



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LANUS

POR CUANTO:

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE HA SANCIONADO LA

SIGUIENTE:

ORDENANZA 12647

Artículo-1º:-Apruébase en todos sus términos y condiciones el Convenio Colectivo de Trabajo N° 56/2018, del Registro de la Dirección Provincial de la Negociación Colectiva del Sector Público Provincial y Municipal del Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires, suscripto por la MUNICIPALIDAD DE LANÚS, representada por los Sres. Diego KRAVETZ, en su calidad de Jefe de Gabinete, José María OHRNIALIAN y Jorge Andrés REY, en calidad de asesores del Sr. Intendente Municipal, y el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LANUS, representado por los Sres. Miguel David PEDELHEZ, en su calidad de Secretario General, y Paula PEDELHEZ, Vanesa RIVAS y Raúl BENITEZ, en calidad de miembros de la Comisión Directiva; con la intervención del Ministerio de Trabajo de la Pcia. de Buenos Aires con efecto "erga omnes" de conformidad a lo prescripto por el Artículo 58º del Decreto N° 784, de fecha 23 de junio de 2016, reglamentario de la Ley N° 14.656; y que obra de fs. 3 a 21vta. y su Acta Acuerdo N° 08/2018 "Comisión Paritaria Central" que obra de fs. 31 a 36 del Expte.- N° 215590085/18.- D.E. y D-00482/18.- H.C.D.-

Artículo-2º:-El Departamento Ejecutivo remitirá a este H.C.D. el proyecto de Ordenanza reglamentario del Convenio Colectivo de Trabajo con el nuevo escalafón para su aprobación, contemplando en el escalafón los "Cargos Jerárquicos con Estabilidad" establecidos dentro del Nomenclador de Cargos Vigente.

Artículo-3º:-Comuníquese, etc.-

SALA DE SESIONES. Lanús, 24 de octubre de 2018.-

REVISÓ

SILVANA MARIEL RECALDE
SECRETARIA
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE



MARCELO F. RIVAS MIERA
PRESIDENTE
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE


DANIELA ELIZABETH ESTRANY
Jefa Div. Reg. Ord. y Resoluciones
Dccion. Adm. de la Secretaría de Gobierno

COPIA FEL

PROMULGADA POR DECRETO N° 3996
DE FECHA 29 OCT 2018

Registrada bajo el N°	72677
SANDRA E. PLACANICA Jefe Int. Departamento Disposiciones Generales Dirección Administrativa Secretaría de Gobierno	

"ES COPIA FIEL"


DANIELA ELIZABETH ESTRANY
Jefa Div. Reg. Ord. Dtos. y Resoluciones
Dccion. Adm. de la Secretaría de Gobierno





En la ciudad de Lanús, a los 14 días del mes de Junio de 2018, entre LA MUNICIPALIDAD DE LANUS, denominada en adelante EL MUNICIPIO, representada por los Sres. DIEGO KRAVETZ, en su calidad de Jefe de Gabinete, JOSÉ MARÍA OHRNIALIAN y JORGE ANDRÉS REY, en calidad de Asesores del Sr. Intendente Municipal, y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LANUS, denominado en adelante EL SINDICATO, representado por los Sres. MIGUEL DAVID PEDELHEZ, en su calidad de Secretario General, PAULA PÉDELHEZ, VANESA RIVAS Y RAUL BENÍTEZ en calidad de miembros de LA Comisión Directiva, ambas partes reconocidos como únicas legitimadas para la presente negociación colectiva, en los términos de la ley nacional 23551, Ley provincial 14656, Sección II, arts. 47 y sgts., realizan el siguiente convenio colectivo, conforme las secciones que se desarrollan a continuación.

SECCION PRIMERA **NORMATIVA GENERAL PARA LOS TRABAJADORES MUNICIPALES**

Ante la necesidad de reglamentar el trabajo municipal, en atención a la derogación de la ley 11757, y la manda expresa de la ley 14656, se conviene establecer el plexo normativo, que se desarrolla a continuación, que regulará en forma general, el empleo público municipal de Lanús:

Artículo 1º: Las relaciones de empleo público de los trabajadores del Municipio de Lanús de la Provincia de Buenos Aires se rigen por:

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



b) La Constitución de la Provincia de Buenos Aires y leyes posteriores que en su consecuencia se dicten;

c) La Ley N° 14.656 Régimen Marco de Empleo Municipal;

d) Por este Convenio Colectivo;

e) Los Estatutos profesionales de las Carreras Docente y Sanitaria Profesional con las salvedades que se formulen para cada carrera en los mismos

f) Ordenanzas complementarias que regularicen condiciones laborales específicas. Y aquellas que convaliden cada Ordenanza de Cálculo de Recursos y Presupuesto de Gastos de cada año.

g) Por voluntad de las partes;

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio general o estatutos profesionales, según corresponda, previa consulta a la Comisión Negociadora y paritaria.

Artículo 2º: Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones en un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

Artículo 3º: Prevalencia del Convenio Colectivo General. En todos los supuestos de conflictos de normas entre el Convenio Colectivo General y los Convenios sectoriales, será de

aplicación la norma vigente en el Convenio Colectivo General, al que se le reconoce jerarquía superior.

**CAPITULO I -
DISPOSICIONES GENERALES
AMBITO DE APLICACIÓN - ALCANCE**

Artículo 4º: El presente CCT rige para todas las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios bajo relación de dependencia en la Municipalidad de Lanús, según lo determinado por el régimen de la Ley 14656.-

Artículo 5º: Comprende, además, al personal que se encuentra amparado por otros regímenes (docentes y Carrera Sanitaria) en los aspectos que ellos no hubieran previsto, no pudiendo superponerse beneficios de igual naturaleza establecidos en los diferentes regímenes estatutarios

EXCLUSIONES

Artículo 6º: No están comprendidos:

- a) los titulares de cargos electivos;
- b) el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo;
- c) los Funcionarios y/o Asesores para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados;
- d) el personal excluido según Art. 47 de la Ley 14656, exceptuando el personal jerárquico de carrera.

SITUACION DE REVISTA

Artículo 7º: El trabajador revistará en situación de Actividad o Inactividad

- **Situación de Actividad cuando:**

- a) preste servicios efectivos
- b) se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce total o parcial de haberes de conformidad a lo establecido
- c) Se encuentren haciendo uso de licencias gremiales de conformidad a las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales, ley 23551

- **Situación de Inactividad cuando:**

- a) Hagan uso de licencias extraordinarias sin goce de haberes

PLANTAS DE PERSONAL

Artículo 8º: Los trabajadores revestirán en carácter de:

- a) Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en el presente convenio.
- b) Planta transitoria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

La planta de contratados no podrá superar el 20% de la Planta Permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de 4 (cuatro) años, a partir de la vigencia del presente convenio.

ADMISIBILIDAD E INGRESO

Artículo 9º: Son condiciones generales para la admisibilidad en la administración municipal:

- Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación.

- Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio acreditando buena salud y aptitud psíquica adecuada al cargo, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.
- Idoneidad para desempeñar el cargo.
- Para el personal obrero/servicio deberá contar con el ciclo primario o acreditación de nivel de alfabetización.
- Para ingresar al plantel administrativo se deberá acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente.
- Para ingresar a los planteles técnicos se deberá acreditar estudio Técnico Secundarios o Terciarios o Universitarios, afín con el puesto de trabajo.
- Para el personal profesional, deberán acreditar estudios universitarios completos, debiendo estar colegiados (siempre y cuando la carrera este colegiada).

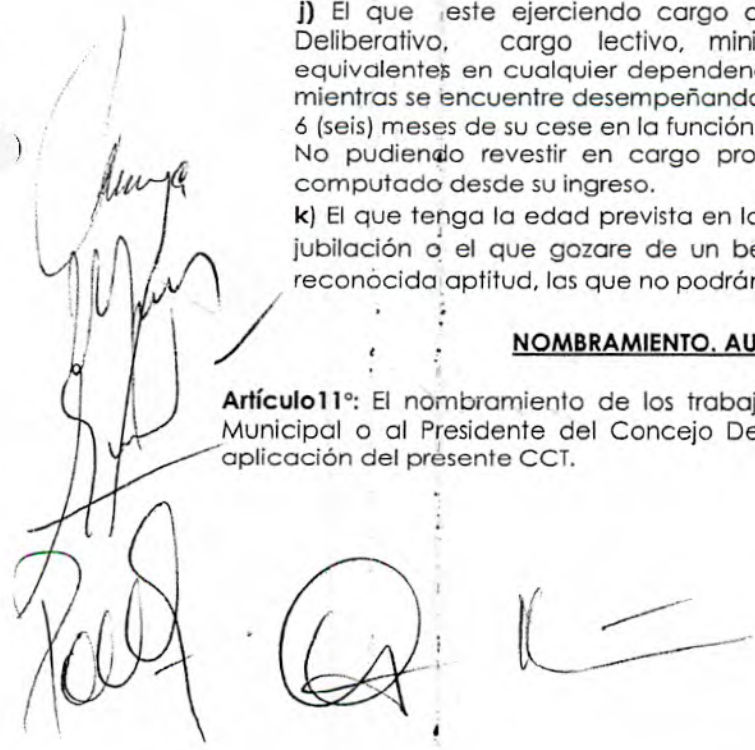
INHABILIDADES

Artículo 10°: No podrán ingresar a la Administración Municipal:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad que aplicó la sanción.
- b) El condenado en sede penal y/o con antecedentes penales vigentes y/o quien se encontrare imputado en una causa penal por delito doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera, para su configuración, la condición de trabajador y/o funcionario de la Administración Pública.
- d) El fallido, mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- hasta después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, participe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.
- j) El que este ejerciendo cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, Deliberativo, cargo lectivo, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal; mientras se encuentre desempeñando su función como tal o que no haya transcurrido 6 (seis) meses de su cese en la función política.
No pudiendo revestir en cargo provisional hasta cumplido los doce (12) meses, computado desde su ingreso.
- k) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

NOMBRAMIENTO. AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 11°: El nombramiento de los trabajadores municipales corresponde al Intendente Municipal o al Presidente del Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación del presente CCT.



PERIODO DE PRUEBA

Artículo 12°: Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, desde el inicio de la prestación de servicios en Planta Permanente, de no mediar, previamente, oposición fundada y debidamente notificada, por parte de la autoridad de aplicación.

Durante este período de prueba, al trabajador se le podrá exigir la realización de acciones de capacitación y/o formación para su mejor evaluación.

El Director del Área o Jefe de Departamento deberá elevar la evaluación de desempeño del agente, cuarenta y cinco (45) días previos a finalizar el período de prueba a la Sub Secretaría de Recursos Humanos. En caso de existir pruebas fundadas por lo que el Departamento Ejecutivo pudiera determinar el cese del agente, la evaluación de desempeño más toda la documentación que acredite el impedimento para alcanzar la estabilidad del trabajador, será evaluada y discutida en el marco de la Junta de Calificación, Promoción y Ascenso.

La decisión final será comunicada al agente, tanto en el caso de acceder a la situación de Estabilidad, como en el caso de cese, este último deberá ser comunicado con al menos treinta (30) días de anticipación.

El período a prueba del cargo provisional hasta adquirir la estabilidad será de:

De seis (6) meses: para los trabajadores que previamente a su nombramiento hubieren revestido dentro del Municipio de Lanús como contratados mensualizados o reemplazante. En caso que el período de contrato sea inferior a seis meses deberá completar los doce meses para acceder a la estabilidad

De doce (12) meses: para los trabajadores que hayan sido seleccionados por proceso especial o concurso abierto a la comunidad.

CESE

Artículo 13°: El cese del trabajador municipal, podrá ser dispuesto por la autoridad de aplicación, por las siguientes causas:

- a) Aceptación de la renuncia;
 - b) Fallecimiento;
 - c) Haber agotado el máximo de licencias establecidas en el presente régimen, por razones de enfermedad y/o accidente de trabajo según lo establecido por el Art. 98 de la Ley 14656. La Junta Médica será el Órgano encargado para expedirse en este tema.
 - d) En caso de producirse, o comprobarse con posterioridad al ingreso, situaciones de incompatibilidad o de inhabilitación, según las leyes vigentes;
 - e) Haber alcanzado las condiciones de edad y de servicios exigidos por la ley de jubilaciones, para el personal municipal, y/o por otro régimen previsional y/o por jubilación por invalidez;
 - f) Haberse acogido al Régimen de Pasividad Anticipada en la edad y condiciones que se regularán en el presente CCT y con las obligaciones previstas en los artículos 20 y 21 de la Ley 14656
 - g) cesantía o exoneración, conforme el régimen disciplinario de este régimen;
 - h) cuando no alcance las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones, que se dicte por vía reglamentaria convencional.
- Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones específicas.

