



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

Bolívar, 28 de Diciembre de 2017

AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO

REF. EXP.N° 7125/16

**EL H. CONCEJO DELIBERANTE EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES
SANCIONA CON FUERZA DE**

= ORDENANZA N° 2472/2017 =

AMBITO DE APLICACION

ARTÍCULO 1°: Esta convención colectiva de trabajo será de aplicación a todos los trabajadores de la Municipalidad de Bolívar que se desempeñan en el ámbito jurisdiccional y territorial del Partido de Bolívar, Provincia de Buenos Aires, e incluso fuera de dicho ámbito si sus funciones así lo determinan. También será aplicable al personal dependiente de organismos descentralizados y autárquicos de la Municipalidad de Bolívar, creados o a crearse.

VIGENCIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 2: La vigencia del presente convenio se extenderá por el término de un (1) año a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial, de conformidad con lo normado en el artículo 58° de la Ley 14.656 y su reglamentación. Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación. Ultraactividad: Vencido el término de vigencia de la presente convención, se mantendrá la plena vigencia de todas sus cláusulas hasta tanto una nueva convención colectiva la sustituya o reemplace, con arreglo a lo previsto en el Artículo 56° de la Ley 14.656.

NORMATIVA APLICABLE

ARTÍCULO 3: Las relaciones de empleo de los trabajadores de la Municipalidad de Bolívar, se rigen por:

- a) La Constitución Nacional y las normas provenientes de los Tratados y Convenios a que hace referencia el art. 75 inc. 22);
- b) La Constitución de la Provincia de Buenos Aires.
- c) La Ley 14.656 y su Decreto Reglamentario.
- d) La Ordenanza Municipal de Empleo Público.
- e) Por este Convenio Colectivo.
- f) Reglamentos de Trabajo.
- g) Contratos Individuales de Trabajo.

Este Convenio Colectivo será válido y aplicable en tanto contenga normas más favorables a los trabajadores que las previstas en leyes y ordenanzas vigentes o futuras. Cualquier cláusula del presente Convenio Colectivo que suprima o reduzca los derechos previstos en leyes y ordenanzas vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan. En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este convenio colectivo para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas. Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a través del presente Convenio Colectivo, no podrán ser modificados en detrimento o perjuicio de sus beneficiarios. En caso de duda sobre la interpretación de alguna cláusula se optará por aquella que sea más favorable al trabajador.

NEGOCIACIÓN DE BUENA FE

ARTÍCULO 4. Las partes se comprometen a negociar de buena fe, cumpliendo los principios establecidos en la Sección II de la Ley N° 14.656, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

AUTORIDAD DE APLICACION



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTÍCULO 5: El intendente Municipal constituye la autoridad de aplicación del presente régimen en sus respectivas jurisdicciones.

EXCLUSIONES

ARTÍCULO 6: Quedan excluidos del presente régimen:

- a) El Intendente Municipal.
- b) Los Concejales.
- c) Las personas que se desempeñen cargos electivos.
- d) Los Secretarios, Subsecretarios, Directores y Subdirectores del Departamento Ejecutivo.
- e) Los Delegados Municipales.
- f) Los Administradores de Hospitales Municipales.
- g) Secretarios del Honorable Concejo Deliberante y Bloques Políticos.
- h) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados.
- i) Contador, Tesorero y Jefe de Compras.
- j) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones extraescalafonarias.
- k) Las máximas autoridades de organismos descentralizados.

PLANTAS DE PERSONAL

ARTÍCULO 7: El personal alcanzado por el presente régimen se clasifica en:

1. **Planta Permanente con Estabilidad:** integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en este Convenio Colectivo.
2. **Planta Permanente sin Estabilidad:** Se denomina personal sin estabilidad a aquél que siendo designado por el Departamento Ejecutivo puede cesar en sus funciones por disposición del mismo sin que medie ninguna de las causales establecidas para el personal con estabilidad y que se desempeña en los cargos de Secretario, Subsecretario, Director, Subdirector, Delegado, Administrador u otros cargos extraescalafonarios innominados que impliquen el desarrollo de funciones ejecutivas. Se consideran funciones ejecutivas aquellas correspondientes a cargos de conducción de sectores con incidencia en la gestión de políticas públicas. Asimismo se consideraran como ejecutivas, las funciones que involucren la coordinación, planeamiento y control de programas.

1. **Planta Temporaria:** Integrada por el personal que es contratado por actividades de carácter transitorio, eventual o estacional de la Administración Municipal.

En ningún caso el total de la planta temporaria podrá superar el veinte por ciento (20%) de la Planta Permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco (5) años, a partir de la vigencia de Ley 14.656.

Aquellos trabajadores que no hayan alcanzado la planta permanente dentro de los alcances de la Ley 14.656, deberán ser incorporados a la misma en la siguiente forma:

- a) Año 2018: Serán incorporados a Planta Permanente los trabajadores que hayan ingresados a esta Administración Municipal durante el segundo semestre del año 2013 y los ingresados en el año 2014.
- b) Año 2019: Serán incorporados a Planta Permanente los trabajadores que hayan ingresados a esta Administración Municipal durante el año 2015 y hasta el 13 de Julio de 2016.

Cualquier infracción a lo establecido en materia de planta temporaria convertirá al trabajo transitorio en definitivo y se considerará ingresado a Planta Permanente a partir de la fecha en que inició la prestación de servicios.

