajo es inferior a lo normal observándose en el mismo, diversidad de errores, cinco (5) puntos.
- 2- La cantidad de su trabajo es normal, pero su calidad es deficiente o a la inversa, diez (10) puntos.
- 3- La cantidad de su trabajo es buena y la calidad también es buena, quince (15) puntos.

**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten signature]*  
 VERONICA ANTONIO  
 DIRECTORA DE PERSONAL

4- La cantidad y calidad del trabajo realizado supera los cánones medios normales en el tipo de tarea que desempeña, veinte (20) puntos.

ARTICULO 219°.- COMPAÑERISMO: La importancia de un ambiente laboral armonioso nos lleva a instalar el concepto de que el resto de los trabajadores/as que se desempeñan conjuntamente con el trabajador/a a calificar reciba un puntaje que evalúe su integración y desempeño con sus compañeros de trabajo.

Teniendo en cuenta lo siguiente:

1- Perjudica con su hacer a sus compañeros de trabajo, siendo consciente de ello y sin tratar de superarlo, 0 (cero) puntos.

2- Perjudica involuntariamente a sus compañeros, tratando de superar la situación, 10 (diez) puntos.

3- No perjudica a sus compañeros, desempeña sus tareas sin molestar a los demás componentes del grupo de trabajo, 15 (quince) puntos.

4- Ayuda sus compañeros de trabajo demostrando interés por todo lo que a ellos le suceda, brinda su apoyo para solucionar todo tipo de problemas, 20 (veinte) puntos.

ARTICULO 220°.- LA ASISTENCIA se calificará de acuerdo a los antecedentes que hacen al concepto acumulados por el/la trabajador/a durante el período considerado, teniendo en cuenta las inasistencias justificadas e injustificadas, que reducirán el puntaje en la siguiente proporción:

Justificadas: 0,5 (medio) puntos menos por cada dos (2).

Injustificadas: 0,5 (medio) puntos menos por cada 1 (uno).

Las inasistencias por licencia anual, nacimiento de hijo, maternidad, adopción, paternidad, accidentes de trabajo y duelo no serán tenidas en cuenta.

En los casos de licencias gremiales y/o licencia sin goce de haberes por cargo de mayor jerarquía, se tomará para la calificación el puntaje que registrase en el último año trabajado. Igual temperamento se adoptará cuando en dicho período el agente haya prestado menos de 50 % del trabajo efectivo.

COMUNIDAD DE LOMAS DE  
37

ARTICULO 221°.- A los efectos de calificar la PUNTUALIDAD se tendrá en cuenta el horario de entrada y salida y los permisos para ausentarse en las horas de trabajo.

La puntualidad perfecta determina 20 (veinte) puntos. Se descontará 0,5 (medio) punto por cada llegada tarde.

H. C. D.  
MESA DE  
ENTRADAS  
37  
FOLIO N°

ARTICULO 222°.- La antigüedad afectará al puntaje general obtenido de la suma de los puntos adjudicados al/la trabajador/a en los conceptos vistos, de la siguiente forma:

Si el puntaje general obtenido oscila entre 45 (cuarenta y cinco) y 60 (sesenta) puntos, al agente se le asignará 1 (un) punto más por cada año de antigüedad.

De 25 (veinticinco) puntos a 44 (cuarenta y cuatro) puntos, 0,75 (tres cuartos) puntos más por cada año de antigüedad.

De 12 (doce) a 24 (veinticuatro) puntos, 0,5 (medio) punto más por cada año de antigüedad.

De 0 (cero) a 11 (once) puntos, 0,25 (un cuarto) punto más por antigüedad.

H. C. D.  
N° 92

ARTICULO 223°.- La calificación de las aptitudes para desempeñar el cargo, constituye la base fundamental que determinará la posibilidad del progreso, por fuera del ascenso automático ya definido para los cargos no jerárquicos.

**CAPITULO XII**

**JUNTA DE CALIFICACIONES, ASCENSOS Y PROMOCIONES**

ARTICULO 224°.- A los efectos previstos en este CCT funcionará una Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones que será única y permanente, la que desarrollará las siguientes funciones:  
Coordinar la aplicación de los criterios de calificación de los/as trabajadores/as para garantizar su uniformidad.

Confeccionar la nómina de los/as trabajadores/as que reúnan las condiciones requeridas para los ascensos.

Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los/las trabajadores/as para efectuar la promoción de conformidad con las normas establecidas en este CCT, y elevar a tal efecto la nómina al Departamento Ejecutivo o al Deliberativo en su caso.

Atender los reclamos de los/las trabajadores/as municipales, motivadas en las calificaciones, expidiéndose al respecto.

Atender los reclamos de los/las trabajadores/as municipales, en todo lo inherente a ascensos y

VERONICA M. TRIOLA  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS

**ES COPIA FIEL**



promociones.

A solicitud del/la trabajador/a municipal que se considere perjudicado en el caso de traslados o suspensiones de hasta 10 (diez) días, cuando del antecedente o del examen de la cuestión existan vicios de subestimaciones o elementos de juicio que hagan admisibles la reconsideración, la Junta fundará la solicitud y elevará al Departamento Ejecutivo o Deliberativo según el caso, para que considere el pedido y resuelva en definitiva.

En todos aquellos casos en los cuales se requiera su intervención siempre y cuando correspondan a temas inherentes a ascensos, promociones y calificaciones

En todos los casos en que la Junta se expida, su dictamen será considerado como vinculante para la autoridad de aplicación, salvo que expresamente se dispusiere lo contrario.

ARTICULO 225°.- La Junta de Calificaciones, Ascensos, Promociones estará integrada por cuatro (4) miembros titulares a saber:

2 (dos) miembros representantes directos de la Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales.

2 (dos) miembros designados por el Departamento Ejecutivo. En todos los casos deberá hacerse constar el nombre de los respectivos suplentes. Cuando la Junta deba tratar cuestiones relacionadas con los/as trabajadores/as pertenecientes al Departamento Deliberativo, los miembros representantes del Ejecutivo serán reemplazados por su igual del Deliberativo, permaneciendo el resto inalterado.

Los integrantes no deberán tener antecedentes policiales o judiciales desfavorables como condenas en causas criminales, como asimismo delitos pecuniarios a la administración pública.

ARTICULO 226°.- La duración de los integrantes de la Junta será de 2 años en estas funciones pudiendo ser reelegidos independientemente e indefinidamente.

La remoción de los integrantes podrá ser efectuada en cualquier oportunidad, los que representen el Departamento Ejecutivo y el Departamento Deliberativo por la autoridad respectiva, y los que representen al Sindicato de Trabajadores Municipales por la Comisión Directiva del mismo.

ARTICULO 227°.- La Junta podrá sesionar con un mínimo de dos (2) integrantes siempre y cuando se hallen presentes los representantes designados por ambas partes.