RENUNCIA

Artículo 14°: El trabajador tendrá derecho a renunciar. De conformidad a las disposiciones establecidas en el presente:

- A) **Período de preaviso:** El trabajador deberá presentar en forma escrita ante las autoridades de RR.HH. su renuncia, con un plazo mínimo de 30 (treinta) días de anterioridad a la fecha en la que cesará en su función por voluntad propia;

- B) El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante el periodo de preaviso, salvo autorización expresa de la autoridad superior e inmediata;
- C) El incumplimiento de dicho preaviso podrá dar lugar a la baja por abandono de servicio;
- D) El acto administrativo de aceptación de la renuncia, se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos;
- E) Se podrá aceptar la renuncia, aun con acto de sumario en curso, la cual quedará sujeta a la conclusión sumarial.

REINCORPORACION

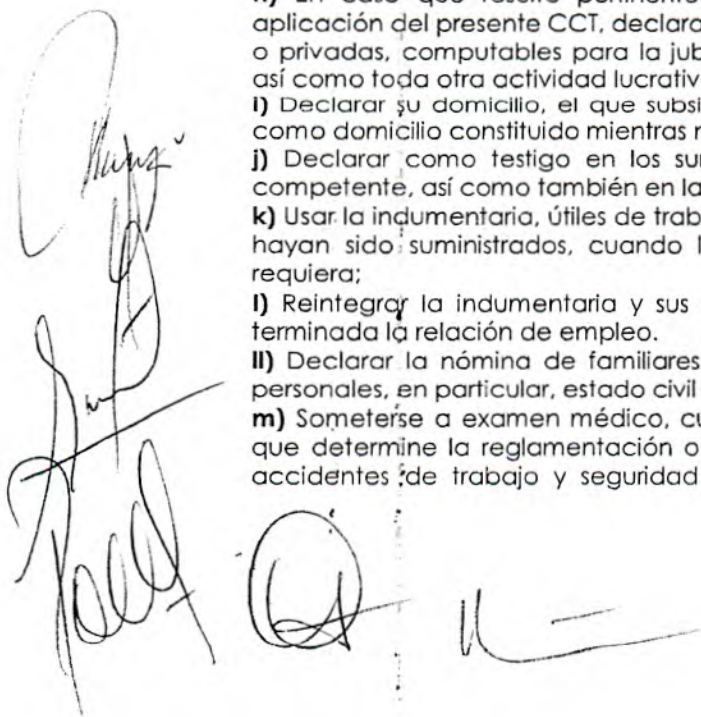
Artículo 15°: El trabajador que hubiera cesado, acogiéndose a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo, siempre que exista vacante en el plantel básico y que las necesidades de servicio así lo determinen.

DEBERES Y OBLIGACIONES

Artículo 16°: Los trabajadores municipales deberán:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades del servicio se determine, poniendo toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal;
- b) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen;
- c) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo;
- d) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento, exámenes de competencia y/o cualquier otro medio, que se disponga con la finalidad de mejorar el servicio;
- e) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento como así también todo dato que pueda causar perjuicio al Municipio y/o que configure delito;
- f) En caso que resulte pertinente, o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente CCT, declarar bajo su juramento, en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio;
- g) Excusarse de intervenir, en todo aquello, en que su actuación pueda originar situaciones de parcialidad;
- h) En caso que resulte pertinente o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente CCT, 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;
- i) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, considerándose como domicilio constituido mientras no se denunciare otro nuevo;
- j) Declarar como testigo en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, así como también en las informaciones pre-sumariales;
- k) Usar la indumentaria, útiles de trabajo y/o elementos de seguridad, que al efecto, le hayan sido suministrados, cuando la actividad para la que fue designado así lo requiera;
- l) Reintegrar la indumentaria y sus accesorios, conforme a cada función, una vez terminada la relación de empleo.
- ll) Declarar la nómina de familiares a su cargo y mantener actualizados sus datos personales, en particular, estado civil y domicilio.
- m) Someterse a examen médico, cuando lo disponga la Municipalidad en la forma que determine la reglamentación o la A.R.T., conforme la legislación en materia de accidentes de trabajo y seguridad e higiene; como así cumplir con los controles

GENERAL
TERIO
ABAJA
STRACIÓN



médicos que por ausencias por enfermedad determine la Municipalidad.

n) Declarar y acreditar los aportes previsionales, provinciales y/o nacionales, realizados con anterioridad a su ingreso a la Comuna, con las certificaciones legales necesarias.

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

PROHIBICIONES

Artículo 17°: Está prohibido a los trabajadores municipales:

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

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan;

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

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

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

f) Practicar la usura, en cualquiera de sus formas;

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

h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsequencia a los superiores jerárquicos;

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

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

k) Revelar secretos de todo asunto del servicio, que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza, o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá, aun después de cesar en sus funciones, guardando su confidencialidad.

CAPITULO II - PLANTA PERMANENTE DERECHOS

Artículo 18°: El trabajador municipal de la planta permanente posee los siguientes derechos:

a) a la estabilidad;

b) a condiciones dignas y equitativas de labor;

c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;

d) al descanso y vacaciones pagas;

e) a una remuneración justa;

f) a igual remuneración por igual tarea;

g) al Sueldo Anual Complementario;

h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;

i) a Compensaciones;

j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.

k) a indemnizaciones previstas por la Ley de Riesgo de Trabajo;

l) a la carrera y a la capacitación;

m) a licencias y permisos;

n) a la asistencia sanitaria y social;

o) a renunciar;



- ñ) a la jubilación;
- o) a la reincorporación;
- p) a la agremiación y asociación;
- q) a ropas y útiles de trabajo;
- r) a menciones;
- s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplaze;
- t) al Salario Mínimo Vital y Móvil
- u) a la garantía del debido proceso objetivo en los sumarios.

El Municipio podrá, reglamentariamente, instituir con carácter permanente o transitorio, en general o en forma sectorial, otras bonificaciones, con ajuste a las funciones efectivamente prestadas.

Artículo 19°: Ningún trabajador podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivos de convicción filosófica, religiosa, política, gremial, género o racial. Queda prohibida la adhesión a ideologías políticas como condición para el ejercicio de un cargo o función pública, haciéndose pasible la autoridad que infringiera estas disposiciones de la correspondiente sanción disciplinaria.

ESTABILIDAD

Artículo 20°: La estabilidad es entendida como el derecho del trabajador de planta permanente a conservar su empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. Producido su incorporación definitiva, conforme los arts. 4°, 5° y 8° inciso a), de este CCT, el trabajador adquiere estabilidad y solo la perderá, por las causas y procedimientos que este CCT determina.

También gozarán de este derecho los trabajadores que pasen a revistar en categorías superiores, cuando la obtención del cargo, fuese el resultado de ascenso, en la carrera administrativa, según las condiciones que se establezcan en la reglamentación en la Carrera Administrativa.

Artículo 21°: No adquirirán estabilidad, los funcionarios mencionados en el art 6°, sin perjuicio de la estabilidad que puedan tener en sus cargos anteriores de revista.

JORNADA LABORAL Y DESCANSO SEMANAL REGIMEN HORARIO

Artículo 22°: A partir de la firma del presente convenio, y a los efectos de brindar una mejor atención al ciudadano, se establece que el régimen general horario del trabajador municipal es de seis (6) horas diarias de lunes a viernes, a cumplimentar dentro de la franja horaria de 7 a 17 Hs., siendo potestad del Ejecutivo Municipal la distribución horaria dentro de la franja establecida. El personal con "Regímenes de turno", quedan excluidos del nuevo régimen, continuando con su modalidad actual.

Los trabajadores que al día de la fecha cumplan sus tareas dentro de la franja horaria de 6 a 15, tendrán opción, en un plazo no mayor a los 60 (sesenta) días corridos a partir de la vigencia del presente CCT, para manifestar su voluntad de mantenerse en su horario actual, caso contrario pasarán automáticamente al régimen general. La opción se ejercerá mediante una nota de declaración jurada que se determinara a tal efecto.

El régimen general horario no será de aplicación cuando resulte incompatible con actividades que por su índole, naturaleza y/o necesidades de servicio requieran un esquema de prestación horaria diferente. Todo nuevo régimen especial deberá ser conformado con la participación obligatoria del Sindicato de Trabajadores Municipales.

Artículo 23°: El trabajador del Municipio de Lanús cumplirá una jornada de seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales, de lunes a viernes, excepto los regímenes especiales que se suscriben:

- 1) Docentes de Jardín de Infantes y complementarias con servicio de comedor: cumplirán cinco (5) Horas diarias, equivalente a veinticinco (25) Horas semanales de lunes a viernes.
- 2) Profesionales de Carrera Sanitaria: cumplirán un régimen horario que abarca una franja de 18 a 36 horas semanales de lunes a viernes, según grado y función, y de 24 /28 horas diarias el personal profesional de guardia.
- 3) Personal de Guardia y Emergencias: cumplirá una jornada semanal de 24/28 horas diarias.
- 4) Tareas Insalubres, penosas y riesgosas: tendrá una reducción de la jornada de $\frac{1}{4}$ de la jornada normal y habitual seis horas, (6hs.), sin afectación en su salario.

4.1 -Tareas insalubres: son aquellas tareas que se desarrollan en ambientes declarados insalubres, penosos o riesgosos de conformidad a lo establecido en el art. 2º del Decreto 1319/83, no obstante ello el Municipio iniciara los trámites ante la autoridad de aplicación de la Provincia de Buenos Aires, para solicitar actualizar, ratificar y/o rectificar la declaración de los lugares de trabajo insalubres previstos en el mencionado decreto.

- 5) Franqueros: Los trabajadores de este régimen cumplirán guardias de 12 Horas diarias sábado, domingo y feriados.

RESERVA DE CARGO

Artículo 24º: Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista titular durante todo el periodo que dure su mandato o función.

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

A esos efectos, el interesado deberá formular la solicitud expresa debiendo acompañar la certificación que acredite su requerimiento.

La reserva del cargo se prolongará hasta un periodo máximo de 30 días desde la fecha en que el agente cese en el cargo que la motivo

ASIGNACIÓN DE FUNCIONES - MOVILIDAD

Artículo 25º: El Ejecutivo Municipal, con criterio de oportunidad, economía de recursos y eficiencia, cuando por razones de índole operativa así lo requieran, podrá disponer el desplazamiento permanente o transitorio de cualquier agente para desempeñar otras tareas compatibles con su perfil curricular e idoneidad, en distinta área de competencia y/o función asignable. En tales condiciones y a partir del cambio operado en su situación de revista, el nuevo encuadramiento escalafonario será el siguiente:

- a) En todos los casos el agente transferido tendrá asegurada (de manera invariable) la categoría, rango y tratamiento remuneratorio integral que tenía asignados hasta entonces.
- b) Transcurridos 180 días desde la fecha de traslado y/o cambio de función o tarea, el agente tendrá derecho a ser reencasillado en el nivel o categoría superiores que correspondan a la nueva situación de revista.
- c) En el caso que la nueva situación de revista no amerite el reencasillamiento en nivel o categoría superiores, a partir del plazo indicado en b) el agente transferido mantendrá situación de revista preexistente.
- d) En todos los casos el agente transferido mantendrá su derecho a la promoción en la carrera, incluso en aquellas situaciones en las cuales fuera objeto de cambio en la partida presupuestaria

Artículo 26º: Los traslados que fueren determinados por la autoridad Municipal, por las razones prevista en el presente, podrán hacerse efectivas siempre que con ello no se afecte:



- a. El principio de unidad familiar: El principio de unidad familiar quedara afectado cuando el mismo deba desplazarse más de 30 kilómetros de su lugar de residencia;
- b. La dignidad del trabajador;
- c. La moral del trabajador;
- d. Material y económicamente al trabajador

CAPITULO III - RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA

Artículo 27°: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del escalafón establecido mediante la ordenanza respectiva, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en la misma se determine.

El Departamento Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente con sujeción a los siguientes principios:

- a) jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;
- b) progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos;
- c) igualdad de oportunidades y de trato;
- d) capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural;
- e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores.
- f) antigüedad en la función pública.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CARRERA

Artículo 28°: El presente escalafón es de aplicación al personal de planta permanente de la administración municipal de Lanús.