El régimen de prestación de servicios por el trabajador contratado por personas con cargos electivos, debe ser reglamentado por el Departamento Ejecutivo, y solo comprende funciones de asesoramiento o asistencia administrativa. El trabajador así contratado cesa en sus funciones en



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

forma simultánea con la persona que detenta el cargo electivo y cuyo gabinete integran y su designación puede ser cancelada en

PLANTA PERMANENTE

DERECHOS

ARTÍCULO 8: DERECHOS. El personal de la Planta Permanente tiene derecho a:

- 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 pagados;
- 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 la percepción de compensaciones en carácter de viáticos o servicios extraordinarios y otros adicionales, en los casos y condiciones que determine la reglamentación respectiva;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación;
- m) a licencias y permisos;
- n) a la asistencia sanitaria y social;
- ñ) a renunciar;
- o) a la jubilación;
- p) a la reincorporación;
- q) a la agremiación y asociación;
- r) a ropas y útiles de trabajo;
- s) a menciones;
- t) 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 reemplace;
- u) al Salario Mínimo Vital y Móvil, adecuado a la jornada laboral fijada por la Municipalidad;
- v) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios;
- w) a las bonificaciones de carácter transitorio o permanente, general o sectorial, que pueda crear el Departamento Ejecutivo o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante según su competencia.

ARTÍCULO 9: ESTABILIDAD. Los trabajadores de la planta permanente tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de estos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente régimen para su reconocimiento y conservación. El trabajador adquirirá la estabilidad conforme lo prescripto en el artículo 10° sobre período de prueba.

La estabilidad del personal comprende:

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

Función de Jefatura o equivalente: El acceso a las funciones de Jefaturas y Sub-Jefaturas, como a los cargos de Sub-Contador, Sub-Tesorero y Sub Jefe de Compras establecidos en el Decreto Provincial N° 2980/00 “Reforma de la Administración de los Recursos Financieros y Reales en el Ámbito Municipal de la Provincia de Buenos Aires” se hará con sujeción a los sistemas de selección y procedimiento de evaluación del desempeño que se establezcan en el Convenio Colectivo de Trabajo. El trabajador designado en la forma prevista en el párrafo primero, gozará del derecho a la estabilidad en la función, en los términos establecidos en el presente



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

artículo, por un término de CINCO (5) años calendario contados a partir de la notificación de la designación respectiva. Los trabajadores que cesaren por fenecer el plazo establecido, retomarán los cargos de planta que revistaren y podrán presentarse nuevamente a concurso para ésta u otras funciones. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente.

Sin perjuicio de ello, el desempeño de funciones aquí establecidas, a las que se hubiese accedido por regímenes de selección, con o sin períodos de duración establecidos previamente, la perderá por redefinición funcional o de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial, sin perjuicio de las que se puedan establecer en la reglamentación específica.

El Departamento Ejecutivo se encuentra facultado para disponer la creación de nuevas Jefaturas y/o Sub-jefaturas, atendiendo la necesidad de cada área de trabajo y la determinación de sus respectivos coeficientes. El acceso a los nuevos cargos de Jefes y Sub-Jefes lo será con arreglo a lo establecido en el presente artículo.

Subrogante: Se entenderá por subrogancia la asignación transitoria de funciones superiores correspondientes a jefaturas, sub-jefaturas o cargos equivalentes. La subrogancia recaerá en el personal que reviste en calidad de permanente y goce de estabilidad, por alguna de las siguientes causas y siempre que el período a cubrir sea superior a treinta (30) días corridos:

a) Que el cargo se halle vacante;

b) Que el titular del cargo se encuentre en alguna de las siguientes situaciones: 1.-Designado en otro cargo con licencia sin goce de haberes en el propio. 2.-En uso de licencia extraordinaria con o sin goce de sueldo o especial por razones de salud. 3.-Suspendido o separado del cargo por causales de sumario. En el ejercicio del cargo se mantendrá la forma, modalidades propias del trabajo y horario de prestación de servicios. La designación de personal en cargos de carrera sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios fijados en la presente ordenanza no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad. El trabajador subrogante tiene derecho a la retribución correspondiente al cargo superior con los suplementos del mismo. Los cargos vacantes comprendidos en el supuesto previsto en el inciso a) podrán ser objeto de subrogancia debiéndose adoptar las providencias del caso para formalizar su cobertura definitiva siguiendo los procedimientos de selección que se establezcan en el Convenio Colectivo de Trabajo. Las subrogancias que se dispongan en virtud de las causales 1 a 3 del inciso b), caducarán automáticamente al reintegrarse el titular del cargo.

ARTÍCULO 10: DESTINO. Los trabajadores serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que hayan alcanzado y al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, para la consecución de los objetivos del trabajo. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la diferencia de haberes correspondiente.

ARTÍCULO 11: MOVILIDAD. Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados. En todos los casos deberán asignarse funciones acordes con su nivel escalafonario que exija similares requisitos y guarde relación con el cargo que ocupa.

ARTÍCULO 12: JORNADA. La jornada laboral normal del personal con estabilidad no podrá ser inferior a seis horas ni superior a ocho horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

la índole de las actividades lo requiera la autoridad de aplicación podrá instituir otros regímenes horarios y de francos compensatorios. El trabajador que preste servicios los días domingos, feriados y días no laborales gozará del descanso compensatorio.

Descanso Compensatorio: El descanso semanal compensatorio de que deben gozar los trabajadores ocupados los días domingos, feriados y no laborales, se acordará, salvo excepciones especiales, conforme a las siguientes reglas:

- a) Si han estado ocupados un día domingo, gozarán de un descanso de 48 horas consecutivas.
- b) Si han estado ocupados un día hábil declarado como feriado, gozarán de un descanso de 24 horas consecutivas.
- c) Si han estado ocupados los días 1° de Mayo y 8 de Noviembre de cada año, gozarán de un descanso de 48 horas consecutivas. De igual manera se procederá si un feriado recayera un día sábado.