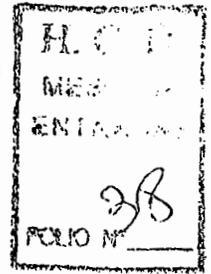
ARTICULO 228°.- La Junta y sus miembros individualmente, podrán recabar informes y asesoramientos, debiendo éstos serles suministrados de cualquier trabajador/a o dependencia





municipal, siempre que se trate de asuntos que se encuentren a su consideración.

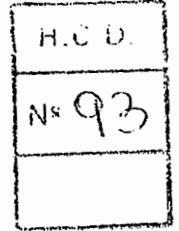
ARTICULO 229°.- La Junta será asistida por una Secretaría, en la cual se efectuarán todas las tareas administrativas necesarias para llevar adelante las funciones por las cuales fue creada. Se la dotará asimismo del personal, material e implementos a fin de concretar su finalidad.



**CAPITULO XIII  
JUNTA DE DISCIPLINA**

ARTICULO 230°.-

Tendrá idéntica composición que la Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones, pudiendo o no variar sus miembros. Deberá expedirse en los sumarios administrativos finalizados por la instrucción y previo al dictado de la resolución que aplique la sanción.



**CAPITULO XIV  
COMISION DE POLITICA SALARIAL**

ARTICULO 231°.- Será su función el seguimiento mensual de las partidas presupuestarias de los gastos del personal. Dicha Comisión tendrá igual composición que las precedentes para la evaluación de propuestas que tiendan al mejoramiento en la distribución de los ingresos y en el cumplimiento de lo dispuesto por el presente CCT

ARTICULO 232°.- Esta Comisión tendrá las siguientes funciones

Proponer la incorporación de nuevas técnicas laborales para el desarrollo de tareas municipales.  
Estudio y propuesta de actualización e incrementos de salarios y remuneraciones a otorgar al personal municipal.

ARTICULO 233°.- La Comisión estará compuesta por 4 (cuatro) miembros, 2 (dos) designados por el Departamento Ejecutivo y 2 (dos) por el Sindicato de Trabajadores Municipales. Podrán ser reelegidos en sus cargos indefinidamente, su remoción podrá efectuarse en cualquier oportunidad por quienes lo designaron.

**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten signature]*  
VERONICA PERIOLA  
DIRECCION GENERAL

*[Handwritten marks and initials on the left margin, including 'OMA' and 'A']*

ARTICULO 234º.-Las decisiones serán tomadas por mayoría y funcionará con un mínimo de 2 (dos) integrantes, debiendo estar representadas ambas partes. En caso de disidencias, las mismas deberán estar fundadas y por escrito.

ARTICULO 235º.- La Comisión está facultada para delegar en Sub-comisiones todos aquellos temas en los cuales por su magnitud y especialidad deba requerirse el asesoramiento y desarrollo de temas específicos.

En las Sub-comisiones deberá estar presente por lo menos 1 (uno) de los integrantes de la Comisión de Política Salarial y Condiciones Laborales.

Estas Sub-comisiones rendirán a la Comisión informe escrito de los temas encomendados.

## **CAPÍTULO XV**

### **COMISION DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DEL TRABAJO. (RIESGOS DEL TRABAJO, SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD LABORAL)**

ARTICULO 236º.- Con la finalidad de tomar las medidas adecuadas para cumplir con todos los requisitos que la técnica moderna señala en materia de Salud, Seguridad e Higiene, y Riesgos en el ámbito laboral y profesional, funcionará una Comisión integrada por dos representantes del Departamento Ejecutivo y 2 (dos) del Sindicato de Trabajadores Municipales, que emitirán asesoramiento y propuestas cuya concreción deberá ser tomada en cuenta por el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante en su caso.

ARTICULO 237º.- La Municipalidad adoptará las medidas necesarias y dentro de sus posibilidades a fin de:

Instalar en los lugares de trabajo con más de 350 trabajadores/as, un consultorio con todos los elementos para efectuar primeros auxilios.

Proveerá de botiquines para emergencias a las cuadrillas móviles.

Preservación de la salud, seguridad e higiene:

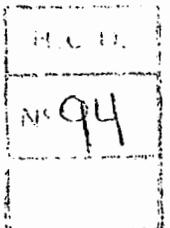
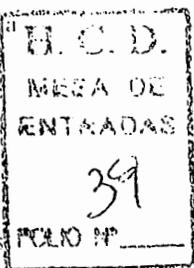
ARTICULO 238º.- La Municipalidad se obliga a tener a su cargo lo concerniente a la preservación





de la Salud de sus trabajadores/as. Higiene y Seguridad en los lugares de trabajo, esta acción será constante y los gastos que demanden serán a cargo de la Comuna.

ARTICULO 239°.- Para garantizar preservación de la Salud laboral se conformará, Dependiente de la Comisión a la que se refiere el ARTICULO 236°, una Subcomisión que tendrá la obligación de intervenir en los casos en los que se denuncie violencia y/o acoso laboral. La intervención será solicitada por el/la trabajador/a y/o por el jefe del área involucrado en esta problemática. En dicha Subcomisión no solo se escuchará a el/la denunciante sino también al resto de los/as trabajadores/as del sector, al jefe del área y al delegado gremial de ese lugar de trabajo. Tendrán como misión analizar el hecho denunciado, arbitrar todos los mecanismos institucionales para acordar maneras de resolución armoniosa y/o sancionar al o los/as involucrados/as en el maltrato y/o acoso laboral cumpliendo con todos los pasos administrativos que permitan la defensa del/a o a los/as acusados/as.



**CAPÍTULO XVI  
JUNTA MEDICA**

ARTICULO 240°.- La evaluación médica en los casos de enfermedad de larga evolución y/o en los casos que deban ser remitidos a la Junta Médica del IPS, para su evaluación, estará integrada por los profesionales de Reconocimientos Médicos y a pedido del/a trabajador/a se le asignará competencia en la Junta Médica a un profesional de la salud designado por el Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora y/o médico tratante.

ARTICULO 241°.- De esta Junta Medica dependerá un espacio institucional interdisciplinario que estudie, prevenga, atienda, de seguimiento a las problemáticas de adicciones del/a trabajador/a municipal a pedido del interesado o cuando la adicción se manifieste en detrimento del desempeño laboral del/a trabajador/a. En la mencionada comisión tendrá participación profesionales designados por el Sindicato con el único objetivo de colaborar y facilitar el marco de atención del/a trabajador/a.