Se excluye expresamente al personal comprendido en el Estatuto Docente (ordenanza vigente y modificatorias), a los profesionales comprendidos en la Carrera Profesional Sanitaria (ordenanza vigente y modificatorias). A partir de la suscripción del presente convenio las Carreras Docente y Sanitaria Profesional tendrán un plazo de 120 días corridos para establecer su nuevo escalafón.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 29°: El gobierno municipal es la autoridad de aplicación del presente convenio, no pudiendo apartarse de los acuerdos celebrados en el ámbito de la Paritaria Central, de la Comisión Permanente de Interpretación de Carrera, de la Junta de Ascensos, Calificaciones y Promociones, de la Junta de Disciplina y Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo. Dichos acuerdos deberán constar en un libro de actas creado para cada una de estos institutos.

Cada una de dichas comisiones será integrada por dos integrantes del Departamento Ejecutivo y dos del S.T.M.L con sus respectivos suplentes y pudiendo ser acompañados por asesores cuando lo consideren necesario.

ESCALAFÓN

Artículo 30°: De la Estructura

Estructura: El escalafón general se encuentra conformado por agrupamientos, categorías, tramos y grados.

Vacantes:

La autoridad de aplicación establecerá el proceso para la determinación de vacantes en cada Unidad Funcional según agrupamiento y tramo y fijará las mismas anualmente; planificando la carrera y tomando las previsiones del caso para el correcto funcionamiento de la movilidad escalafonaria en cada ejercicio presupuestario.

Manual Descriptivo de funciones:

La autoridad de aplicación es la responsable de elaborar y mantener actualizado el Manual Descriptivo de funciones de todos los agrupamientos.

DE LOS AGRUPAMIENTOS

Artículo 31º: Los agrupamientos reúnen al conjunto de puestos cuyas funciones son caracterizadas por una misma naturaleza o finalidad.

El escalafón comprende **OCHO (8) agrupamientos** a saber:

- 1.- **Gestión Gubernamental.** Comprende aquellos puestos cuya actividad principal es de naturaleza y/o finalidad administrativa, contable, presupuestaria, patrimonial, legal, de recursos humanos, de auditoría interna y/o de apoyo a la gestión de otros agrupamientos, así como todos aquellos no incluidos en los restantes agrupamientos del Escalafón General.
- 2.- **Tecnologías de la información y las Comunicaciones.** Comprende aquellos puestos que diseñan, gestionan, administran y desarrollan la infraestructura informática de telecomunicaciones y los sistemas de información.
- 3.- **Servicios Generales y Mantenimiento.** Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la conducción de vehículos, vigilancia, transporte de correspondencia, operación de maquinarias y equipamiento, conservación, mantenimiento, limpieza y seguridad de los bienes muebles e inmuebles, de las instalaciones y del espacio público, así como servicios auxiliares a terceros u otros agentes del sistema.
- 4.- **Inspección y verificación.** Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la inspección, verificación, control y/o certificación del cumplimiento de las normas, regulaciones, contratos administrativos y/o prerrogativas establecidas para las personas físicas o jurídicas que se desempeñan en el ámbito de la Ciudad de Lanús.
- 5.- **Emergencias.** Comprende aquellos puestos que brindan respuestas ante la totalidad de amenazas a la comunidad descriptas por el Plan Director de Emergencias de la Ciudad de Lanús en la zona de influencia y en las primeras VEINTICUATRO (24) horas de ocurrido el incidente. Para pertenecer a este agrupamiento el agente deberá ocupar una vacante en las áreas comprendidas dentro de esta modalidad de trabajo, este será un requisito excluyente.
- 6.- **Atención al Ciudadano.** Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la atención directa y habitual al público por un mínimo de CINCO (5) horas diarias, en forma presencial, telefónica o por medios electrónicos.
- 7.- **Actividades Artísticas, Deportivas y Escenotécnicas.** Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en realizar actividades artísticas, deportivas, escenotécnicas y/o de servicios auxiliares a las mismas.
- 8.- **Actividades de Asistencia a la Salud y Apoyo Social:** Comprende aquellos puestos cuya actividad principal consiste en la asistencia a las actividades médicas, de prevención de enfermedades, de asistencia y promoción social o cualquier otra actividad que se considere indispensable para la protección y/o recuperación de las personas, ya sea en el orden individual, familiar, grupal o comunitario.

DE LAS CATEGORIAS

Artículo 32º: Cada agrupamiento consta de TRES (3) categorías a saber: Profesional, Técnica y General. Dichas categorías se definen de acuerdo con el nivel educativo requerido para el puesto.

Profesional: La categoría Profesional comprende a los puestos para los que se requiere título universitario de grado oficialmente reconocido, de una carrera no inferior a CUATRO (4) años de duración.

Técnica: La categoría Técnica comprende a los puestos para los que se requiere:

- a) Título terciario de planes de estudio de duración no inferior a dos (2) años.
- b) Título técnico expedido por escuelas técnicas y experiencia laboral acreditada en la especialidad por un término no inferior a dos (2) años posteriores a la titulación, y agregar la pasantía correspondiente.

General: La categoría general comprende a los puestos para los que se requiere título de nivel secundario o primario conforme a la naturaleza de las tareas a realizar.

DE LOS TRAMOS

Artículo 33°: Los agrupamientos y las categorías constan de tres (3) tramos denominados **Inicial, Medio y Avanzado**. Dichos tramos se encuentran determinados por la complejidad de la tarea, así como por la experiencia y competencias requeridas para desempeñar los puestos específicos de cada agrupamiento.

- a) **Tramo Inicial:** Comprende el ejercicio de tareas de ejecución de cierta diversidad. El puesto requiere la aplicación de conocimientos y habilidades generales y/o prácticas.

Supone responsabilidad por el oportuno cumplimiento de las tareas y rutinas a su cargo, respondiendo a instrucciones precisas de su superior.

Comprende los ONCE (11) grados de promoción que se establecen de conformidad con el artículo 34 del presente.

- b) **Tramo Medio:** Corresponde al ejercicio de funciones de relativa complejidad, que implican aplicación de técnicas, la ejecución de procesos generales y/o la utilización de equipamientos específicos. El puesto requiere habilidades diversas adquiridas a través de la capacitación vinculada al puesto y/o la experiencia en el ejercicio de la función.

Supone responsabilidad por la correcta aplicación de procedimiento y métodos, por la organización de las propias actividades y/o por el adecuado resultado de las funciones a su cargo, con sujeción a instrucciones de su superior y a normas de trabajo determinadas y con relativa autonomía para la elección del procedimiento más apropiado a seguir en el desempeño de sus funciones.

Comprende desde el grado CINCO (5) al ONCE (11) de la escala conforme con el artículo 34 del presente.

- c) **Tramo Avanzado:** Corresponde al desempeño de funciones especializadas. El puesto requiere competencias para abordar simultáneamente materias diversas y/o trabajar en la aplicación de técnicas y/o procesos complejos con altos niveles de dificultad o abstracción.

Supone responsabilidad sobre el cumplimiento de los objetivos a su cargo con sujeción a políticas generales, con autonomía para la toma de decisiones y resolución de situaciones de gestión, dentro de los marcos y pautas preestablecidas.

Comprende desde el grado NUEVE (9) al ONCE (11) de la escala conforme con el artículo 34 del presente.

DE LOS GRADOS

Artículo 34°: Los grados se definen de acuerdo a la experiencia, la evaluación de desempeño y la capacitación propia de cada puesto acreditada por el agente. Cada agrupamiento comprende una escala de ONCE (11) grados para la promoción horizontal.

DEL REGIMEN DE CARRERA DEL ESCALAFON GENERAL

Artículo 35°: El personal progresa en los diferentes grados, tramos, y categorías de conformidad con el régimen previsto en el presente CCT.

La carrera prevé la posibilidad de realizar cambios de agrupamiento y de acceder a cargos de jefaturas de carrera.

La implementación de la presente carrera se hará por etapas, de acuerdo se vayan cumplimentando los aspectos administrativos, organizacionales y de diseño necesarios para el cumplimiento de cada una de aquellas. Hasta tanto los requisitos mencionados estén cumplimentados, seguirá vigente las modalidades actuales:

PROMOCION DE GRADO

Artículo 36°: La promoción de grado comprende el acceso al grado inmediato superior dentro del agrupamiento, categoría y tramo en el que reviste el agente.

Para acceder a la promoción de grado el agente debe cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- a) Obtener TRES (3) evaluaciones de desempeño positivas consecutivas y los créditos de capacitación establecidos.
- b) Habiendo permanecido al menos CUATRO (4) años en el grado, obtener TRES (3) evaluaciones de desempeño anuales positivas y reunir el mínimo de créditos de capacitación establecidos.

En ambos casos, el requisito mínimo de capacitación no puede exceder al equivalente a SIETE (7) horas anuales.

PROMOCION DE TRAMO

Artículo 37°: La promoción de tramo consiste en el acceso al tramo escalafonario inmediato superior.

- a) La promoción se realiza mediante concurso cerrado interno dentro del sector, entendiendo por sector al personal que responde directa y exclusivamente a dicha jefatura. En aquellos casos en los que se declarase desierto, el responsable de la unidad funcional podrá requerir la convocatoria a concurso cerrado intersectorial, siempre respetando la gradualidad en la apertura del concurso. Si aun así no pudiera cubrirse la vacante se podrá convocar a concurso público abierto. Para acceder al concurso cerrado, el agente debe cumplir con una permanencia mínima de SIETE (7) años en el tramo en el que revista y con los requisitos específicos que pudieran definirse en los respectivos concursos, debiendo existir la vacante con su correspondiente financiamiento presupuestario en el tramo de destino.
- b) Una vez efectuado el cambio de tramo, el agente revistará en el mismo agrupamiento y categoría y en el grado alcanzado en el tramo anterior o en el grado inicial del nuevo tramo, en caso que grado alcanzado no exista en el tramo de destino.
- c) Las evaluaciones de desempeño y los créditos de capacitación no utilizados en el tramo anterior para la satisfacción de los requisitos de promoción de grado serán reconocidos para la promoción de grado en el nuevo tramo siempre que guarden relación de pertinencia con las funciones a desarrollar por el agente en el tramo de destino.

CAMBIO DE CATEGORIA

Artículo 38°: El agente puede solicitar el cambio a la categoría Profesional o Técnica cuando acredite la titulación de sus estudios y siempre que desempeñe funciones propias de su profesión y existan necesidades de servicio que requieran perfiles profesionales o técnicos coincidentes con la titulación del agente. En caso de haber más personal interesado que necesidades de servicios profesionales o técnicos, se procederá a cubrirlas mediante un orden por antigüedad dentro del sector de la vacante. Si ninguno perteneciera al sector se tomará en cuenta la antigüedad en la municipalidad de Lanús.

CAMBIO DE AGRUPAMIENTO

Artículo 39°: El cambio de Agrupamiento dentro del mismo tramo podrá ocurrir siempre que exista vacante con financiamiento presupuestario en el agrupamiento de destino y debiendo cumplir con los requisitos establecidos para el puesto. Una vez efectuado el cambio, el agente revistará en la categoría que le corresponda con el cambio de puesto y en el grado escalafonario con remuneración equivalente a la que poseía anteriormente o la inmediata superior. El cambio de agrupamiento que a su vez implique cambio de tramo se regirá por lo dispuesto en el artículo 33 del presente CCT.

**DE LAS JEFATURAS
NIVELES DE CARGOS DE JEFATURAS**

Artículo 40°: La carrera cuenta con hasta CUATRO (4) niveles de jefatura. A cada nivel le corresponden las misiones y funciones que se establezcan en la estructura orgánica funcional de la administración municipal.

ACCESO A CARGOS DE JEFATURA

Artículo 41°: El acceso a los cargos de jefatura consiste en el ejercicio de funciones de conducción dentro de la estructura orgánica funcional de la administración.

El mecanismo de acceso a cargos de jefatura es el concurso cerrado interno dentro del sector, entendiéndose por sector al personal que responde directa y exclusivamente de dicha jefatura. En aquellos casos en los que se declarase desierto, el responsable de la unidad funcional podrá requerir la convocatoria a concurso cerrado intersectorial, siempre respetando la gradualidad en la apertura del concurso. Si aun así no pudiera cubrirse la vacante se podrá convocar a concurso público abierto.