ARTÍCULO 13: HORAS SUPLEMENTARIAS. El trabajador no está obligado a prestar servicios en horas suplementarias. En ningún caso el número de horas suplementarias autorizadas podrán ser superiores a lo establecido en la legislación nacional vigente.

El área o servicio que por causas debidamente fundadas requiera la afectación de personal por fuera de la jornada de trabajo, excediendo la cantidad de horas máximas fijadas en el párrafo anterior, deberá requerir autorización especial a la Dirección de Recursos Humanos.

ARTÍCULO 14: EXTENSIÓN EXTRALABORAL. Al trabajador que le sean asignadas tareas fuera del horario y/o ámbito de trabajo estarán sujetas a la retribución que se pacte, la cual no podrá superar el cincuenta (50%) del salario básico de la categoría de revista. Esta modalidad será incompatible con el pago de horas suplementarias.

ARTÍCULO 15: COMPENSACIONES. Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

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

- a) Viático: es la asignación que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas, el que se considerará remuneración a todos los efectos.
- b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.
- c) Ayuda al trabajador por razones de Salud: es el importe que el trabajador solicitará a su jefe inmediato y por nota a la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad, para solventar gastos derivados de problemas de salud del trabajador o de su grupo familiar directo. Para ser efectivo este aporte deberá presentar una Historia Clínica, donde se justifique la asistencia; que será con cargo a rendición y sólo se dará curso por gastos de medicamentos, cirugías, honorarios profesionales o estudios médicos.

2 Descanso no gozado: importe que percibirá el trabajador que no hubiere gozado efectivamente de la licencia por descanso anual por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo. Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al trabajador, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

ARTÍCULO 16: SUBSIDIOS. El trabajador gozará de subsidios por cargas de familia y sus derecho-habientes por gastos de sepelio, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTÍCULO 17: INDEMNIZACIONES. Será acordada la 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 que en su consecuencia se dicten.

ARTÍCULO 18: CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón, sobre la base del régimen de evaluaciones de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo y en la reglamentación local se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones, conforme lo establecido en el artículo 11° de la Ley 14.656. El trabajador tendrá derecho a participar con miras a una mejor capacitación de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal.-

ARTÍCULO 19: El Escalafón debe organizarse mediante agrupamientos, niveles y grados ordenados de acuerdo con la responsabilidad, los conocimientos y las complejidades propias de las funciones respectivas.

INGRESO

ARTÍCULO 20: El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo el trabajador ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los trabajadores con discapacidad y femenino de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia, el cual será acreditado con certificado único de discapacidad (CUD).

En caso de igualdad de condiciones entre aspirantes se otorgará prioridad a quien acredite residencia permanente en el Partido de Bolívar por no menos de 3 años inmediatos anteriores a su designación

Sin perjuicio de lo anterior, la Municipalidad considerará en forma preferente, en igualdad de condiciones y en el siguiente orden de prelación a:

- a) Los ex trabajadores de Planta Permanente de la Municipalidad que en el desempeño de sus funciones hayan gozado de buen concepto.
 - b) El cónyuge e hijos de los trabajadores de Planta Permanente que por razones de accidentes o enfermedades inculpables y/o accidentes laborales cesen en la prestación de servicios.
 - c) El cónyuge supérstite e hijos de los trabajadores de Planta Permanente fallecidos en actividad.
- La prioridad aquí establecida se encuentra condicionada al cumplimiento de los recaudos previstos en los artículos 7° y 8° de la Ordenanza de Empleo Público Municipal.

ESCALAFON

ARTÍCULO 21: A los efectos del escalafón y la carrera administrativa municipal, se establece el significado de los siguientes términos:

TRABAJADOR: Indica al personal Jerárquico, administrativo, técnico, profesional, servicios y maestranza, obrero, inspección y control, jardín maternal, salud y justicia de faltas.

AGRUPAMIENTO: Se refiere a aquellos trabajadores agrupados por el tipo o naturaleza de funciones que realizan. Cada agrupamiento se corresponderá con su respectivo escalafón que, dividido en Clases, significara el conjunto de Clases que puede llegar a alcanzar el trabajador en el término de su carrera.

CLASE: Las Clases constituyen niveles de complejidad establecidos en base a los distintos



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

factores determinados para la evaluación de tareas y responsabilidades asociadas al ejercicio de la misma, conducción de personal y manejo de técnicas.

CARGO: El Cargo constituye la definición de los requisitos, conocimientos, características especiales, tareas y responsabilidades asociados al ejercicio del mismo.

CATEGORIA: Es la ubicación del trabajador dentro de su clase conforme su calificación.

ASCENSO: Es el pase de un trabajador a una categoría superior de una misma clase, de acuerdo con el puntaje obtenido en la calificación.

PROMOCIÓN: Es el paso por concurso de un trabajador de una clase a otra superior que importa un mayor grado de complejidad y responsabilidad.

CALIFICACION: Es la apreciación de la calidad del trabajador.

VACANTE: Cargo con previsión presupuestaria que se halla sin cubrir, o creado para atender necesidades reales del servicio.

AGRUPAMIENTOS: Cada agrupamiento tiene un Escalafón que se desarrolla en forma vertical integrando Clases. Los trabajadores revistarán en algunos de los siguientes grupos ocupacionales en la clase que les corresponda:

1. Personal de Servicios y Maestranza
2. Personal Obrero
3. Personal Administrativo
4. Personal Técnico
5. Personal Profesional
6. Personal Jerárquico
7. Personal Jardín Maternal
8. Personal de Inspección y Control
9. Personal de Salud
10. Personal de la Justicia de Faltas

PERSONAL DE SERVICIOS Y MAESTRANZA

ARTÍCULO 22: Comprenderá a los trabajadores que realizan tareas vinculadas con la limpieza de edificios, instalaciones y demás bienes muebles e inmuebles municipales.