ARTICULO 242°.- De esta Junta Medica dependerá un espacio Institucional interdisciplinario que atienda y de seguimiento a las problemáticas de violencia de género en el ámbito familiar, por lo que el/la trabajador/a que denuncien tal hecho, no solo podrán hacer uso de la licencia establecida por

*Verónica Bertola*  
VERÓNICA BERTOLA  
DIRECTORA DE LEGAL

**ES COPIA FIEJ**

este motivo sino que de requerirlo deberán ser asistidas por los entes municipales que abordan estas temáticas en la comunidad lómiense.

## **CAPITULO XVII**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

Reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Municipales:

ARTICULO 243°.- La Municipalidad reconoce como único representante de su personal para toda situación gremial que se plantee y como único medio de peticionar en forma colectiva ante las autoridades, al Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, personería gremial 283/07.

Reconocimiento del Delegado:

ARTICULO 244°.- El Sindicato comunicará al Departamento Ejecutivo la nómina de Delegados/as gremiales de las distintas dependencias y éste los reconocerá como representantes de los lugares de trabajo.

Mientras dure su función, ningún Delegado podrá ser trasladado, salvo que exista medida adoptada en sumario administrativo en su contra, en el marco de la Ley 23.551.

Aporte de los trabajadores:

ARTICULO 245°.- La Municipalidad retendrá, previa autorización por escrito que quedará en la Sede del Sindicato, por planilla a todos los afiliados del Sindicato de Trabajadores Municipales, los aportes y/o reembolsos correspondientes a su cuota sindical, social, mutual, préstamos, subsidio por fallecimiento, proveeduría del vestido, alimentación, farmacia, etc. Eventualmente la organización podrá requerir del Departamento Ejecutivo que de la misma forma se proceda a descontar al personal

otros aportes resueltos en el presente CCT. Los descuentos mencionados serán depositados a la orden del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora.

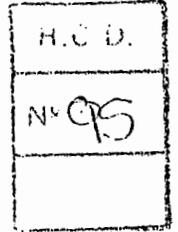
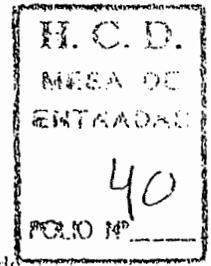


ARTICULO 246°.- APORTE SOLIDARIO

La Municipalidad procederá a retener el equivalente al uno por ciento (1%) sobre la totalidad de los haberes remunerativos a los trabajadores municipales alcanzados por el presente CCT y que no se encuentren afiliados al STMLZ, en carácter de aporte solidario, por usufructo del presente convenio a partir de su entrada en vigencia y durante el periodo de vigencia del mismo.

A los trabajadores municipales de Lomas de Zamora afiliados al STMLZ, no les es aplicable el aporte solidario por la condición de afiliados.

El importe resultante será depositado a la orden del STMLZ en la cuenta bancaria que dicha organización sindical indique en el término de 10 (diez) días subsiguientes al pago de las remuneraciones.



Día del trabajador Municipal:

ARTICULO 247°.- La Municipalidad reconoce el Día del Trabajador Municipal el 8 de Noviembre de cada año, a cuyo efecto acordará asueto con goce de sueldo a todo el personal con excepción del indispensable para la atención de servicios de urgencia, otorgando en este último caso la compensación correspondiente.

Vitrinas y/o pizarrones para el uso del Sindicato:

ARTICULO 248°.- La Municipalidad permitirá la colocación en todos los lugares de trabajo y en forma bien visible, vitrinas o pizarrones para el uso del Sindicato. Los mismos llevarán en su parte superior la inscripción de la siguiente leyenda "Sindicato de Trabajadores Municipales". Si se trata de vitrinas, las llaves de las mismas estarán en poder de las autoridades del Sindicato o quien éstas designen.



**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten Signature]*  
DIRECTORA DESPACHO

## **ESCALAFON**

### **CAPITULO XVIII**

#### **CARRERA ADMINISTRATIVA**

ARTICULO 249°.- La carrera administrativa es el progreso del/la trabajador/a en el Escalafón. El/la trabajador/a de planta permanente en la administración municipal, tiene derecho a acceder hasta el cargo de Director inclusive por imperio de su progreso idóneo a través de los regímenes de ascenso y promoción determinados.

### **CAPITULO XIX**

#### **ENCASILLAMIENTO DE ESCALAS O CATEGORIAS**

ARTICULO 250°.- El escalafón del/a trabajador/a con estabilidad estará compuesto por 11 (once) categorías salariales, de las que se asignarán de la 3 a la 10 al personal no jerárquico y de la 11 a la 13 al personal jerárquico.

### **CAPITULO XX**

#### **GRUPOS OCUPACIONALES**

ARTICULO 251°.- Los grupos serán los siguientes:

- a) Personal Jerárquico
- b) Personal no Jerárquico.

ARTICULO 252°.- El grupo Ocupacional Personal Jerárquico está formado por los cargos correspondientes al personal que desempeña tareas de dirección y/o jefaturas y comprende a todo el personal con competencia y responsabilidad.

El/a trabajador/a que pertenezca a este Grupo Ocupacional, revistará en las categorías número 13, 12, y 11 según corresponda.

Su jornada laboral no podrá ser inferior a seis (6) horas de lunes a viernes.

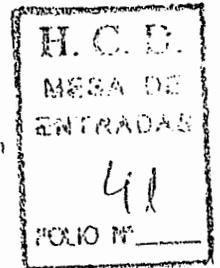
ARTICULO 253°.- El grupo ocupacional personal no jerárquico está formado por aquellos/as



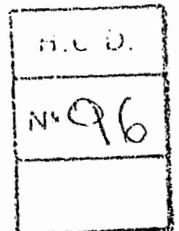
trabajadores/as que revistan en las categorías 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4 y 3.

Están sujetos a las siguientes definiciones:

**PROFESIONALES:** entiéndase por tales al/a trabajador/a que detente títulos otorgados por Universidades Nacionales o establecimientos privados con reconocimiento oficial, y que su función laboral tenga directa relación con su título.



**TÉCNICOS:** serán considerados como tal a los/as trabajadores/as que detenten títulos otorgados por Universidades, Escuelas Técnicas Oficiales o Escuelas privadas reconocidas por el Estado con un ciclo no inferior a cinco (5) años, o aquellos de duración inferior para los cuales se requiera título de nivel secundario. Así también al personal egresado de Escuelas Técnicas oficiales o reconocidas por el Estado con estudios cuya extensión estén comprendidas en el ciclo básico de tres (3) años, y que su función laboral tenga directa relación con su título.



**DE ENFERMERÍA:** serán considerados como tales aquellos/as trabajadores/as que teniendo títulos universitarios o terciarios y/o profesionales o siendo empíricos con más de 10 (diez) años en la especialidad y 50 (cincuenta) de edad, se desempeñen como enfermeros/as en cualquier dependencia de esta administración comunal.

**DOCENTES:** serán considerados tales, aquellos que detenten títulos de docentes y que cumplan tareas relacionadas con la enseñanza.