REQUISITOS PARA EL ACCESO A CARGOS DE JEFATURAS

Artículo 42°: Los trabajadores que aspiren a un cargo de Jefatura vacante, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Revistar en el tramo avanzado o medio, y;
- b. Cumplir con los requisitos específicos enunciados en los llamados a concurso.

En caso de resultar desiertos los concursos cerrados internos, intersectorial y general, los aspirantes al concurso público abierto deben:

- 1.- Acreditar un mínimo de DIEZ (10) años de experiencia laboral en función similar, y;
- 2.- Cumplir con los requisitos específicos que pudieran definirse en el llamado a concurso.



Para el supuesto de concurso público abierto, los aspirantes pertenecientes al presente escalafón podrán revistar en cualquiera de los tramos.

PERIODICIDAD DEL CARGO DE JEFATURA

Artículo 43°: Los cargos de jefatura se concursan con una periodicidad de:

- CUATRO (4) años. Los cargos de Capataz, Supervisión, y Sección.
- SEIS (6) años. El cargo de Jefe de División.
- OCHO (8) años. El Jefe de Departamento.

Cada uno de estos periodos puede ser prorrogado sin concurso por única vez por un periodo igual cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- a) La autoridad superior de la Unidad Funcional lo solicite.
- b) El agente hubiese cumplido con las capacitaciones obligatorias, establecidas para el nivel de jefatura en el lapso de su ejercicio en el cargo.

Los requisitos para la promoción y permanencia en cargos jerárquicos solo podrán aplicarse en los casos de cobertura de jefaturas vacantes e interinas. Los cargos de Jefaturas "confirmadas por Decreto" hasta la entrada en vigencia el presente CCT, mantendrán dicha condición hasta que se genere su vacancia.

RETRIBUCION

Artículo 44°: El desempeño del cargo de jefatura es retribuido mediante un suplemento remunerativo por jefatura acorde con el nivel que le correspondiese durante el periodo

durante el cual el agente se desempeñe de forma efectiva en el cargo establecido por estructura orgánica. Este suplemento será de aplicación en los mismos tiempos y términos determinados en el segundo párrafo del artículo 35.

Artículo 45°: El agente que desempeñe interinamente un cargo del Agrupamiento Jerárquico revistando en una categoría salarial inferior, se trate de vacante transitoria o definitiva, tendrá derecho a percibir, además de los adicionales propios de dicho personal, la diferencia de sueldo correspondiente, siempre que su designación, haya sido dispuesta por autoridad y su desempeño sea superior a treinta (30) días corridos. En caso de vacante definitiva el llamado a concurso deberá realizarse antes de cumplido los doce (12) meses. Para el término fijado en el presente no se computará el período de licencia anual del titular.

Estas funciones interinas podrán ser asignadas exclusivamente a agentes que revisten en un cargo de planta permanente y que reúnan los requisitos necesarios para su cobertura en concordancia con las misiones y funciones del área.

DEL REGIMEN DE CAPACITACION Y DESARROLLO

Artículo 46°: Las necesidades de capacitación y el desarrollo de carrera del agente deberá ser comunicada por los responsables de cada jefatura en interacción con el órgano rector en materia de administración de recursos humanos y con el Instituto de Capacitación Municipal, siendo este último como órgano de staff, el responsable de proveer el asesoramiento necesario para cada caso y para el adecuado desarrollo de la carrera según la planificación del área de recursos humanos.

El plan de capacitación debe establecer actividades de capacitación laborales generales y específicas para las funciones comprendidas en el Manual Descriptivo de Funciones y los cargos de jefatura.

El régimen contempla un sistema de créditos de capacitación y de equivalencias que será considerado para la movilidad en la carrera del personal.

EXIGENCIAS Y DERECHOS DE CAPACITACION

Artículo 47°: A los fines de promover de grado o de tramo en la carrera, acceder a los cargos de jefatura y/o realizar un cambio de agrupamiento, los agentes comprendidos en el presente Escalafón General deben cumplir con las exigencias de capacitación y desarrollo de competencias para que en cada caso se determine. El agente que incurra en ausencia injustificada a los cursos de Capacitación, perderá la prioridad de asignación a nuevos cursos y/o Capacitación dentro del próximo año corrido.

Artículo 48°: El personal tiene derecho a participar en las capacitaciones correspondientes a su agrupamiento y puesto incluidas en el plan anual de capacitación por la cantidad de horas que establezca. El responsable de la unidad funcional tiene la obligación de otorgar los permisos pertinentes para que el personal pueda asistir en horario laboral a las capacitaciones vinculadas con el puesto que desempeña el agente.

Artículo 49°: En caso de incumplimiento del Plan Anual de Capacitación por razones imputables al Estado empleador, los agentes que no hubieran podido reunir los créditos de capacitación correspondientes para su promoción de grado, podrán ser promocionados igualmente. No obstante ello el crédito deberá ser cumplido dentro del año corrido posterior a su promoción.

EVALUACION DE DESEMPEÑO ANUAL

Artículo 50°: El Departamento Ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual del personal municipal, debiendo garantizarse la imparcialidad de la misma. Comprenderá la evaluación de gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas, según corresponda.



Capítulo IV
REMUNERACIONES

Artículo 51°: Sin perjuicio de las asignaciones, compensaciones y bonificaciones dispuestas en el presente CCT, o por conducto de otra norma legal, todo trabajador que preste servicio en la administración municipal tiene derecho a una retribución de sus servicios de acuerdo a su ubicación escalafonaria. Los conceptos remuneratorios se regirán por lo establecido en la Ordenanza de Cálculo de Recursos y Presupuesto de Gastos de cada año, sus modificatorias y acuerdos Paritarios. Dicha retribución se integrará, como mínimo, con los siguientes conceptos básicos:

- Sueldo o jornal;
- Títulos de estudio (secundario, terciario, universitario y posgrado en especialización, maestría o doctorado)
- Horas complementarias y suplementarias;
- Adicional Asistencia Perfecta
- Premio por Presentismo
- Antigüedad;
- Viáticos y movilidad;
- Sueldo anual complementario;
- Jornada prolongada;
- Anticipo jubilatorio;
- Adicional por bloqueo de título;
- Horas nocturnas;
- Bonificaciones especiales
- Trabajo en Equipo

a) **SUELDO:** Será el que resulte del valor establecido para las unidades retributivas asignadas a cada ubicación escalafonaria. El trabajador percibirá sus haberes de conformidad con lo establecido en dicha ordenanza, conforme el nivel salarial previsto para su escalafón y las negociaciones paritarias correspondientes.



b) **ADICIONAL ASISTENCIA PERFECTA:** Suma no remunerativa que percibirá el trabajador mensualmente por su cumplimiento. El trabajador perderá el derecho de percibirla en caso de tener un ausente sin aviso en el mes de devengamiento.

PREMIO POR PRESENTISMO:

- 1.- Dicha bonificación será de carácter no remunerativo.
- 2.- El mismo se liquidará a mes vencido, computándose las inasistencias del 1° al 30/31 del mes inmediato anterior.
- 3) Será abonado a las categorías presupuestarias de la 9 a la 24, categorías de carrera sanitaria profesional y planta jerárquica.

El Premio por Presentismo se abonará de conformidad a la siguiente escala de inasistencias:

I. Asistencia Perfecta:	100%
II. Hasta 1 Inasistencia por enfermedad o Licencia contemplada en el marco legal:	100%
III. Hasta 2 Inasistencias por enfermedad o Licencia contemplada en el marco legal:	75%
IV. Hasta 3 Inasistencias por enfermedad o Licencia contemplada en el marco legal:	50%
V. Hasta 4 Inasistencias por enfermedad o Licencia contemplada en el marco legal:	25%
VI. 5 o más Inasistencias por enfermedad o Licencia contemplada en el marco legal:	0%

A la primera inasistencia injustificada se perderá el 100% del premio.

- 4) No se consideraran para el cálculo de descuento del Premio por Presentismo, el uso de las siguientes Licencias:

- A. Licencia anual;
- B. Duelo familiar;
- C. Matrimonio
- D. Maternidad;
- E. Nacimiento de hijo
- F. Adopción con otorgamiento de guarda;
- G. Concurrencia por citación Judicial fehacientemente documentada.
- H. Donación de Organos.

c. **ANTIGÜEDAD:** Por cada año de antigüedad en la administración pública, se traten de servicios nacionales, provinciales y/o municipales, se computará un adicional sobre el valor del sueldo básico de la categoría de revista. Dicho concepto se liquidará de conformidad a las normas vigentes hasta el 31 de diciembre de 2015 inclusive y a partir de enero de 2016 de conformidad a lo acordado en el presente convenio:

A) La Bonificación por Antigüedad cumplida a diciembre de 1995 se continuará calculando de conformidad a la siguiente escala:

- Categorías de la 9 a la 15 (o equivalente en el nuevo escalafón): será el Resultante del 3% (tres por ciento) del sueldo básico de la categoría 16 (o su equivalente del nuevo escalafón).
- Categorías de la 16 a la 19 (o equivalente en el nuevo escalafón): será el resultante del 2,5% (dos y medio por ciento) del sueldo básico de la categoría 19 (o su equivalente del nuevo escalafón).

- A partir de la Categoría 20, alcanzando al personal jerárquico con estabilidad, encuadrados en el presente CCT, y Carrera Sanitaria Profesional y Docente, será el resultante del 2,5% (dos y medio por ciento) del sueldo básico de cada categoría respectivamente (o su equivalente del nuevo escalafón).

B) Bonificación por Antigüedad 2: dicha antigüedad es igual al 1% (uno por ciento) del básico de la categoría en la que reviste el agente, por la cantidad de años cumplidos desde enero de 1996, o su fecha de ingreso posterior, hasta diciembre del 2012; de conformidad a lo establecido por la ley 11.757.

C) Bonificación por Antigüedad 3: dicha antigüedad es igual al 2% (dos por ciento) del básico de la categoría en la que reviste el agente, por la cantidad de años cumplidos desde enero del 2013 en adelante

- **SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO(S.A.C.):** Todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria. Será abonada sobre el cálculo del 50% (cincuenta por ciento) de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto (atendible a descuento) dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año, pagaderas en los meses mencionados.

- **JORNADA PROLONGADA:** Cuando necesidades del servicio así lo requieran, el Departamento Ejecutivo permitirá el cumplimiento de jornadas prolongadas de trabajo. Estas autorizaciones deberán ser renovadas periódicamente fijando el lapso por el que se cumplirán y su duración horaria.

- **ANTICIPO JUBILATORIO:** El trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente hasta el sesenta por ciento (60%) del ultimo haber mensual ajustándose a lo que perciba la planta activa de la comuna por el termino de 12 meses contados a partir del ingreso del trámite jubilatorio en el IPS, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio en la administración pública nacional, provincial y/o municipal, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro, equivalente a **seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, mas bonificaciones 2005 y 2006**, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole, y la cual deberá serle abonada dentro de los 30 días del cese.

- **ADICIONAL POR BLOQUEO DE TITULO:** Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del



título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase como mínimo. Su aplicación será reglamentada por Acta Acuerdo Paritario.

- **HORAS NOCTURNAS:** Por cada hora nocturna trabajada se abonará una bonificación equivalente al de 8 (ocho) minutos multiplicado por la cantidad de horas nocturnas. Son consideradas horas nocturnas aquellas trabajadas desde las 21 horas de un día a las 6 horas del día siguiente.
- **BONIFICACIONES ESPECIALES:** son reconocidas todas las bonificaciones que a la fecha de suscribir el presente, perciben los trabajadores municipales de Lanús. Siendo las mismas:
 - A) **Bonificación 2005:** dicho beneficio es el 13% (trece por ciento) de la suma de sueldo básico, más antigüedad, más bonificación por título.
 - B) **Bonificación 2006:** dicho beneficio es el 10% (diez por ciento) de la suma de sueldo básico, más antigüedad, más bonificación por título.Dichas bonificaciones estarán vigentes hasta su concurrencia según Decreto 910/2017.

COMPENSACIONES, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES

Artículo 52°: El trabajador municipal tendrá derecho a las compensaciones, asignaciones, indemnizaciones, subsidios y/o cualquier otro beneficio que oportunamente se reglamenten al efecto, establecidos en la legislación vigente y los que se establezcan en lo sucesivo.