También abarcará a los trabajadores que presten servicios generales de apoyo administrativo y/o atención de los funcionarios y/o trabajadores municipales.

ARTÍCULO 23: El escalafón del Personal de Servicio y Maestranza estará dividido en seis (6) clases conforme a continuación se indica:

Clase 6: Ingresante

Clase 5: Aquel personal cuyo desempeño no requiera especialización desarrolle tareas de rutina y esté sujeto a control y orientación permanente.

Factor de evaluación: Grado Mínimo.

Clase 4: Aquel personal cuyo desempeño requiere cierta especialización y esté sujeto a control y orientación de oportunidad.

Factor de evaluación: Grado Medio

Clase 3: Aquel personal cuyo desempeño requiere especialización determinada y cierto grado de poder de decisión. Sujeto a control y orientación solo ocasional. Factor de evaluación: Grado Elevado

Clase 2: Aquel personal cuyo desempeño requiere gran especialización y responsabilidad. Sujeto a supervisión e instrucciones generales. Supervisa y controla el personal a su cargo. Factor de evaluación: Grado Máximo

Clase 1: Es el personal que programa, coordina, distribuye y dirige las tareas generales. Requiere amplia experiencia en la función del sector. Implica la responsabilidad de dirección y administración general del personal y medios del sector.

Reporta directamente al Director y/o Secretario respectivo.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

PERSONAL OBRERO

ARTÍCULO 24: Comprende a los trabajadores que realizan tareas manuales relativas a las artes y oficios constructivos, de reparación y/o mantenimiento de bienes muebles e inmuebles.

ARTÍCULO 25: El escalafón del personal obrero estará dividido en seis (6) clases conforme a continuación se indica:

Clase 6: ingresante.

Clase 5: Aquel personal cuyo desempeño no requiera especialización, desarrolle tareas de rutina y esté sujeto a control y orientación permanente. Requiere manejo de herramientas elementales, las que emplea por orden de quien lo controla.

No posee conocimientos teóricos específicos.

No toma decisiones propias.

Factor de evaluación: Grado Mínimo

Clase 4: Aquel personal cuyo desempeño requiere cierta especialización y esté sujeto a control y orientación de oportunidad.

Requiere el manejo de herramientas más complejas como las eléctricas, hidráulicas o electrónicas.

Posee ciertos conocimientos teóricos específicos.

Posee experiencia relativa y valorable. Toma algunas decisiones inducidas. Factor de evaluación: Grado Medio

Clase 3: Aquel personal cuyo desempeño requiere especialización determinada y cierto grado de poder de decisión. Sujeto a control y orientación solo ocasional. Requiere el manejo de las herramientas propias del oficio.

Posee conocimientos teóricos específicos. Posee experiencia probada en sus tareas.

Toma decisiones propias aunque solo de su tarea.

Factor de evaluación: Grado elevado

Clase 2: Aquel personal cuyo desempeño requiere gran especialización y responsabilidad. Requiere el manejo de todas las herramientas propias de su oficio.

Posee amplios conocimientos teóricos específicos.

Posee amplia experiencia en la ejecución y dirección del personal a su cargo.

Factor de evaluación: Grado Máximo

Clase 1: Es el personal que programa, coordina, distribuye y dirige las tareas generales. Requiere amplia experiencia en la función.

Requiere la responsabilidad de dirección y administración general de personal y medios del sector.

Reporta directamente al Director y/o Secretario respectivo. En los planteles básicos se lo identifica como Capataz.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 26: Comprende a los trabajadores que tienen a su cargo la organización, funcionamiento y control de los medios de apoyo e información necesarios para el desarrollo de las funciones específicas municipales, de realización de obras y/o prestación de los servicios públicos. Abarca las áreas de la elaboración, ejecución y control de planes, programas y tareas, el registro de la información de todo ello y las estadísticas respectivas. En general, es el personal encargado del manejo de los recursos humanos, valores financieros y patrimoniales y del registro y documentación de las operaciones que en virtud de aquel manejo fuere necesario.

ARTÍCULO 27: El Escalafón del personal administrativo estará compuesto por cuatro (4) clases, con las características siguientes:

Clase 4: ingresante. Aquel personal cuyo desempeño no requiera especialización, desarrolle tareas de rutina y esté sujeto a control y orientación permanente. Deberá poseer conocimientos



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

de operación de equipos computarizados. Requiere instrucción secundaria completa.

No posee conocimientos teóricos específicos.

No toma decisiones propias.

Factor de evaluación: Grado mínimo.

Clase 3: Aquel personal cuyo desempeño requiere cierta especialización y esté sujeto a control y orientación de oportunidad.

Requiere manejo total y fluido de equipos computarizados y nociones teóricas sobre análisis de la información. Debe poseer conocimientos generales sobre la Ley Orgánica de las Municipalidades. Posee experiencia relativa y valorable. Toma algunas decisiones inducidas.

Factor de evaluación: Grado medio.

Clase 2: Aquel personal cuyo desempeño requiere gran especialización y responsabilidad. Debe poseer conocimientos específicos relacionados con las leyes, decretos u ordenanzas aplicables a las tareas de su sector (contabilidad, procedimiento administrativo, compras y contrataciones, estatuto del personal, obras públicas, servicios públicos, presupuesto, salud pública, acción social, tránsito, etc.)

Requiere conocimientos sólidos en teoría de la información y configuración de equipos computarizados.