**PERSONAL ADMINISTRATIVO:** comprenden a los/as trabajadores/as que se desempeñan en los trabajos o tareas de rutina, trabajos o tareas diversificadas, trabajos o tareas de especialización administrativa o tipo secretariado o de inspección.

**PERSONAL OBRERO:** será considerados Personal Obrero/a a los/as trabajadores/as que cumplan trabajos y tareas de saneamientos, construcción, reparación, zanjeo, bacheo y desagüe de calles, obras y servicios públicos en general, construcción, reparación y limpieza de instalaciones, conducción y reparación de vehículos automotores, maquinarias y afines.

**ES COPIA FIEL**

*Calle*  
VERÓNICA BERTOLA  
DIRECTORA DE BIENESTAR

PERSONAL SERVICIO Y MAESTRANZA: Será considerado Personal de Servicio y Maestranza los/as trabajadores/as que realizan tareas de vigilancia, limpieza, custodia y mantenimiento de edificios e instalaciones, o vinculadas con la atención personal a otros/as trabajadores/as o al público y/o servicios de comunicaciones.

PERSONAL DE SEGURIDAD: Será considerado personal de seguridad a los/as trabajadores/as que realicen tareas de vigilancia y/o control de ingreso y egreso de todas las dependencias municipales, como así también a los que velen por el mantenimiento e integridad edilicia y de los bienes muebles de los citados lugares. Quedan incluidos en esta tarea todos/as los/as trabajadores/as que tengan la responsabilidad de monitorear a distancia las cámaras de vigilancia instaladas en el distrito con el objetivo de velar por la seguridad ciudadana.

## CAPITULO XXI

### ASCENSOS Y PROMOCIONES

ARTICULO 254º.- El/la trabajador/a que se desempeñe en el grupo ocupacional personal no jerárquico deberá ser promovido a la categoría inmediata superior cada cinco años de antigüedad, sea cual fuese su relación de dependencia laboral con la Municipalidad de Lomas de Zamora, el Honorable Concejo Deliberante o Entes Autárquicos dependientes de la misma. La Junta de Calificaciones Ascensos y Promoción deberá elaborar anualmente el listado de los/las trabajadores/as para que el Departamento Ejecutivo provoque la modificación presupuestaria necesaria para dar cumplimiento a este derecho, a saber:

- 5 años de antigüedad categoría 4
- 10 años de antigüedad categoría 5
- 15 años de antigüedad categoría 6
- 20 años de antigüedad categoría 7
- 25 años de antigüedad categoría 8
- 30 años de antigüedad categoría 9

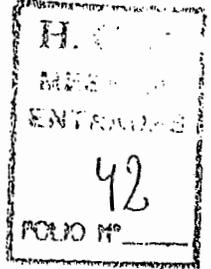


35 años de antigüedad categoría 10

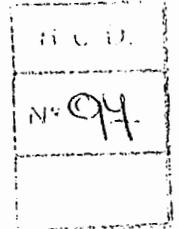


Este Artículo no se aplica para el personal jerárquico.

ARTICULO 255º.- De no producirse el ascenso conforme al ARTICULO anterior el/la trabajador/a tendrá derecho a solicitar a la Junta de Calificaciones Ascensos y Promoción, la revisión de su caso, quien de no encontrar razones para esta postergación deberá elevar el dictamen favorable en un plazo no mayor a los treinta días, para que el Departamento Ejecutivo abone la diferencia salarial hasta que en el presupuesto siguiente se cree la vacante.



ARTICULO 256º.- Todas las vacantes que se produzcan o se creen para satisfacer las necesidades del servicio deberán ser cubiertas mediante la promoción o el ascenso del/la trabajador/a que reúna las mejores aptitudes e idoneidad conforme resulta de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Una vez que se hubiese dado respuesta en el ARTICULO anterior.



ARTICULO 257º.- Al producirse vacantes o crearse cargos, los mismos serán cubiertos por los/as trabajadores/as municipales de la misma Secretaría que revistan en la clase inmediata anterior y que hayan obtenido el mejor puntaje promedio en las calificaciones anteriores considerando los años calificados en el tiempo en que el/la trabajador/a revistió en la clase anterior, siempre que ya hubiesen sido reubicados los agentes conforme al ARTICULO 255º.

ARTICULO 258º.- Cuando la vacante o cargo creado se produzca dentro del Grupo ocupacional "Personal Jerárquico", será cubierto por los/as trabajadores/as municipales de la misma Secretaría que revistan en la categoría inmediata anterior o que tengan servicios prestados por más de quince (15) años, y que hayan obtenido el mayor puntaje resultante de la suma de puntos obtenidos en las calificaciones del/la trabajador/a, promediados durante el tiempo que revistió en la clase anterior y el resultado del concurso respectivo.

ARTICULO 259º.- Ningún/a trabajador/a de la Administración Municipal que haya resultado ascendido o promocionado en una vacante producida o creada, por los medios previstos en este CCT, podrá ser retenido en su función anterior por más de treinta (30) días.



**ES COPIA FIEL**

*[Handwritten signature]*  
DIRECTORA MUNICIPAL

ARTICULO 260°.- El procedimiento para determinar la calificación del concurso para acceder al Grupo Ocupacional Personal Jerárquico deberá tener en cuenta la evaluación de los siguientes conceptos:

Bases del concurso: es la evaluación de los distintos temas acordados como bibliografía previa (aplicación de Ordenanzas, Decretos, reglamentaciones y todo procedimiento y mecanismos administrativos relativos a la función).

Experiencias: es la evaluación de la antigüedad del/a trabajador/a en el ámbito o área en que se encuentre la vacante a que se aspira.

Cursos de capacitación: son los cursos realizados dentro o fuera de la Administración Municipal, los títulos habilitantes, las certificaciones de jornadas, cursos y/o congresos, afines con la vacante a la que se aspira.

ARTICULO 261°.- El jurado para los concursos que se establecen en el ARTICULO anterior estará integrado por dos (2) trabajadores/as titulares y dos (2) suplentes en representación del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, según corresponda e igual número de miembros en representación del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora.

La composición de miembros que representen al Departamento Ejecutivo o Deliberativo según sea el caso, deberá contar con un (1) jefe/a o superior del área a la que corresponda la vacante.

ARTICULO 262°.- Las impugnaciones a los concursos deberán ser debidamente fundadas desde el momento de su interposición y no obstarán a su tramitación.

En los casos que se haga lugar a la impugnación el Departamento Ejecutivo o Deliberativo, según el caso, dispondrá simultáneamente la suspensión del concurso, debiendo reanudarse el mismo una vez que se haya pronunciado sobre la impugnación. Estando pendiente de resolución no podrá adjudicarse el cargo concursado hasta tanto no se haya dictado resolución definitiva.