Artículo 53°: Las compensaciones comprenderán a todo importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones, y por los siguientes motivos:

A. Viático: asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas;

a. Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio;

b. Indemnización por Vacaciones no Gozadas El trabajador que presente la renuncia a su cargo o su cese opere por cualquier otra causa, tendrá derecho al cobro de la parte proporcional de la licencia por descanso anual, al tiempo trabajado en el año calendario en el cual se produzca su baja. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras de días, desechando las fracciones.

Esta indemnización será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

c. Toda aquella compensación que sea acordada en el Marco Paritario, y reglamentada por la normativa correspondiente.

Artículo 54°: El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes, subsidios por fallecimiento, y/o todo otro beneficio de conformidad con la legislación nacional vigente que rija en la materia.

Artículo 55°: El trabajador tendrá derecho a indemnizaciones por enfermedad profesional y/o accidente sufrido en acto de servicio, se acordará indemnización en la forma que establecen las leyes que rigen la materia.

ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

Artículo 56°: El Poder Ejecutivo del Municipio de Lanús propenderá a la cobertura de los agentes de la Administración Municipal en lo que hace a la salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

Se denominan beneficios sociales y sanitarios a las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene por objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.

Son beneficios sociales las siguientes prestaciones:

- A) Obra Social/Seguro de Salud: El Municipio de Lanús propiciará un sistema adecuado para brindar al agente y su grupo familiar directo una cobertura en la materia.
- B) Servicio de Escuela Maternal: El Municipio proporcionará a los trabajadores, el servicio de escuela maternal para niños de 4 (cuatro) meses a cinco (años) de edad y de un Centro de educación complementaria chicos en edad escolar de 6 (seis) a 11 (once) años. El Municipio debe priorizar y garantizar las vacantes en el Nivel Maternal, en caso que no hubiera tendrá la obligación de reubicarlo en una institución cercana al lugar de trabajo.

Condiciones del servicio:

- 1.- Horario de servicio: De Lunes a viernes de 7hs. a 17 Hs
- 2.- Las trabajadoras mamás, sea cual fuere su situación de revista, tendrán derecho a adquirir una vacante en dicho establecimiento de forma automática, para ello deberán concurrir al establecimiento a los 3 (tres) meses de nacido su hijo/a o en el momento que tengan la necesidad de hacer uso de dicho beneficio con la documentación correspondiente.
- 3.- En el caso de los trabajadores papas deberán acreditar que su conyuge trabaja y que no le proveen el servicio maternal o que tienen la guarda definitiva o provisoria de su hijo/a.
- 4.- El servicio de escuelas Maternal y de Centro complementario de Educación funcionará de conformidad a lo establecido en materia de Educación en las normativas vigentes de la Provincia de Buenos Aires y de este Municipio.
- 5.- Los trabajadores que accedan a dicho beneficio deberán prestar servicios en el Municipio de Lunes a viernes dentro de la franja horaria establecida.

C) Pago de subsidios especiales: En caso de fallecimiento del agente, el tutor de los hijos menores de 18 años o si no hubiera hijos menores el cónyuge o, a falta de éste, los descendientes (hijos mayores de 18 años) o, a falta de éstos los ascendientes (madre o padre) y si el agente fuera soltero, viudo o separado de hecho o legalmente, la persona que hubiere convivido con él públicamente en aparente matrimonio durante DOS (2) años y lo pruebe fehacientemente, tendrá derecho, sin perjuicio de las demás asignaciones asistenciales que le pudieren corresponder, a percibir los sueldos del mes del fallecimiento del agente y el subsiguiente y todo otro haber devengado y no percibido. Si el fallecimiento se produjera por actos de servicio, percibirán además de la remuneración del mes del deceso, DOS (2) meses más adicionales en concepto de subsidio. En cualquiera de los casos de parentesco la prioridad la tendrá el hijo/a menor de 18 años, siendo su tutor, de conformidad a la legislación vigente en materia de minoridad y familia, quien percibirá y administrará el subsidio. En todos los casos deberán presentar las Partidas certificadas que acredite su vínculo. En cualquier caso percibirán las asignaciones familiares correspondientes por el término de SEIS (6) meses.

D) Determinar un cupo de un veinte por ciento (20%) en los planes de vivienda que se



Lleven adelante dentro del Municipio de Lanús, a fin de que el trabajador comprendido dentro del presente pueda acceder a una vivienda digna.

CAPITULO V - RESERVA CARGO ELECTIVO POR ACTIVIDAD GREMIAL

Artículo 57°: El trabajador gozará de permiso o de licencia por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la respectiva legislación.

Una vez finalizado su mandato el agente deberá reintegrarse a su cargo municipal dentro de los 30 días.

Artículo 58°: El personal que fuere designado para desempeñar en forma rentada o no, un cargo electivo de representación política o con funciones políticas en el orden nacional, provincial o municipal, cuyo desempeño fuere incompatible con su empleo municipal, tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato o función, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los 30 días siguientes a su finalización.-

AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN

Artículo 59°: El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace; la representación gremial deberá ser reconocida de conformidad a lo establecido en el presente.

RECONOCIMIENTO GREMIAL

Artículo 60°: Las partes en el Municipio de Lanús ratifican el principio de pluralidad sindical y coexistencia de entidades sindicales, de primer grado con personería gremial o de segundo grado que represente a una agremiación de primer grado que este adherida a la primera y que tenga personería gremial vigente. En cuanto a la no existencia de personería gremial de una Asociación Sindical de primer grado, solo podrá representar intereses individuales, de conformidad a lo establecido en el Inciso A del Artículo 23, de la ley Nacional 23.551 y por ende no podrá ser representada en el ámbito del Municipio de Lanús por una asociación de Segundo grado, ni tendrá derecho alguno a participar en las negociaciones colectivas de trabajo de acuerdo a lo reglamentado en los artículos 23 y 35 de la Ley Nacional 23.551 y la Ley 14.250. En virtud de ello, las entidades sindicales, podrán efectuar elecciones de delegados en todas las áreas y dependencias del Municipio de Lanús, de conformidad a los Art. 40, 41 y 45 de la Ley 23551.-

ROPAS Y ÚTILES

Artículo 61°: El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia, y a lo que se establezca en este Convenio Colectivo de Trabajo:

- 1.- El Municipio deberá proveer de indumentaria de trabajo acorde a la índole de la actividad que realice y la época del año, por lo deberán como mínimo entregar una indumentaria para verano y una de invierno a la planta obrera, personal de Unidades sanitarias, docentes y personal de limpieza.
- 2.- El Municipio deberá proveer de elementos de trabajo acordes a las normas vigentes de Seguridad e higiene para cada tarea específica y respetando los informes de observación de la ART y el Sindicato de Trabajadores Municipales.
- 3.- La Comisión de Seguridad e Higiene evaluará la calidad de la indumentaria previo a concretarse la compra, en caso de que la calidad de la misma no sea la adecuada, se pedirá una nueva convocatoria de proveedores a fin de que se compre la indumentaria y elementos de trabajo que corresponda de conformidad a la legislación vigente.
- 4.- La entrega de indumentaria se realizara en los meses de Diciembre y Mayo. La misma se acreditara a través del formulario de registro de entrega de elementos de

protección personal y ropa de trabajo que debe ser completado por el responsable de higiene y seguridad o por la ART según corresponda de conformidad a la Resolución SRT 299/2011

- 5.- Los trabajadores estarán obligados a utilizar la indumentaria y elementos de trabajo establecidos por la legislación vigente de conformidad a la índole de la tarea a desarrollar.

En caso de que al trabajador no se le entregue la indumentaria y elementos de trabajo, podrá negarse a trabajar hasta que se le provea lo necesario.

CAPITULO VI

LICENCIAS

Artículo 62°: En este Convenio Colectivo de Trabajo se denomina licencias al derecho de los trabajadores del Municipio de Lanús, como una ausencia al trabajo por las causas y duración que ésta determine. Para hacer uso debido de las licencias establecidas en el presente, el trabajador deberá dar previo aviso o aviso inmediato al inicio de la jornada laboral, salvo que por causas excepcionales se vea imposibilitado de hacerlo en los tiempos establecidos y que podrán ser justificadas a posteriori de acuerdo a lo determinado en esta normativa.

Nómina de licencias:

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



DESCANSO ANUAL

Artículo 63°: El trabajador municipal que se desempeñe en régimen de horario general, y de semana calendario, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

- De diez (10) días **hábiles** cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- De quince (15) días **hábiles** cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años, no exceda de 10 años;
- De veinte (20) días **hábiles** cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años, no exceda de 20 años;
- De veinticinco (25) días **hábiles** cuando la antigüedad, sea mayor o igual a 20 años.

Para regímenes de Franco / Guardias se establece la siguiente proporción de cálculo:

- 1 -Jornada laboral de 12 horas, equivale a 2 (dos) días hábiles de licencia anual.
- 2 -Para una Guardia de 24 horas, equivalen a 4 (cuatro) días hábiles de licencia anual.
- Para el personal comprendido dentro de las Tareas Insalubres, Penosas y Riesgozas, el régimen será de 25 días hábiles, independientemente de su antigüedad en el Municipio.

- El personal de la Carrera Sanitaria Profesional y Carrera Docente, se registrará por su estatuto vigente, y futuras modificatorias.

Las partes se comprometen a reglamentar mediante el anexo correspondiente a este convenio, los requisitos y términos que en el presente no se establezcan a fin de mantener un criterio unificado en todas las áreas sobre el sistema de licencias.

Artículo 64°: La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio y se concederá a partir del 1 de Noviembre de cada año, hasta el 31 de Diciembre del año siguiente con goce íntegro de haberes, pudiendo el Ejecutivo Municipal modificar el periodo de licencia, de conformidad a las necesidades del Servicio.

El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda considerando su antigüedad al 31 de diciembre del año de su devengamiento. La licencia anual se puede fraccionar en dos periodos.

Para gozar la totalidad de días del descanso anual correspondiente el trabajador deberá haber trabajado como mínimo 6 meses, al 31 de Diciembre del año de ingreso. Si no se alcanzare ese mínimo, gozará de la licencia en forma proporcional a la actividad registrada. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevisibles del servicio, enfermedad o duelo.

Finalizada la licencia por enfermedad o duelo, el agente continuará usufructuando su licencia por descanso anual.

Cuando el trabajador no hiciere uso de la licencia en el año calendario correspondiente por el motivo que fuere, perderá sus derechos a ella, sin generar derecho a compensación alguna.

Las licencias por descanso anual, serán concedidas a propuesta de los Jefes y/o responsables de cada dependencia, de oficio o a requerimiento de la Dirección General de Recursos Humanos.

El período habilitado para el goce de vacaciones será desde el 01 de Noviembre del año RIO del devengamiento hasta el 31 de Diciembre del año siguiente, con más una prórroga de 90 AJO días a partir de esta última fecha indicada.

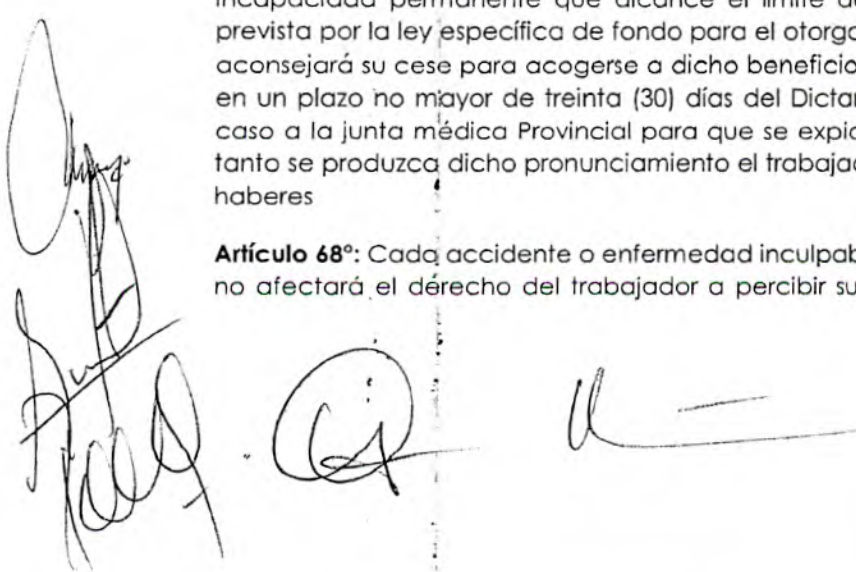
Artículo 65°: Si la extinción de la relación de empleo se produjese por muerte del agente, sus derecho-habientes podrán percibir la indemnización prevista en el artículo 53 Inciso c), en igual proporción a la mencionada.

POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 66°: En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, regirán el procedimiento que determinen las leyes nacionales en la materia.

Artículo 67°: Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. En los supuestos de enfermedad de largo tratamiento/crónicas, el trabajador tiene derecho a una licencia de un año con goce de haberes. Cumplido el plazo, cuando la Junta Medica Local, o de A.R.T., o conjunta, 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 del Dictamen en cuestión, los antecedentes del caso a la junta médica Provincial para que se expida a la mayor brevedad posible. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando el 100 % de sus haberes

Artículo 68°: Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de



tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año adicional, durante el cual percibirá el 75% de sus haberes, cuando la Junta Médica Local, o de A.R.T., o conjunta, o Provincial determinaran una incapacidad inferior a la requerida para acogerse al beneficio jubilatorio", conforme se detalla en el artículo precedente. Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

Artículo 69°: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente, en el transcurso de las 2 (dos) primeras horas de su jornada de trabajo 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 ocurrencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.

Artículo 70°: Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por la Comisión Médica Local, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer de conformidad a lo dispuesto en EL Anexo I del Procedimiento de Junta Médica. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

Artículo 71°: Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

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

Artículo 72°: El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 73°: El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

Artículo 74°: Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.

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

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

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

En todos los casos se deberá justificar la atención, presentando certificado médico justificando patología, tratamiento, días, horarios, duración del tratamiento, etc.

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

DUELO FAMILIAR

Artículo 75°: Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

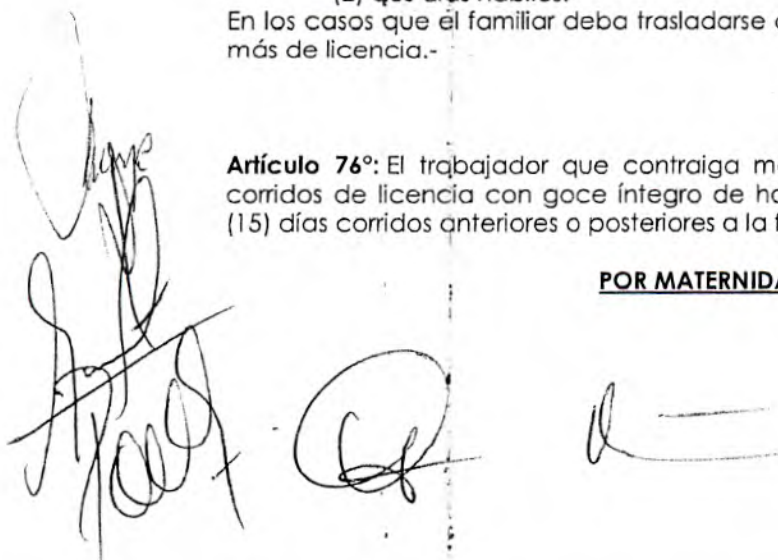
a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja Conviviente, hijo o hijastro, madre, padre, hermano, padrastro, madrastra o hermanastro, será de (6) seis días corridos,

b) Fallecimiento de abuelo o nietos consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, (2) dos días hábiles.

En los casos que el familiar deba trasladarse a más de 200 km., se le concederá 2 (d) días más de licencia.-

Artículo 76°: El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio

POR MATERNIDAD o ADOPCION:



Artículo 77°: Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencia prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento ochenta (180) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y 150 (ciento cincuenta) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar los ciento ochenta (180) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de tres o más fetos/neonato, o de nacimiento de tres o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto/neonato o persona nacido que supere dicho número. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto;

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

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

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

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a diez (10) días corridos.

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

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

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

Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del hecho. Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

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

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

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

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

Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/niña de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean agentes, los primeros treinta (30) días se le otorgarán a los/las dos en forma simultánea, el restante de los días serán gozados por uno en forma completa o por ambos/as en forma sucesiva.

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

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

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

El/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o sea pareja conviviente del/de la adoptante tendrá una licencia por un período no inferior a diez (10) días corridos con goce íntegro de haberes.

Artículo 78°: La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

La reducción horaria será de 2 (dos) horas para los trabajadores con 30 o más horas semanales y de 1 hora para los de menos de 30 horas semanales. En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada por la pareja no lactante.

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

Artículo 79°: El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.
- b) Donación de sangre, el día de la extracción;
- c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en periodos no mayores de un (1) día. (" No será devengada de la Licencia Anual, de conformidad a lo establecido en el Artículo 95 inciso " C "de la ley 14656")
- d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;
- e) Por citación de autoridad escolar del hijo menor de dieciocho (18) años, el padre/madre tendrán derecho a una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia.
- f) Por motivo de realización de exámenes de prevención y o diagnóstico oncológico se facilitaran las horas necesaria a tal fin. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.
- g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes, acreditando debidamente la actividad desarrollada.

Para el goce de este beneficio deberá acreditar la circunstancia con un informe médico donde se detalle la patología y el tratamiento a realizar.

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

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

J) Impar: El impar son 3 (tres) días en el año calendario, en los que el trabajador tendrá derecho a tomarse licencia por causas particulares y especiales. Solo se pueden tomar un día por vez y deberá el trabajador dar previo aviso para su utilización.

K) Día Femenino (Dif): El agente femenino, que se desempeñe en el Municipio de Lanús por su condición de tal, se le justificará una inasistencia por mes calendario no acumulable, con goce total de haberes.

Artículo 80°: Las partes reconocen como día del trabajador Municipal el 8 (ocho) de Noviembre de cada año, a cuyo efecto se lo reconoce como Asueto con goce de haberes para todo el personal municipal. Debiendo mantener la atención de servicios indispensables.

Artículo 81°: Por causas no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una antigüedad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

Artículo 82°: El uso de Licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

POR ESTUDIO

Artículo 83°: El trabajador que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras Universitarias: correspondientes a curso superior de enseñanza o carreras terciarias; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el agente tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

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

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

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

d) Curso primario: el o los días de examen.

En todos los casos el trabajador deberá acreditar su asistencia al examen mediante la presentación del correspondiente certificado emitido por la institución educativa.

A efectos de garantizar la continuidad de los servicios sin afectaciones, el pedido de días de licencia deberá solicitarse con un mínimo de cinco días hábiles. Deberá presentarse certificado correspondiente del examen.

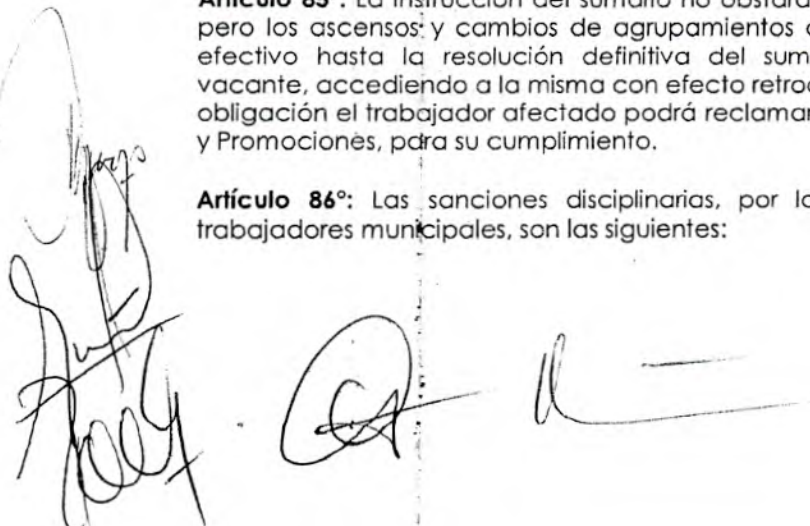
CAPITULO VII REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 84°: El trabajador de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este CCT.

Artículo 85°: La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios de la gente, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieran corresponderle, no se hará efectivo hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo. En caso de incumplimiento de esta obligación el trabajador afectado podrá reclamar ante la Junta de Calificaciones Ascensos y Promociones, para su cumplimiento.

Artículo 86°: Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

GENERAL DE
RIO
AJO
CIÓN



1. Correctivas:

- a. Llamado de atención;
- b. Apercibimiento;
- c. Suspensión de hasta TREINTA (30) DÍAS corridos.

Expulsivas:

2. Cesantía y exoneración.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que fijen las leyes vigentes.

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios, ni percepción de haberes.

Artículo 87º: Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en los incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado;
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público;
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones;
4. Toda otra violación de los deberes, derechos y/o prohibiciones del personal, contemplados por este CCT;
5. Inasistencia injustificada a la convocatoria de reconocimiento médico por la Junta médica local, encontrándose debidamente notificado.

Artículo 88º: Podrán sancionarse hasta con cesantía:

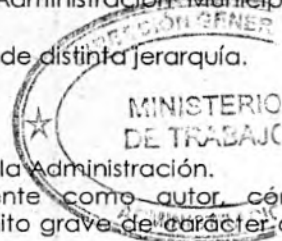
1. Abandono del servicio sin causa justificada;
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio;
3. Inconducta notoria;
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas en este CCT;
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas en este CCT;
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas;
7. Inasistencias injustificadas reiteradas;
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito establecido en el Código penal;
9. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.
10. Maltrato o acoso entre pares y/o entre trabajadores de distinta jerarquía.

Artículo 89º: Son causas de exoneración:

1. Falta grave que perjudique material o éticamente a la Administración.
2. Sentencia condenatoria dictada contra el agente como autor, cómplice o encubridor por delito contra la administración o delito grave de carácter doloso de acuerdo al Código Penal.
3. Las previstas en las leyes especiales.
4. Pérdida de la nacionalidad, conforme a las leyes que reglan la materia.
5. Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.

Artículo 90º: El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará al domicilio constituido para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la pertinente comunicación a la Dirección General de Recursos Humanos. El trabajador que incurra en inasistencias sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente.

- a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta 365 días entre la primera y la quinta: hasta cinco (5) días de suspensión;





- b) Las 5 (cinco) subsiguientes en un término de dos (2) años desde la primera: quince (15) días de suspensión;
- c) Las 5 (cinco) subsiguientes en un término de dos (2) años: veinte (20) días de suspensión;
- d) Las 5 (cinco) subsiguientes en un término de dos (2) años: treinta (30) días de suspensión;
- e) Las 5 (cinco) subsiguientes: instauración de sumario para determinar, si procede, su cesantía.

Al trabajador que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgarán cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución de la Junta de Disciplina. La documentación necesaria para instruir el sumario será girada a la Junta de Disciplina por el Dpto. de RRHH en un plazo de 5 días hábiles.

DEBIDO PROCESO

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

Artículo 91°: El agente podrá ser sancionado disciplinariamente con suspensión de hasta DIEZ (10) días sin necesidad de instrumentar el procedimiento sumarial correspondiente. No obstante, aun cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso.

PROCEDIMIENTO ABREVIADO

Artículo 92°: Ante medidas disciplinarias correctivas establecidas en el Artículo 87, el responsable del área del trabajador imputado, deberá notificarle fehacientemente la falta que se le imputa. El trabajador tendrá derecho a efectuar su descargo, en un plazo no mayor a las 48 (cuarenta y ocho) horas de notificado. El responsable del área evaluará el descargo y con ello tomara las medidas correspondientes.



El trabajador deberá notificarse y tendrá derecho a que se le entregue una copia del mismo.

Este procedimiento abreviado deberá conservar la gradualidad de las sanciones, comenzando por un llamado de atención, apercibimiento y finalizando con suspensión de hasta diez días como máximo.

Exceptuase de lo dispuesto en éste artículo los casos de abandono de cargo y reiteradas inasistencias sin justificar, donde la sanción disciplinaria podrá extenderse hasta TREINTA (30) días de conformidad con el Artículo 90 del presente.

Artículo 93°: El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

- a) por fallecimiento del responsable.
- b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
- c) por prescripción, en los siguientes términos:
 - 1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.

2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

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

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

Artículo 94°: La instrucción del sumario deberá solicitarse cuando la medida correctiva no pueda sustanciarse con el proceso abreviado del Artículo 92, podrá ser pedida por cualquiera de los titulares de una unidad orgánica aprobada por estructura y será ordenada por una autoridad de jerarquía no inferior a Director, con jurisdicción sobre el lugar o dependencia donde hubiere ocurrido el hecho. Será ordenado a través de la Secretaría de Gobierno debiendo indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho y sustanciado por el órgano de disciplina correspondiente.