Implica un grado de especialización avanzada en la función asignada.

Posee amplia experiencia en la ejecución y dirección del personal a su cargo.

Sujeto a supervisión e instrucciones generales. Supervisa y controla el personal a su cargo.

Factor de evaluación: Grado Máximo.

Clase 1: Es el personal que programa, coordina, distribuye y dirige las tareas generales.

Debe poseer pleno conocimiento de la legislación provincial y municipal aplicable en su sector. Requiere amplia experiencia en las funciones de su sector. Implica responsabilidad de dirección y administración general del personal y medios del sector. Reporta directamente al Director y/o Secretario respectivo. En los planteles básicos se lo identifica como Oficial Principal.

PERSONAL TECNICO

ARTÍCULO 28: Comprende a los trabajadores con título, diploma o certificado de carácter técnico de enseñanza secundaria o técnica y al personal con base teórico-práctica y competencia necesaria para secundar a aquellos en la obtención de un resultado que compete al área o sector.

ARTÍCULO 29: El Escalafón del personal técnico estará compuesto por cuatro (4) clases, con las características siguientes:

Clase 4: ingresante. Aquél personal cuyo desempeño no requiere especialización, desarrolle tareas de rutina y esté sujeto a control y orientación permanente. Deberá poseer conocimientos de operación de equipos eléctricos, electrónicos, hidráulicos, etc. Requiere instrucción secundaria completa. No posee conocimientos técnicos específicos. No toma decisiones propias

Factor de evaluación: Grado mínimo

Clase 3: Aquel personal cuyo desempeño requiere cierta especialización y está sujeto a control y orientación de oportunidad. Requiere manejo total y fluido de los equipos específicos del sector y nociones teóricas sobre las materias que son propias del mismo. Debe poseer conocimientos generales sobre la legislación específica aplicable al sector (obras públicas, servicios públicos, catastro, tránsito, salud pública, medio ambiente, etc.) Posee experiencia relativa y valorable. Toma algunas decisiones inducidas.

Factor de evaluación: Grado medio.

Clase 2: Aquel personal cuyo desempeño requiere gran especialización y responsabilidad. Debe poseer conocimientos específicos relacionados con las técnicas, procedimientos, leyes, decretos u ordenanzas y reglamentaciones aplicables a las tareas de su sector (alumbrado, recolección de residuos, desagües pluviales, pavimento, tránsito, análisis químicos, estándares



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

de medicamentos, códigos constructivos, permisos de habilitación, estadísticas de salud, aparatología de la salud, seguridad e higiene, software y hardware de computación, bibliotecología, estadísticas, nomencladores, recaudación de tributos municipales y percepción de los mismos, fiscalizadores impositivos, etc.

Implica un grado de especialización avanzado en la función asignada.

Posee amplia experiencia en la ejecución y dirección del personal a su cargo.

Sujeto a supervisión e instrucciones generales. Supervisa y controla al personal a su cargo.

Factor de evaluación: Grado Máximo

Clase 1: Es el personal que programa, coordina, distribuye, y dirige las tareas generales.

Debe poseer pleno conocimiento de la legislación provincial y municipal aplicable en su sector.

Requiere amplia experiencia en las funciones de su sector.

Implica la responsabilidad de dirección y administración general del personal y medios del sector.

Reporta directamente al Director y/o Secretario respectivo.

En los planteles básicos se lo identifica como Técnico I

PERSONAL PROFESIONAL

ARTÍCULO 30: Comprende a los trabajadores que posean títulos de nivel universitario expedido por establecimiento superior reconocido por la legislación nacional y que realicen actividades propias de su profesión mediante la aplicación de conocimientos y métodos científicos a problemas económicos, jurídicos, sociales, industriales y en general a todas las materias comprendidas en la competencia municipal que requieran de su intervención.

ARTÍCULO 31: El escalafón del personal profesional estará compuesto por cuatro (4) clases con las características siguientes:

Clase 4: Ingresante. Aquel personal cuyo desempeño no requiera especialización, desarrolle tareas de rutina y esté sujeto a control y orientación permanente.

Deberá poseer los conocimientos básicos de su profesión y relativos al sector de su desempeño.

Debe poseer conocimientos generales sobre la legislación específica aplicable al sector (obras públicas, servicios públicos, catastro, tránsito, salud pública, medioambiente, etc.)

Posee un grado de autonomía limitada a la competencia propia de su profesión.

Obra conforme a directivas de sus superiores.

No toma decisiones propias. No toma decisiones propias.

Factor de evaluación: Grado Mínimo

Clase 3: Personal cuyo desempeño requiere cierta especialización y esté sujeto a control y orientación de oportunidad.

Requiere manejo total y fluido de los equipos específicos del sector y nociones teóricas sobre las materias que son propias del mismo.

Debe poseer conocimientos generales sobre la legislación específica aplicable al sector (obras públicas, servicios públicos, catastro, tránsito, salud pública, medioambiente, etc.) Posee experiencia relativa y valorable.

Toma decisiones operativas y de coordinación de tareas con el personal profesional a su cargo.

Factor de evaluación: Grado medio

Clase 2: Aquel personal cuyo desempeño requiere gran especialización y responsabilidad.

Debe poseer conocimientos específicos relacionados con las técnicas, procedimientos, leyes, decretos u ordenanzas y reglamentaciones aplicables a las tareas de su sector (alumbrado, recolección de residuos, desagües pluviales, pavimentación, tránsito, análisis químicos, estándares de medioambiente, códigos constructivos, permisos de habilitación, estadísticas de salud, aparatología de la salud, seguridad e higiene, software y hardware de computación, bibliotecología, estadísticas, nomencladores, recaudación de tributos municipales y percepción de los mismos, fiscalizadores impositivos, etc.)