ARTICULO 263°.- El jurado preparará el contenido del examen en sobre cerrado, lacrado y firmado por todos sus miembros, con una antelación mínima de dos (2) horas a la establecida para el comienzo de la evaluación respectiva. El mismo será depositado en lugar cerrado e inaccesible para los concursantes hasta la apertura del concurso.

ARTICULO 264°.- La preparación del tema y su correspondiente tramitación tendrá carácter de expresa reserva y toda injerencia al respecto dará lugar a la iniciación del sumario administrativo,





tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades a los/as trabajadores/as involucrados/as.

ARTICULO 265°.- La evaluación escrita se ajustará al siguiente procedimiento:

El jurado en pleno presidirá el desarrollo íntegro del examen.

Deberá comprobar la identidad de los/as aspirantes.

Se le proveerá de hojas de papel oficio en número suficiente a cada aspirante, las mismas deberán estar firmadas y selladas por todos/as los miembros del jurado.

En presencia de todos/as los aspirantes que rindan la evaluación el jurado procederá a abrir el sobre con el tema del examen.

El jurado pondrá en conocimiento de todos/as los concursantes el contenido de los temas al comienzo de la prueba, producida su lectura se dispondrá a continuación de un tiempo prudencial de hasta quince (15) minutos para que los/as aspirantes soliciten las aclaraciones que estimen oportunas, las que serán evacuadas en forma conjunta por la Comisión examinadora y dirigidas a todos/as los/as aspirantes en general. Una vez dado por iniciado el examen los/as participantes no podrán formular consultas en relación con el tema a desarrollar. La duración máxima de la evaluación será de dos (2) horas contadas a partir del momento en que la Comisión examinadora dé por iniciada la tarea de los/as aspirantes. En ningún caso los/as concursantes podrán abandonar el lugar destinado para la evaluación hasta su efectiva finalización.

Al finalizar la prueba cada examinado/a rubricará cada una de las hojas que hubiere utilizado y las devolverá al jurado conjuntamente con las hojas no utilizadas.

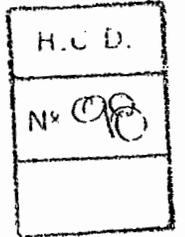
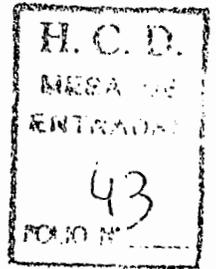
ARTICULO 266°.- La calificación de los concursos será numérica de cero (0) a cien (100) puntos como máximo conforme a las características de la vacante a cubrir, el jurado determinará previo al examen los puntajes máximos en los incisos del ARTICULO 215° según el siguiente orden:

Inc. a, b y c) del Art. 215° de cero (0) a sesenta (60).

Inc. d y e) del Art. 215° de cero (0) a veinte (20).

Inc. f) del Art. 215° de cero (0) a veinte (20).

ARTICULO 267°.- Cualquier miembro del jurado deberá excusarse de intervenir en la Comisión examinadora dentro de las veinticuatro (24) horas de haber sido notificado de la designación cuando mediaren causas de impedimento de las establecidas en las disposiciones legales vigentes. Los/as miembros del jurado podrán ser reemplazados/as por los/as suplentes y en su defecto se deberá designar otro miembro. En el supuesto de no comunicar su impedimento dentro de las veinticuatro (24) horas, será pasible de las sanciones que prevé el presente CCT en el capítulo respectivo.



ES COPIA FIEL

*VERÓNICA E. BERTOLA*  
VERÓNICA E. BERTOLA  
DIRECTORA EJECUTIVA

ARTICULO 268°.- El jurado, acto seguido a la finalización de la prueba, tendrá un plazo máximo e improrrogable de un (1) día hábil para expedirse, a cuyo fin se mantendrá reunido en sesión permanente. Cumplido su cometido procederá a labrar el acta la que deberá consignar:

El puntaje obtenido por cada concursante discriminando los conceptos enumerados en el Art. 261° y según el orden establecido en el Art. 267° y el resultado correspondiente a la suma de ambos.

Metodología aplicada para la valuación de cada concepto.

ARTICULO 269°.- En el supuesto que el jurado dictamine que los/as candidatos/as no reúnen las condiciones requeridas para el desempeño del cargo por reprobación de la evaluación, o por ausencia de aspirantes, propondrá al Departamento Ejecutivo o Deliberativo según el caso, declarar desierto el concurso. Dicha resolución deberá ser publicada en la vitrina o pizarrones municipales y/o sindicales. Declarado desierto el concurso, se procederá al llamado de un nuevo concurso al que podrán acceder los/as trabajadores/as que posean la categoría anterior a la inmediata anterior de aquella que se encuentre vacante a la cual se procura cubrir.

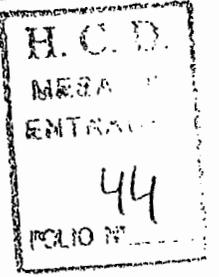
ARTICULO 270°.- El jurado una vez cumplido su cometido dentro del plazo fijado en el Art. 269° remitirá todos los antecedentes a la "Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones" que procederá a notificar a los/as participantes del puntaje obtenido en la evaluación y el promedio de dicho puntaje y el resultado de las calificaciones. Cada aspirante en este acto podrá interesarse y tomar vista de las hojas correspondientes a su respectiva prueba, de la calificación que se le otorgó en ella como así también de la calificación final a la que se ha arribado.

ARTICULO 271°.- Los/las interesados/as, a partir de ser notificados del puntaje obtenido podrán recurrir ante el jurado dentro de los tres (3) días hábiles, el jurado tendrá igual plazo para expedirse respecto del recurso planteado. Dicho pronunciamiento podrá ser recurrido por el mismo término que el anterior por ante la "Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones", la que deberá pronunciarse a los tres (3) días hábiles de interpuesto el reclamo siendo dicha decisión de carácter definitiva e inapelable.

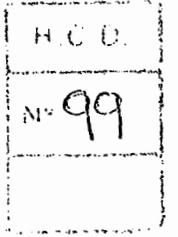
ARTICULO 272°.- Resueltos los recursos a los que se refiere el ARTICULO anterior o transcurridos los tres (3) días hábiles desde la notificación del puntaje y del promedio total con el de las calificaciones anuales sin que hubiere presentado reclamación alguna, quedarán firmes los



puntajes otorgados y la "Junta de Calificaciones, Ascensos y Promociones" propondrá la designación del/a trabajador/a que hubiere obtenido el mayor puntaje en el cargo vacante a la Subsecretaría de Recursos Humanos, que proyectará el acto administrativo pertinente.