Artículo 95°: Cuando ocurriese un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el presente CCT, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Para sanciones que requieren sumario previo:

El trabajador que entrara en conocimiento de la comisión de faltas que lo motiven, dará parte al superior jerárquico a fin de que, por la autoridad competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente.

b) Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento que se establecen en el Artículo 92 del presente.

Artículo 96°: El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses de iniciado el Sumario por los hecho o conducta imputada.

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

Artículo 97°: El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculcado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.

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

Artículo 98°: En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen de la Junta de Disciplina, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

Artículo 99°: Una vez pronunciada la Junta de Disciplina y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la Resolución definitiva.

Artículo 100°: Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días.

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

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

Artículo 101°: Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

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

Artículo 102°: El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

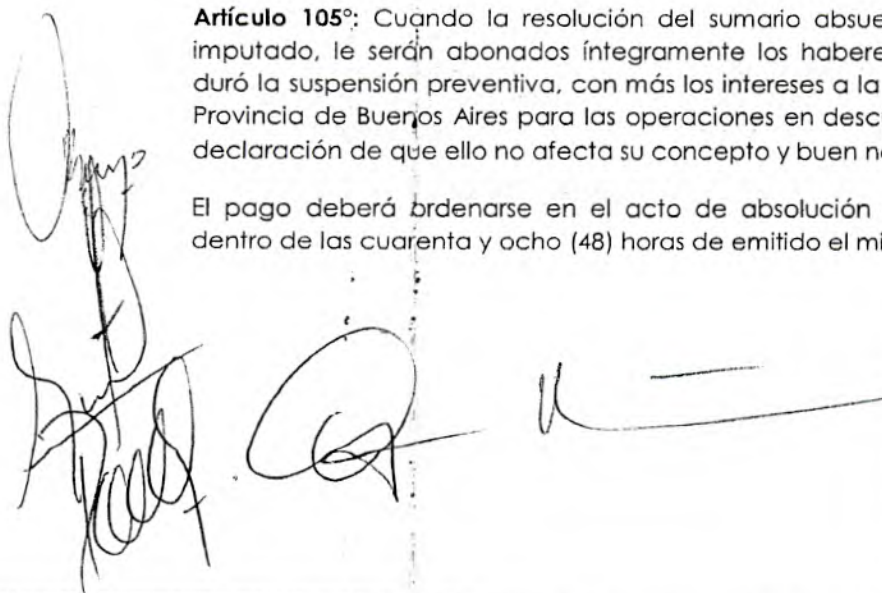
- IO
JO
- a) sancionando al o los imputados;
 - b) absolviendo al o los imputados;
 - c) sobreseyendo.

Artículo 103°: Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

Artículo 104°: A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente CCT dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

Artículo 105°: Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de emitido el mismo.



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

Artículo 106°: Si de las actuaciones surgieran indicios fehacientes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

Artículo 107°: La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.

RECURSOS

Artículo 108°: Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.

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

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley N° 7.647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto Ley 14656.

DE LA REVISIÓN

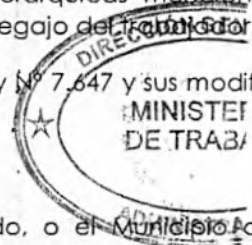
Artículo 109°: En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión: en su defecto, ésta será desechada sin más trámite. No constituyen fundamento para la revisión las simples alegaciones de injusticia de la sanción.

PLAZOS

Artículo 110°: Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL



Artículo 111°: Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiese comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

PROCEDIMIENTO SUMARIAL

Artículo 112°: El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en la Ley 14656, o en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 113°: A los efectos previstos en este CCT funcionará una Junta de Disciplina única y permanente que tendrá carácter de organismo asesor.

La Junta de Disciplina tendrá las siguientes funciones:

- a) Expedirse en los sumarios administrativos, previo al dictado de la resolución, aconsejando la sanción a aplicar si hubiere motivo para ello.
- b) Expedirse en los supuestos de solicitudes de rehabilitación.
- c) Expedirse en los casos en que se requiera su intervención por la autoridad competente.

Artículo 114°: La Junta de Disciplina estará integrada en la forma que se determine por vía reglamentaria, debiéndose incluir, en todos los casos, la representación gremial. Esta representación deberá ser prevista en todo organismo similar.

Artículo 115: Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que IO JO IÓN agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, la que deberá expedirse dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta de Disciplina deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido.

Artículo 116°: Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación del presente CCT según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Poder Ejecutivo: Las sanciones Expulsivas
- b) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- d) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.
- e) Jefe de División: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

Artículo 117°: Los términos establecidos en el presente Capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Pública, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

CAPITULO VIII

DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 118°: Será política prioritaria de la administración municipal promover la condiciones y el medio ambiente de trabajo adecuados para protección de los trabajadores municipales durante sus labores cotidianas, preservando su salud y bienestar general.

Se creará la Comisión Mixta de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la que estará integrada por dos miembros del Departamento Ejecutivo y dos del S.T.M.L con sus respectivos suplentes.

La comisión tendrá por funciones fiscalizar el cumplimiento de las leyes 24.557 y 19.587 y sus reglamentaciones como así también normas complementarias, formular recomendaciones, diseñar planes de prevención, monitorear el uso de equipos de protección personal, controlar el avance del plan de mejoras, realizar y mantener actualizada una base de datos sobre siniestralidad y enfermedades ocupacionales de los trabajadores municipales, confeccionar y emitir informe cualitativo y cuantitativo semestral a los órganos rectores sobre estado de situación del tema en cuestión.

La comisión llevará un libro de actas en la que dejará constancia de los temas tratados en las reuniones y las acciones que tuvieran lugar por intervención de la comisión, también dejarán constancia de los informes en el mismo libro.

SECCION II

PLANTA TRANSITORIA

Artículo 119°: La planta transitoria estará conformada por personal:

- a) Mensualizado;
- b) Temporario;
- c) Reemplazantes.

En todos los supuestos antes mencionados, se tendrán en consideración los requisitos de admisibilidad e ingreso, impedimentos, obligaciones, derechos y deberes enunciados en el presente CCT.

Artículo 120°: **Personal mensualizado** es aquel que presta su capacidad de trabajo al Municipio por un periodo de tiempo determinado y afectado exclusivamente, a la realización de servicios que por su naturaleza y temporalidad, no puedan ser cumplidos por personal de planta permanente. Los años de servicios prestados serán computados solamente a los efectos del goce de su licencia ordinaria por descanso anual y enfermedad.

Artículo 121°: El **personal Temporario** será destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter eventual, que no puedan ser realizadas por personal permanente, no debiendo cumplir tareas distintas a aquellas para las que haya sido designado.

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

REEMPLAZANTE

Artículo 122°: Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia, salvo aquellas menores a quince días y/o vacaciones. No pudiendo exceder su designación del término de la licencia del titular. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsable el/la Subsecretaria/o de Recursos Humanos o



quienes hagan sus veces, así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

IMPEDIMENTOS

Artículo 123°: No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

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



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

PARA EL PERSONAL REEMPLAZANTE

Artículo 124°: El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda.

Artículo 125°: El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia el presente, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES:

- a. Sueldo o jornal;
- b. Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c. Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente.
- d. Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se establecen en este Convenio Colectivo de Trabajo.

2. COMPENSACIONES: Serán de aplicación las previsiones establecidas en el presente.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS. Serán de aplicación las previsiones establecidas en el presente.

4. INDEMNIZACIONES: Serán de aplicación las previsiones establecidas en el presente.

El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes de Trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

5. LICENCIAS

Las licencias, con el contenido y el alcance previsto para el personal de planta permanente, que se correspondan con la modalidad del trabajo temporario o eventual o estacional.

- a. Por Descanso anual: De conformidad a lo establecido en el Artículo 63º y 64º del presente.
- b. Por razones de enfermedad: De conformidad a lo establecido en el Artículos 66º al 70º inclusive del presente.
- c. Para atención de familiar enfermo: De conformidad a lo establecido en el Artículo 74º del presente.
- d. Por duelo familiar: De conformidad a lo establecido en el Artículo 75º del presente
- e. Por matrimonio: De conformidad a lo establecido en el Artículo 76º del presente;
- f. Por Nacimiento y Adopción: Gestante licencia de 180 días corridos y Progenitor no gestante licencia de 10 días corridos. No podrán hacer uso de la licencia por excedencia estipulada en los artículos mencionados.
- g. Alimentación o Lactancia: De conformidad a lo establecido en el Artículo 78º del presente
- h. Licencias especiales: De conformidad a lo establecido en el Artículo 79º del presente
- i. Día del Trabajador Municipal: De conformidad a lo establecido en el Artículo 80º del presente.
- j. Por Examen Terciario/Universitario: el día del examen, debiendo presentar el comprobante correspondiente. Máximo 10 días por año.

En ningún caso, estas licencias podrán exceder el periodo de designación

6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional Nº 23551 o la que en el futuro la reemplace.

7. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:

El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo; de conformidad a lo establecido en el presente convenio.

8. RENUNCIA: Será de aplicación las previsiones contempladas en el presente.

Artículo 126º: Las obligaciones y prohibiciones al personal de Planta Temporaria, serán las previstas en los Artículos 16º y 17º respectivamente.

Artículo 127º: El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

- 1.- Llamado de atención;
- 2.- Apercibimiento;
- 3.- Suspensión sin goce de haberes;
- 4.- Cesación de servicios.

Artículo 128°: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada.

Artículo 129°: Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda.

SECCIÓN III

NORMAS TRANSITORIAS - VIGENCIA

Artículo 130°: El reencasillamiento del personal incluido en el ámbito de aplicación del presente escalafón en el agrupamiento, categoría, tramo y grado correspondiente, se realizará de conformidad a lo establezca la Comisión de Reencasillamiento creada para tal fin, la misma estará compuesta por dos integrantes del Departamento Ejecutivo y dos del STML.

Artículo 131°: A los fines del reencasillamiento de los agentes en el presente escalafón se exceptuarán, por única vez, el cumplimiento de los requisitos de educación formal establecidos en el Manual Descriptivo de Funciones. Respecto de los cargos jerárquicos los requisitos para su cobertura y permanencia solo regirán para aquellos cargos jerárquicos que se cubran o confirmen a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente.

Artículo 132°: El presente convenio colectivo se remitirá para su ratificación al Honorable Concejo Deliberante, y entrará en vigencia, a partir de su ratificación, y en cuanto a su plazo de vigencia, excepto lo que es materia normativa —específicamente la SECCIÓN I, que al aprobarse por ordenanza será cuerpo legal reglamentario del trabajo municipal—, las demás partes de este Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán una vigencia de tres años, y podrán ser renovables por iguales períodos de conformidad con las partes, quienes se reunirán al efecto en paritarias con tres (3) meses de anticipación a la fecha de su vencimiento, para suscribir el Acta Acuerdo anexas a este Convenio Colectivo de Trabajo.

APORTE SOLIDARIO PARA FINES SOCIALES

Artículo 133°- De conformidad con lo normado en el art. 9 de la ley 23551 y el art. 4 del decreto reglamentario 467/88, el MUNICIPIO, aportará mensualmente al SINDICATO, un importe equivalente a ocho (8) sueldos básicos conformados (Básico + Bonificación 2005+ Bonificación 2006) del cargo ingresante, hoy categoría 13-, del personal administrativo del MUNICIPIO.

Los fondos así conformados serán destinados por el SINDICATO, con exclusividad, para contribuir a gastos de educación, vivienda, salud, turismo, cultura y demás prestaciones de carácter social para los trabajadores municipales.

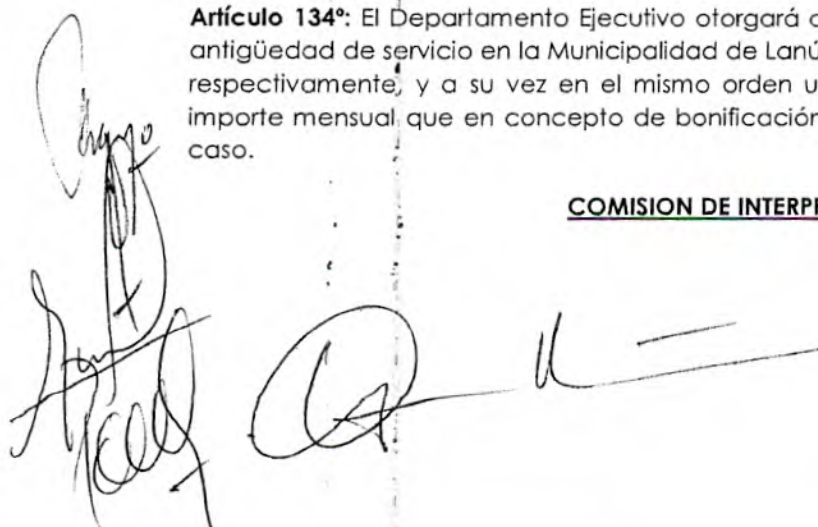
Serán depositados, dentro de los quince primeros días de cada mes, en una cuenta bancaria especial, con la correspondiente rendición y documentación respaldatoria de la imputación de este aporte.