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

Son de su cargo el examen, análisis, diagnóstico y elaboración de los anteproyectos de normas técnicas, jurídicas, tributarias, contables y similares aplicables al quehacer de la Municipalidad.

Implica un grado de especialización avanzada en la función asignada.

Posee amplia experiencia en la ejecución y dirección del personal a su cargo.

Sujeto a supervisión e instrucciones generales.

Supervisa y controla el personal a su cargo.

Factor de evaluación: Grado Máximo

Clase 1: Es el personal que programa, coordina, distribuye y dirige las tareas generales. Debe poseer pleno conocimiento de la legislación provincial y municipal aplicable en su sector. Requiere amplia experiencia en las funciones de su sector. Implica la responsabilidad de dirección y administración general del personal y medios del sector.

Reporta directamente al Director y/o Secretario respectivo.

En los planteles básicos se lo identificará como Profesional I.

PERSONAL JERARQUICO

ARTÍCULO 32: Comprende a los trabajadores que se desempeñen como titulares de los niveles de la estructura orgánica correspondiente al personal integrante de la Planta Permanente y que tienen a su cargo el ejercicio del poder jerárquico a fin de hacer ejecutar las órdenes del personal superior de gobierno de la Municipalidad. Sus designaciones se realizarán sobre la base de evaluar su experiencia, carácter, responsabilidad, iniciativa, cooperación e influencia personal.

ARTÍCULO 33: El Escalafón del Personal Jerárquico se compondrá de tres (3) clases y con las características que se indican a continuación:

Clase 3: Jefe de División: Es el titular de la unidad de organización que establezca el organigrama respectivo. Es responsable de la ejecución de las tareas y actividades comprendidas en el programa del sector. Amplios conocimientos de su profesión, técnicas u oficios. Puede solicitar sanciones disciplinarias. Reporta al Jefe de Departamento.

Clase 2: Sub Jefe de Departamento: Tiene por función asistir al Jefe en las actividades que éste expresamente le delegue, revistiendo el carácter de reemplazante natural de aquél en los casos de ausencia transitoria. Debe prestar colaboración en la elaboración, organización y control de los programas del sector. Sujeto a supervisión e instrucciones del Jefe de Departamento.

Clase 1: Jefe de Departamento. Es el titular de la unidad de organización que establezca el organigrama. Es responsable de la elaboración, organización y control de los programas del sector. Amplios conocimientos de su profesión, técnicas u oficios. Puede aplicar sanciones disciplinarias.

Reporta al Director y/o Secretario.

PERSONAL JARDIN MATERNAL

ARTÍCULO 34: Comprenderá al personal que realice tareas en los Jardines Maternales que sean equiparables a las tareas docentes, y tareas de cocinera, portera, servicio de limpieza y/o cualquier otra actividad desarrollada dentro de la Institución.

ARTÍCULO 35: El Escalafón del personal Jardín Maternal estará compuesto por dos (2) clases, con las características siguientes:

Clase 2: incluye al personal que realiza tareas de cocina, portería, servicio de limpieza y/o cualquier otra actividad desarrollada dentro de la Institución, con exclusión de las que correspondan a la Clase 1.

Clase 1: Aquel personal que tenga a su cargo la responsabilidad y cuidado de los niños dentro de las salas, con tareas equiparables a las tareas docentes a nivel provincial.

Se requiere título habilitante para ejercer la docencia.

PERSONAL DE INSPECCIÓN Y CONTROL



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTÍCULO 36: Comprenderá a aquellos trabajadores que tengan a su cargo tareas generales de inspección en materia sanitaria, bromatológica, edificación, comercio, espacios públicos, tránsito, medio ambiente y control urbano. Asimismo comprende aquellos trabajadores que desarrollen tareas en el área programática de defensa civil y quienes tienen como responsabilidad la custodia y vigilancia de edificios y espacios públicos.

ARTÍCULO 37: El Escalafón del Personal de Inspección y Control estará compuesto por tres (3) clases que tendrán las siguientes características:

Clase 3: Operadores: Aquel personal que desarrolle tareas como operador de cámaras y/o comunicaciones en el Centro de Monitoreo por Cámaras de Vigilancia.

Clase 2: Inspectores: Aquel personal que desarrolla tareas de inspección general, en materia sanitaria, bromatológica, edificación, comercio, espacios públicos, tránsito, medio ambiente y control urbano. Deberá conocer las responsabilidades civiles y penales consiguientes por el accionar propio de sus tareas.

Clase 1: Es el personal que programa, coordina, distribuye y dirige las tareas generales. Deberá conocer los organismos competentes, direcciones y teléfonos. Requiere amplia experiencia en las funciones de su sector. Implica la responsabilidad de dirección y administración general del personal y medios del sector.

Reporta directamente al Director y/o Secretario respectivo.

PERSONAL DE SALUD

ARTÍCULO 38: Comprende el personal municipal que preste servicios vinculados a Secretaría de Salud de la Municipalidad de Bolívar.

ARTÍCULO 39: El Escalafón del personal de salud se compondrá de las clases que para el personal administrativo, de servicio o maestranza, obrero, técnico o profesional de la Municipalidad, que prevé el presente convenio, dependiendo de las tareas que desarrolle.

JUSTICIA DE FALTAS

ARTÍCULO 40: Comprende aquel personal administrativo y profesional que se desempeñe en la Justicia de Faltas Municipal aplicando las leyes y reglamentaciones sobre la materia.