ARTICULO 273°.- A todos los/as trabajadores/as que estando comprendidos en el Grupo Ocupacional Personal no Jerárquico y les faltare tres años, (treinta y seis meses) para acceder al beneficio jubilatorio la administración municipal estará obligada a promover su ascenso a la categoría más alta del grupo referido (cat. 10), así como en la C.P.H. (Profesional Hospital A 36 hs.). De no existir la vacante correspondiente, deberá crearse.



## CAPITULO XXII

### ANTIGÜEDAD

ARTICULO 274°.- La antigüedad en el servicio municipal se computará por año calendario. El agente percibirá mensualmente un adicional remunerativo no inferior al tres por ciento (3 %) por cada año de servicio prestado en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, entes descentralizados, autárquicos, empresas y sociedades del Estado, siempre que su régimen previsional corresponda a Caja del Estado no perciba beneficio análogo.

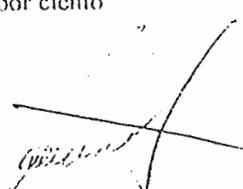
## CAPITULO XXIII

### TITULO Y BLOQUEO DE TITULO

ARTICULO 275°.- Cada título que el/a trabajador/a municipal posea y sea agregado a su legajo será reenumerado de acuerdo a la escala establecida en los siguientes incisos:

- a.- Con arreglo a lo prescripto en el ARTICULO 45° (título intermedio), se exija o no para el mismo título secundario, llámese a este específicamente título de oficio, se abonará el cinco por ciento (5%) de la cat. 10.
- b.- Con arreglo a lo prescripto en el ARTICULO 46 (título secundario), se abonará el siete por ciento (7%) del sueldo de la cat. 10.

**ES COPIA FIEL**

  
VERONICA BERTOLA  
DIRECTORA DE SERVICIO

c.- Con arreglo a lo prescrito en el ARTICULO 47 (terciarios-tecnaturas, universitarios o no), se abonará el doce por ciento (12%) de la cat. 13,

d.- Con arreglo en lo prescrito en el Artículo 48° (universitarios), se abonará el diez y ocho por ciento (18%) de la cat. 13.

ARTICULO 276°.- La retribución especial a la que se refiere el ARTICULO 49 en concepto de bloqueo de título en el ámbito municipal, será del diez por ciento (10%) del sueldo básico inicial (CATEGORIA 03). La retribución será de un 100% (cien por cien) del sueldo inicial (03) si el bloqueo fuese a nivel nacional.

#### **CAPITULO XXIV**

**JORNADA MAXIMA Y HORARIO REDUCIDO, HORAS EXTRAS, TIEMPO PLENO, JORNADA PROLONGADA, SEXTA JORNADA, MAYOR HORARIO, ACTIVIDAD RECAUDATORIA, PREMIO AL CHOFER, ACTIVIDAD INFORMÁTICA, RESPONSABILIDAD CONTABLE, RESPONSABILIDAD LABORAL, ACTIVIDAD CRÍTICA, TAREA RIESGOSA.**

ARTICULO 277°.- La remuneración mensual conforme a los Artículos 38°, 52°, 56° y 60° retribuye una jornada máxima de trabajo efectivo de treinta (30) horas semanales, en horario corrido de seis (6) horas diarias, una jornada de 24 horas semanales en horario corrido, una jornada de cuatro (4) horas diarias para el personal que realice tareas tipificadas como insalubres de conformidad con lo que se determine en la reglamentación pertinente. una jornada para los docentes y/o profesionales que trabajen cuatro (4) horas diarias de lunes a viernes en las áreas específicas determinadas por la Comisión de Política Salarial y Condiciones Laborales.

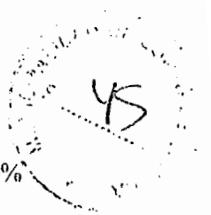
En todos los casos no se computará el tiempo de viaje entre el lugar de trabajo y el de residencia del/a trabajador/a

ARTICULO 278°.- Todo exceso sobre la jornada máxima de trabajo de carácter no permanente, conforme a lo establecido en los Artículos 57° y 58°, se abonará de la siguiente forma, considerando la hora básica del agente:

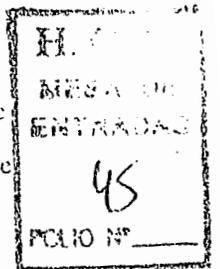
a. Día laborable: un importe no inferior al 100 % (cien por ciento) del valor hora normal.



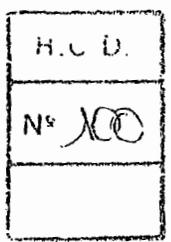
b.-Día no laborable, sábado, domingo y día feriado local o nacional: Un importe no inferior al 200% (doscientos por ciento) del valor hora normal.



ARTICULO 279°.- La liquidación de las horas extras mencionadas en el Artículo 279° del presente capítulo, abarcará el periodo compensado entre los días 15 y 14 del mes siguiente y deberán hacerse efectivas conjuntamente con los haberes mensuales.



ARTICULO 280°.- Jornada prolongada, sexta jornada, y mayor horario son los determinados en los Artículo 54°, 55°, 56° respectivamente del presente CCT, y serán retribuidos en forma proporcional al sueldo básico más antigüedad, conforme el siguiente detalle:



- a.- Jornada prolongada de treinta y seis horas al 20%.
- b.- Jornada prolongada de cuarenta horas al 33%.
- c.- Sexta jornada al 20 %.
- d.- Mayor horario de 48 horas al 40%.

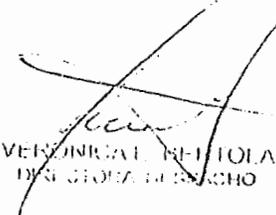


ARTICULO 281°.-Conforme a lo establecido en el ARTICULO 68° del presente CCT, el/a trabajador/a municipal que se desempeñe como cajero/a o que habitualmente maneje fondos y/o valores, tendrá derecho a una compensación mensual en concepto de "Actividad recaudatoria", por hasta los valores que se detallan teniendo como base el sueldo básico de la categoría tres (3), será de carácter remunerativo y no sufrirá descuento por el uso de licencia-anual, maternidad, adopción, paternidad y enfermedad justificada Conforme a la siguiente grilla:

- Director 13: 260%
- Jefe de Departamento 12: 240%
- Jefe de División 11: 220%
- Cajeros: 180%
- Registración de cajas diarias: 180%

#### R) RESPONSABILIDAD CONTABLE

ARTICULO 282°.- Conforme a lo establecido en el ARTICULO 69° del presente CCT, todo/a trabajador/a que se desempeñe en la áreas señaladas en el ARTICULO mencionado tendrán derecho a una remuneración mensual en concepto de "responsabilidad contable" de hasta los porcentajes que

  
VERONICA REJOLA  
DIRECTORA GENERAL

ES COMPLETO

se detallan a continuación, teniendo como base el sueldo básico de la categoría tres (3), será de carácter remunerativo y no sufrirá descuento por el uso de ninguna de las licencias consagradas en el presente CCT con excepción de las ausencias sin aviso o con aviso por razones particulares.