El MUNICIPIO se reserva el derecho de auditar los gastos efectuados con dichos aportes con la frecuencia que considere necesaria con un mínimo de 12 meses entre una y otra auditoría.

RECONOCIMIENTO A LA TRAYECTORIA EN EL MUNICIPIO

Artículo 134°: El Departamento Ejecutivo otorgará al personal que cumple 25 y 30 años de antigüedad de servicio en la Municipalidad de Lanús, medallas recordatorias de plata y oro, respectivamente, y a su vez en el mismo orden un adicional monetario equivalente al importe mensual que en concepto de bonificación por antigüedad corresponda en cada caso.

COMISION DE INTERPRETACION



Artículo 135°: Créase la Comisión de Interpretación, la que será integrada por tres (3) miembros del Departamento Ejecutivo y tres (3) miembros del Sindicato de trabajadores Municipales de Lanús.

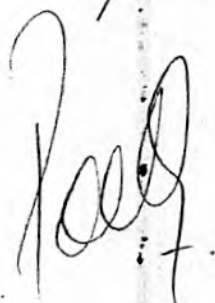
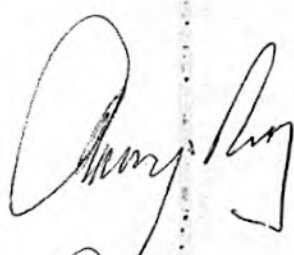
La misma tendrá las facultades de interpretación y reglamentación a todos los efectos de aplicación del presente.

COMISION NEGOCIADORA PARITARIA

Artículo 136°: La comisión Negociadora y Paritaria estar constituida por 2 miembros titulares y 2 Suplentes del Departamento Ejecutivo y 2 representantes titulares y 2 suplentes del STML; la comisión podrá requerir asistencia de personal profesional y técnico en sus reuniones.

Artículo 137°: Serán Funciones y Atribuciones de la Comisión Negociadora Paritaria:

- A) Evaluar y discutir la recomposición salarial anual.
- B) Interpretar y redactar los alcances y reglamentaciones pertinentes concernientes al presente CCT y actas de esta comisión.
- C) Discutir y resolver controversias normativas o conflictos gremiales que afecte a un trabajador o grupo de trabajadores.
- D) Evaluar, redactar y proponer las posibles modificaciones del presente CCT si por circunstancias determinadas les fuere necesario para mejorar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.



Comisión Paritaria CentralActa Acuerdo N° 08/2018

En la ciudad de Lanús, a los 02 días del mes de octubre de 2018, entre LA **MUNICIPALIDAD DE LANUS**, denominada en adelante **EL MUNICIPIO**, representada por los Sres. **DIEGO KRAVETZ**, en su carácter de Jefe de Gabinete, José María Ohrnialian y Jorge Andrés Rey, en su carácter de Asesores del Jefe de Gobierno, y **EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LANUS**, denominado en adelante **EL SINDICATO**, representado por los Sres. Miguel Pedelhez, en su carácter de Secretario General, Paula Pedelhez, Vanesa Rivas y Raúl Benítez en su carácter de Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Lanús, se reúnen en el marco de la Ley 14.656 Sección II, todos ellos todos ellos integrantes de la Comisión Paritaria Central, en virtud de las observaciones realizadas por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires al plexo del Convenio Colectivo de Trabajo firmado entre **EL MUNICIPIO** y **EL SINDICATO** y presentado ante aquel organismo para su registro y homologación, ambas partes acuerdan

PRIMERO: Modificar el texto del PROEMIO resultando la nueva redacción como sigue

"En la ciudad de Lanús, a los 14 días del mes de Junio de 2018, entre LA MUNICIPALIDAD DE LANUS, denominada en adelante EL MUNICIPIO, representada por los Sres. DIEGO KRAVETZ, en su calidad de Jefe de Gabinete, JOSÉ MARÍA OHRNIALIAN y JORGE ANDRÉS REY, en calidad de Asesores del Sr. Intendente Municipal, **Error! Marcador no definido.** y EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LANUS, denominado en adelante EL SINDICATO, representado por los Sres. MIGUEL DAVID PEDELHEZ, en su calidad de Secretario General, PAULA PEDELHEZ, VANESA RIVAS Y RAUL BENITEZ en calidad de miembros de la Comisión Directiva, ambas partes legitimadas para la presente negociación colectiva, en los términos de la ley nacional 23551, Ley provincial 14656, Sección II, arts. 47 y sgts., realizan el siguiente convenio colectivo, conforme las secciones que se desarrollan a continuación."

SEGUNDO: Modificar el Inciso c) del Artículo 1° donde debe leerse

"c) La Ley N° 14.656 Régimen Marco de Empleo Municipal, reglamentaciones y normas complementarias y concordantes"

TERCERO: Suprimir el Artículo 5° del plexo original en todo su contenido.

CUARTO: Agregar a las condiciones de admisibilidad e ingreso a la



administración municipal plasmadas en el Artículo 9° la edad mínima necesaria:

" - Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo."

QUINTO: Suprimir el Inciso H) del Artículo 13° - CESE

SEXTO: El Inciso f) del Artículo 16° DEBERES Y OBLIGACIONES quedará redactado como sigue:

"f) En caso que resulte pertinente, o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente CCT, declarar bajo juramento, en la forma y el tiempo que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio;"

SEPTIMO: El Inciso 3) del Artículo 23° se establece en:

" 3) Personal de Guardia y Emergencias: cumplirá una jornada semanal de 24/28 horas."

OCTAVO: El Artículo 27° RÉGIMEN ESCALAFONARIO Y DE CARRERA se adecua al siguiente texto

"Artículo 27°: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del escalafón establecido mediante este CCT y sus Anexos correspondientes, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en la misma se determine.

Las partes reglamentarán la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente con sujeción a los siguientes principios:

- a) jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;
- b) progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos;
- c) igualdad de oportunidades y de trato;
- d) capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural;
- e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores.
- f) antigüedad en la función pública."

NOVENO: El Artículo 29° "AUTORIDAD DE APLICACIÓN" lo siguiente

" Artículo 29°: El gobierno municipal es la autoridad de aplicación del presente convenio, no pudiendo apartarse de los acuerdos celebrados en el ámbito de la Paritaria Central, de la Comisión Permanente de Interpretación de Carrera, de la Junta de Ascensos, Calificaciones y Promociones, de la Junta de Disciplina y Comisión de Seguridad e Higiene del Trabajo. Dichos acuerdos deberán constar en un libro de actas creado para cada una de estos institutos.



Cada una de dichas comisiones será integrada por **cinco** integrantes del Departamento Ejecutivo y **cinco representantes Sindicales** con sus respectivos suplentes y pudiendo ser acompañados por asesores cuando lo consideren necesario. "

DECIMO: El Inciso A) del Artículo 56° se modifica a:

" A) Obra Social: **conforme ARTICULO 12 INC. A) DE LA LEY 6982, MODIFICADO POR DECRETO 7881/84.** "

DECIMO PRIMERO: El texto del art. 60 pasa a ser el siguiente

Artículo 60°: Las partes en el Municipio de Lanús ratifican la pluralidad sindical y la coexistencia de entidades sindicales, de acuerdo a los principios rectores establecidos en la ley 23.551. En virtud de ello, las entidades sindicales, podrán efectuar elecciones de delegados en todas las áreas y dependencias del Municipio de Lanús, de conformidad con los Art. 40 y concordantes de la Ley 23551.-

DECIMO SEGUNDO: El texto del Art. 63 - **DESCANSO ANUAL** se reemplaza por el siguiente:

" El trabajador municipal que se desempeñe en régimen de horario general, y de semana calendario, gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

- De diez (10) días **hábiles** cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;
- De quince (15) días **hábiles** cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años, no exceda de 10 años;
- De veinte (20) días **hábiles** cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años, no exceda de 20 años;
- De veinticinco (25) días **hábiles** cuando la antigüedad, sea mayor o igual a 20 años.

Para regímenes de Franco se establece la siguiente proporción de cálculo: Jornada laboral de 12 horas, equivale a 2 (dos) días hábiles de licencia anual.

La licencia anual del personal que se desempeña bajo el régimen de guardias semanales de 24 horas se establecerá de conformidad a lo establecido en el Art. 80° de la Ley 14656.

Para el personal comprendido dentro de las Tareas Insalubres, Penosas y Riesgosas, el régimen será de 25 días hábiles, independientemente de su antigüedad en el Municipio.

El personal de la Carrera Sanitaria Profesional y Carrera Docente, se regirá por su estatuto vigente, y futuras modificatorias.

REGLAMENTACION

- Las vacaciones deberán ser solicitadas con 30 días de anticipación al inicio. el jefe será el responsable en autorizarlas conforme a las necesidades del servicio.





- los pedidos de licencia debidamente autorizados, deberá ingresar a recursos humanos con una anticipación mínima de diez días a la fecha de inicio.
- en el mes de septiembre anterior al inicio del periodo vacacional correspondiente, recursos humanos generara y remitirá un reporte por dirección, donde se refleje la nómina de personal integrante al área, su antigüedad, días de licencia anual devengada del periodo y los días pendiente de goce de periodos anteriores, con su correspondiente fecha de caducidad. "

DECIMO TERCERO: Se adecua el texto del Artículo 75° al nuevo Código Civil

" Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviere en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijo afin, madre, padre, hermano, progenitores afines, hermanos unilaterales, será de (6) seis días corridos,

b) Fallecimiento de abuelo o nietos consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos,

(2) dos días hábiles.

En los casos que el familiar deba trasladarse a más de 200 km., se le concederá 2 (dos) días más de licencia.- "

DECIMO CUARTO: El inciso 4. del Artículo 87 quedará redactado como dice a continuación

" 4. Toda otra violación de los deberes, **obligaciones**, y/o prohibiciones del personal, contemplados en los **Artículos 16 y 17 del presente CCT**; "

DECIMO QUINTO: El Artículo 88° y 89° se reemplazan por los siguientes:

Artículo 88°: Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Abandono del servicio sin causa justificada;
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o falta grave respecto a superiores, iguales, subordinados o al público, en la oficina o en el acto de servicio;
3. Inconducta notoria;
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas en este CCT
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas en este CCT;
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas;
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito establecido en el Código penal;
9. Maltrato o acoso entre pares y/o entre trabajadores de distinta jerarquía. "

"Artículo 89°: Son causas de exoneración:





1. Sentencia condenatoria dictada contra el agente como autor, cómplice o encubridor por delito contra la administración o delito grave de carácter doloso de acuerdo al Código Penal.
2. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.
3. Pérdida de la nacionalidad, conforme a las leyes que reglan la materia.
4. Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para la función pública.
5. Las previstas en las leyes especiales."

DECIMO SEXTO: Los Artículos 114° y 136° se reemplazan por los siguientes:

"Artículo 114°: La Junta de Disciplina **estará integrada por cinco miembros en representación por el Ejecutivo y cinco** en representación gremial. Esta representación deberá ser prevista en todo organismo similar."

"Artículo 136°: La comisión Negociadora y Paritaria estar constituida por **tres** miembros titulares y **dos** Suplentes del Departamento Ejecutivo y **tres miembros** titulares y **dos** suplentes **en representación sindical**; la comisión podrá requerir asistencia de personal profesional y técnico en sus reuniones. "

En prueba de conformidad, se firman Cinco ejemplares del un mismo tenor y a un solo efecto en lugar y fecha indicados más arriba.

P/Municipio de Lanús

P/Sindicato de Trabajadores Municipales

de Lanús

Diego Kravetz
Jefe de Gabinete

José Ohnialian
Asesor Sr. Intendente

Jorge Andrés Rey
Asesor Sr. Intendente


Miguel D. Pedelhez

Paula Pedelhez

Raúl Benítez

CORRESPONDE Expte. Letra _____ Nº 0021559-085 18-000




Vanesa Rivas