El Escalafón Administrativo de la Justicia de Faltas estará compuesto por dos (2) clases que tendrán las siguientes características:

Clase 2: Auxiliar: Prestar apoyo administrativo, llevando a cabo tareas como atención al público, envío de correos electrónicos, fotocopiado, archivado, atención del teléfono y tomar nota de los mensajes. Confección de expedientes, carga informática de causas contravencionales y realización de diligencias en oficinas y reparticiones de la Municipalidad. Sujeto a supervisión e instrucciones que le imparta el Secretario Letrado.

Clase 1: Oficial 1º: Es el personal que programa, coordina, distribuye y dirige las tareas generales. Debe poseer pleno conocimiento de la legislación provincial y municipal aplicable en su sector. Requiere amplia experiencia en las funciones de su sector. Implica responsabilidad de dirección y administración general del personal y medios del sector. Es el personal encargado del manejo de recursos financieros y patrimoniales y del registro y documentación de las operaciones que en virtud de aquel manejo fuere necesario.

Sujeto a supervisión e instrucciones que le impartan el Juez de Faltas y/o el Secretario Letrado.

El Escalafón Profesional de la Justicia de Faltas estará compuesto por dos (2) clases que tendrán las siguientes características:

Clase 2: Oficial Principal: Tener título de abogado, escribano o procurador. Debe poseer conocimientos específicos relacionados con los procedimientos, leyes, decretos u ordenanzas y reglamentaciones propias de las materias cuya competencia ha sido asignada por Ordenanza N° 2294/14 al Juzgado de Faltas. Sujeto a supervisión e instrucciones que le impartan el Juez de Faltas y/o el Secretario Letrado.

Clase 1: Oficial Mayor: Aquel personal cuyo desempeño requiere gran especialización y



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

responsabilidad. Deberá tener título de abogado, escribano o procurador. Debe poseer conocimientos específicos relacionados con los procedimientos, leyes, decretos u ordenanzas y reglamentaciones propias de las materias cuya competencia ha sido asignada por Ordenanza N° 2294/14 al Juzgado de Faltas. Sujeto a supervisión e instrucciones que le impartan el Juez de Faltas y/o el Secretario Letrado.

CATEGORIAS

ARTÍCULO 41: Establécese para el personal con estabilidad **16 Categorías** salariales y sus correspondientes Coeficientes según se determinan en Anexo I, y que multiplicado por el Sueldo Básico de **Categoría 16** determinará el sueldo de cada Categoría.

Las funciones de Jefes, Sub Jefes, Jefes de División y demás cargos equivalentes se determinan en Anexo II y que multiplicado por el Sueldo Básico de **Categoría 7** determinará el sueldo Básico.

ARTÍCULO 42: Los trabajadores municipales deberán ser reubicados en las clases y categorías que se establecen en el presente Escalafón y en los cargos determinados en el Nomenclador de Cargos, que figura como Anexo III. Como así también se reubicarán conforme al tiempo horario en que desarrollen sus tareas en los distintos regímenes horarios.

La reubicación se efectuará de acuerdo con las tareas que realmente desempeñen dentro de los 180 días de regir este Convenio Colectivo, las condiciones que reúnan y la dotación de personal establecida en el respectivo plantel básico.

Para ello la Dirección de Recursos Humanos organizará un relevamiento integral del personal municipal.

CAMBIO DE AGRUPACION O CLASE

ARTÍCULO 43: El trabajador podrá solicitar el cambio de grupo ocupacional o clase cuando demuestre capacidad idoneidad para la nueva función y título habilitante cuando para el ejercicio de la misma así sea exigido por el manual descriptivo de funciones.

Para tener derecho a solicitar cambio de agrupamiento clase, el trabajador deberá haber mantenido durante dos años consecutivos, en su clase, una calificación no inferior al 70% de la máxima establecida

El trabajador deberá además acreditar su competencia mediante prueba de suficiencia para determinar el grado de idoneidad y capacitación para desempeñarse en la función que pretende.

El trabajador podrá solicitar cambio de agrupamiento cuando hubiera tenido título habilitante, debiéndose crear especialmente para estos casos la vacante respectiva, si no existiera.

Cuando se produzca un cambio de clase el trabajador pasara a revistar el encasillamiento correspondiente a la nueva clase, en una categoría igual a la que revistaba, si la nueva clase fuera de una categoría inferior a la anterior.

Cuando se produzca un cambio de agrupamiento, el trabajador pasara a revistar al encasillamiento del nuevo grupo ocupacional.

Es requisito indispensable para los cambios de clase o agrupamiento, que existan las vacantes respectivas, salvo en los casos de promoción automática o la obtención de título habilitante.

ARTÍCULO 44: REGIMEN REMUNERATORIO. El trabajador tiene derecho a la retribución de sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en este Convenio, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) **Sueldo Básico:** el que se determine en el marco de las negociaciones colectivas para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste.

b) **Antigüedad:** corresponderá a un porcentaje del sueldo básico de la categoría de revista del trabajador, por cada año de antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, de acuerdo al siguiente detalle:

Desde 01/01/2017 y hasta 31/12/2017: Dos (2) por ciento.

Desde 01/01/2018: Tres (3) por ciento.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

c) **Adicional por mérito:** será variable y excepcional, correspondiente al tres por ciento (3%) de la categoría 5 del régimen de 35 horas.

d) **Adicional por actividad exclusiva:** el trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría.

e) **Sueldo Anual Complementario:** todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.

f) **Adicional por bloqueo de título:** cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo básico de revista.

g) **Adicional por tareas riesgosas, penosas, peligrosas o insalubres:** el trabajador que realice tareas riesgosas, penosas, peligrosas o insalubres, recibirá un adicional que será del quince por ciento (15%) del salario básico más antigüedad, y se le otorgará la reducción horaria correspondiente, del personal que desarrolle esa tarea en forma habitual. El trabajador que realice tareas riesgosas, penosas, peligrosas o insalubres, recibirá un adicional que será del siete y medio por ciento (7,5%) del salario básico más antigüedad, y se le otorgará la reducción horaria correspondiente, del personal que desarrolle esa tarea en forma eventual.