Director 260%

Jefe de Departamento 240%

Jefe de División 230%

Categoría 10 220%

Categoría 9 210%

Categoría 8 200%

Categoría 7 190%

Categoría 6 180%

Categoría 5 170%

Categoría 4 160%

Categoría 3 160%

Temporarios 160%

#### S) RESPONSABILIDAD LABORAL

ARTICULO 283°.- Conforme a lo establecido en el ARTICULO 70° del presente CCT, todo/a trabajador/a que se desempeñe en las áreas señaladas en el ARTICULO mencionado tendrán derecho a una remuneración mensual en concepto de "responsabilidad laboral" de hasta los porcentajes que se detallan a continuación, teniendo como base el sueldo básico de la categoría tres (3), será de carácter remunerativo y no sufrirá descuento por el uso de ninguna de las licencias consagradas en el presente CCT, con excepción de las ausencias sin aviso o con aviso por razones particulares.

Director 260%

Jefe de Departamento 240%

Jefe de División 230%

Categorías no Jerárquicas 200%

Temporarios 160%

ARTICULO 284°.- Conforme lo establecido en el ARTICULO 65°, los/as trabajadores/as que tengan a su cargo vehículos motorizados y/o maquinarias viales, camionetas, autos o motos tendrán

46

derecho a una compensación mensual sobre el sueldo básico de la categoría inicial del grupo ocupacional Personal no jerárquico (categoría 3) y será de carácter remunerativo y no sufrirá descuento por el uso de licencia anual, maternidad, adopción, paternidad y enfermedad justificada

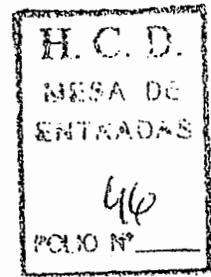
Se liquidará conforme la siguiente escala:

Maquina Vial 40%

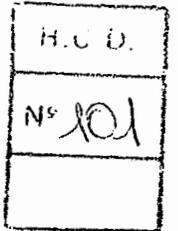
Camión 30%

Camioneta y automóvil 20%

Moto 15%



ARTICULO 285°.- Todos/as aquellos/as trabajadores/as que desarrollen las tareas propias de la actividad informática conforme ARTICULO 67° del presente CCT a tendrán derecho a una compensación mensual equivalente a los porcentajes que seguidamente se señalan, determinándose los mismos sobre el sueldo de la categoría inicial del grupo ocupacional Personal no jerárquico (categoría 3), dicha asignación se denominará "Actividad Informática", siendo de carácter remunerativo y no sufrirá descuento por el uso de licencia anual, maternidad, adopción, paternidad y enfermedad justificada.



Cat. 13 Director 250%.

Cat. 12 Jefe de Departamento 240%.

Cat. 11 Jefe de División 230%

Programador (Master) 220%

Operador consola (Master) 210%

D.E. y Controlador (Master)

y Programador (Senior) 200%

Operador Consola Senior 190%

D.E. y Controlador Senior

y Programador Semi- Senior 180%

Operador Consola Semi-Senior 170%

D.E. y controlador Semi-Senior

y Programador Junior 160%

Operador consola Junior 140%

D.E. y controlador Junior 130%

BERIOLA  
DIRECTORA DE SERVICIO

ARTICULO 286°.- Toda aquella tarea que sea declarada riesgosa o peligrosa conforme al Artículo 62° será compensada mensualmente con el 50% (cincuenta por ciento) del sueldo de la categoría inicial del grupo ocupacional Personal no Jerárquico (categoría 3). Este adicional está sujeto a contribuciones y aportes previsionales y no sufrirá descuento por el uso de licencia anual, maternidad, adopción, paternidad y enfermedad justificada

ARTICULO 287°.-El Personal Jerárquico que deba cumplir conforme al ARTICULO 64° Jornadas extraordinarias de labor por razones de servicio, en tareas habituales, será compensado en forma proporcional al horario trabajado con una bonificación por dedicación funcional denominada Tiempo Pleno, de hasta el 50% (cincuenta por ciento) de su remuneración mensual, compuesta por sueldo básico, complemento y bonificación por antigüedad, será remunerativa y no sufrirá descuentos en uso de la licencia anual, maternidad, adopción, paternidad y enfermedad justificada.

## **CAPITULO XXV**

### **ASIGNACIONES Y SUBSIDIOS SOCIALES**

ARTICULO 288°.- La Municipalidad de Lomas de Zamora abonará a sus trabajadores/as de planta permanente, las asignaciones y subsidios sociales que determina el ARTICULO 77° del presente CCT o que resulte de aplicación por imperio de otra norma legal.

A los fines señalados precedentemente, serán considerados como base de aplicación, los importes y los procedimientos que sobre la materia se hallen vigentes en el orden Nacional y/o Provincial para las asignaciones familiares, subsidios por fallecimiento e incapacidad total o parcial, o disminución de haberes por enfermedad.

En el caso de aquellas asignaciones y subsidios del orden social establecido o a establecerse para el/a trabajador/a de la Municipalidad de Lomas de Zamora, los importes y procedimientos para su respectiva aplicación, serán fijados y reglamentados por el Departamento Ejecutivo.

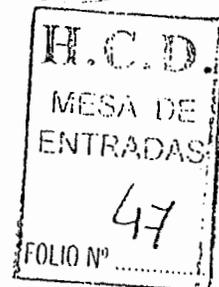
## **CAPITULO XXVI**

### **ASIGNACION POR COMPENSACION DE GASTOS DE TRASLADO**

ARTICULO 289°.- Gozarán del beneficio de la asignación por compensación de gasto de traslado aquellos/as trabajadores/as que en función de sus tareas, deben trasladarse periódica y permanentemente de un lugar a otro, conforme a lo prescripto en el ARTICULO 150° del presente

CCT.

El mismo se abonará sobre la base del veintidós por ciento (22%) del sueldo de la categoría inicial (03), proporcional a los días de traslado. Le será descontado por cada día de inasistencia el importe resultante de considerar veintidós días hábiles. Quienes acrediten mediante comprobante la erogación de un gasto mayor en ocasión del traslado, recibirán una compensación proporcional. No será de carácter remunerativo.



## CAPITULO XXVII

### VESTUARIO Y UTILES DE TRABAJO

ARTICULO 290°.- El/a trabajador/a que por la naturaleza de sus funciones deba vestir uniforme, será provisto gratuitamente del mismo, conforme lo establecido en el ARTICULO 152° del presente CCT. Los uniformes serán entregados con cargo de devolución una vez que deje de pertenecer al personal de la Municipalidad. El personal referido en el primer párrafo, tiene obligación de usar el uniforme.

Todo/as trabajador/a que deba realizar tareas al aire libre, será provisto de indumentarias adecuadas a la estación y funciones del mismo.

La Municipalidad entregará, individualmente a sus trabajadores las prendas que correspondan a sus tareas.

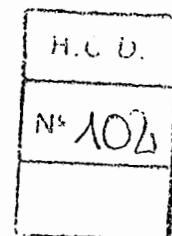
#### AL PERSONAL PROFESIONAL, TECNICO, DE ENFERMERIA, DOCENTE Y

ADMINISTRATIVO: Un saco, guardapolvo o chaqueta, cada 6 (seis) meses, cuando su uso sea obligatorio.

AL PERSONAL OBRERO: Un saco y pantalón, o saco y jardinera, o camisa y jardinera, o mameluco y sombrero, cada seis (6) meses. Las botas de goma, máscaras, mascarillas de soldar, cascos protectores, antiparras, delantales, herramientas, anti chispas, polainas, guantes, botines de suela aislante, delantales de goma, etc. se entregarán cada vez que sean necesarios de acuerdo a la índole del trabajo y como mínimo una vez al año.

AL PERSONAL DE DESINFECCION Y DESRATIZACION: Botas de goma altas y cerradas, pantalones impermeables sin bolsillos, ajustables en su parte inferior, casaca impermeable de cuello tipo polera con puño y cintura ajustable sin bolsillo de ninguna especie, guantes de látex ajustables de tipo manuales, casco, visera, protector de ojos y mascarilla, camisa y ropa interior. La vestimenta mencionada deberá ser provista cada seis (6) meses.

AL PERSONAL DE SERVICIO Y MAESTRANZA: Cada vez que sea necesario, por la índole del trabajo y como mínimo una (1) vez al año, los trabajadores que deban usar uniformes como



inspectores de tránsito, ordenanzas, choferes, etc. , serán provistos de los mismos, de telas de acuerdo a la estación. Así mismo cuando la naturaleza del servicio lo requiera, se lo proveerá de un impermeable y sobretodo.

**AL PERSONAL DE BARRIDO:** Cada vez que sea necesario y como mínimo dos veces al año, de acuerdo a la estación se les proveerá de pantalón, camisa o remera, buzo, campera, botas, guantes, con las correspondientes bandas de seguridad.

**ARTICULO 291°.-** La Municipalidad, conforme en el Artículo 153°, se hará cargo del mantenimiento edilicio y limpieza de las salas maternas y de infantes, y centros complementarios, como así también del personal a cargo del funcionamiento de la misma y de los gastos de alimentación y sanitarios de los menores que concurren.

## **CAPITULO XXVIII**

### **AMBIENTE INSALUBRE, PELIGROSO, RECONOCIMIENTO**

**ARTICULO 292°.-** La jornada en lugares tipificados como insalubres o peligrosos, no podrá exceder de cuatro (4) horas diarias, debiendo percibir como contraprestación remunerativa, la correspondiente a una jornada integral a la categoría a que corresponda.

La declaración de insalubridad de tareas y lugares de trabajo, corresponderá al Departamento Ejecutivo o Deliberativo, según corresponda, quien previamente deberá dar intervención para su conocimiento al Sindicato de Trabajadores Municipales de Lomas de Zamora, sobre la base del previo asesoramiento de la Comisión de Salud Laboral prescripta en el ARTICULO 236° del presente CCT que elevará a ese fin su propuesta, informes y antecedentes.

## **CAPITULO XXIX**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**ARTICULO 293°.-** Los/as trabajadores/as que cumplan un horario no inferior a seis (6) horas diarias tendrán derecho dentro del mismo a disponer de quince (15) minutos para refrigerio con arreglo a las condiciones que en tal sentido establezca la reglamentación.

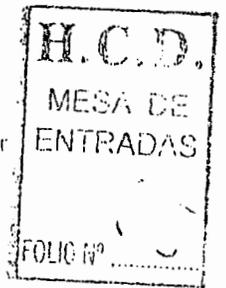
**ARTICULO 294°.-** El/a trabajador/a revistará en situación de:

Actividad: cuando preste servicios efectivos, esté en uso de licencia con goce de sueldo.

Inactividad: cuando el/a trabajador/a esté en uso de licencia sin goce de sueldo o sancionado por suspensión.

Disponibilidad: es la situación emergente de la sustitución de funciones o tareas específicas propias





del cargo del/a trabajador/a. No afectará su hoja de servicio, el goce de los derechos de que es titular de acuerdo al CCT, ni la percepción de haberes. Será de carácter transitorio y por un término no superior de sesenta (60) días. Podrá disponerse como medida preventiva en sumario administrativo ante la intervención de alguna repartición o dependencia.

ARTÍCULO 295º.- El Departamento Ejecutivo y el Departamento Deliberativo procederán a incluir anualmente en el presupuesto de gastos, las partidas y créditos necesarios para el efectivo cumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente CCT.

ARTÍCULO 296º.- Todo/a trabajador/a que al momento de la firma del presente CCT perciba en cualquiera de los conceptos remunerativos que aquí se detallan, (por acuerdos sectoriales preexistentes), un porcentaje mayor al aquí establecido mantendrán el derecho a ese pago, mientras se desempeñe en la misma área, hasta alcanzar el beneficio jubilatorio. Mientras que los porcentajes aquí establecidos regirán para todo/a trabajador/a que se incorpore al área.

ARTÍCULO 297º.- Ninguna trabajador/a podrá percibir pagos en ningún otro concepto por fuera de los aquí detallados y toda incorporación de nuevos pagos y/o modificación de los mismos deberán ser previamente acordados entre el D.E., H.C.D., o Entes Autárquicos y el S.T.M.L.Z. por la negociación del C.C.T.

ARTÍCULO 298º.- Grilla correspondiente al trabajador/a de Planta Permanente Grupo ocupacional del Departamento Ejecutivo, Honorable Concejo Deliberante, Entes Autárquicos y/ cualquier Estructura o Sociedad dependiente de la autoridad municipal

Grupo Ocupacional Personal Jerárquico

Categoría 13 Director- Jefe Principal (HCD)	Coficiente: 7
Categoría 12 Jefe Departamento- Jefe(HCD)	Coficiente: 2,6
Categoría 11 Jefe División- Relator Mayor(HCD)	Coficiente: 2,2
Grupo Ocupacional Personal no Jerárquico	
Categoría 10	Coficiente: 1,9
Categoría 9	Coficiente: 1,6
Categoría 8	Coficiente: 1,5
Categoría 7	Coficiente: 1,4
Categoría 6	Coficiente: 1,3