La determinación de la tarea como riesgosa, penosa, peligrosa o insalubre se regirá por las evaluaciones técnicas, y médicas que realice el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o autoridad competente.

h) **Guardias Pasivas:** cuando el trabajador realice guardias pasivas en cualquier repartición de la Municipalidad de Bolívar percibirá una bonificación que será liquidada conforme los siguientes porcentajes:

1) **Técnicos 8 hs:** el 12% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

2) **Técnicos 12 hs:** el 14% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

3) **Técnicos y Enfermeras Profesionales 16 hs:** el 16% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

4) **Chofer Ambulancia** el 6,5 % del básico de la categoría 5 régimen 35 hs.

5) **Enfermeras Auxiliares:** el 6% del básico de la categoría 5 régimen 35 hs.

6) **Servicio Social** el 15 % del básico de la categoría 5 régimen 35 hs

7) **Servicios Varios** (Mucamas, Obreros, Administrativos) el 6 % del básico de la categoría 5 de 35 hs

8) **Equipo Técnico del Servicio Local:** Los trabajadores que integran el equipo técnico del Servicio Local de Protección de Derechos percibirá por la realización de la guardias pasivas previstas en la reglamentación de la Ley 13.298 el equivalente al 8.5% del básico de la Categoría 5 régimen 35 hs.

10) **Personal de la Dirección de Obras Sanitarias:** El personal afectado al desarrollo de tareas inherentes a la conexión y/o reparación de cañerías de agua corriente, desagües cloacales y/o pluviales percibirá por la realización de guardias pasivas el 7% del básico de la categoría 5 de 35 hs.

11) **Personal de Inspección y Control:** el 7% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

i) **Turno Rotatorio:** establécese un suplemento para el personal que de acuerdo con diagramas de trabajo, presta servicios por equipos que se turnan ordenadamente en una misma labor específica, de manera que sus horarios diarios de labor se intercambien cíclicamente, cubriendo



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

turnos de 6 a 8 horas diarias durante las 24 horas del día y consistirá en un diez por ciento (10 %) del básico dentro de la categoría en que revista.

j) **Bonificación por traslado en ambulancia:** el trabajador que realice viajes de media y larga distancia percibirá una bonificación conforme el siguiente detalle:

j1) Enfermera y Chofer de Ambulancia hasta 120 km: el 7% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

j2) Enfermera y Chofer de Ambulancia hasta 300 km: el 9% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

j3) Enfermera y Chofer de Ambulancia más de 300 km: el 11% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

k) **Bonificación chofer:** el trabajador que realice tareas de manejo de maquinarias, manejo de camiones y/o tareas de manejo de vehículos percibirá una suma de diez por ciento (10 %) del sueldo básico dentro de la categoría en que revista.

l) **Bonificación por función específica:** el trabajador que le sean asignadas funciones específicas percibirá un veinte por ciento (20 %) del sueldo básico dentro de la categoría que revista.

m) **Fallo de Caja – Pagadores o Cajeros:** el personal que maneje o custodie, en su tarea habitual y cotidiana dinero en efectivo o valores, abonando o recaudando, percibirá una bonificación equivalente al treinta por ciento (30 %) del básico de la categoría 5 régimen 35 hs.

No comprenderá a ayudantes auxiliares y sub-habilitados, donde exista habilitado responsable. El trabajador que en forma eventual, maneje o custodie dinero en efectivo percibirá el adicional, en un monto equivalente al 10% del básico de la categoría 5 régimen 35 hs.

n) **Presentismo:** fijase para todo el personal una bonificación del cinco por ciento 5% sobre el sueldo básico de la categoría 5 régimen de 35 hs en concepto de presentismo y puntualidad.

Para su liquidación se tomará como base el cumplimiento de las obligaciones laborales del mes anterior. Es condición indispensable la asistencia y puntualidad perfecta en el período tomado como base. Se exceptúan de este requisito las inasistencias motivadas por licencias ordinarias anuales, por maternidad, por accidentes y enfermedades ocurridos con motivo y en ocasión del trabajo, las inasistencias justificadas por fallecimiento familiar, franquicia por amamantamiento previstas en los respectivos ordenamientos, así como también los descansos compensatorios, y enfermedad inculpable.

Tiempo de Tolerancia: 1) El personal que dentro del mes llegue por primera vez tarde, por encima de la tolerancia de 10 minutos de su horario asignado de trabajo, no perderá la bonificación por presentismo. En caso de llegar por encima de 15 minutos tarde perderá el 25% de la bonificación.

2) El personal que dentro del mes llegue por tercera vez tarde, por encima de la tolerancia de 10 minutos de su horario asignado de trabajo perderá el 25% de la bonificación. En caso de llegar por encima de 20 minutos tarde perderá el 50% de la bonificación.

3) El personal que dentro del mes llegue por cuarta vez tarde por encima de la tolerancia de 10 minutos de su horario asignado de trabajo perderá el 100% de la bonificación.

4) El personal que dentro del mes llegue por quinta vez tarde, se le descontará el día de trabajo y será considerado como inasistencia.

Título: el personal percibirá en concepto de Adicional por título habilitante afectado para la función desarrollada, los porcentajes que a continuación se consignan:

1. **Títulos de Estudios Universitarios y terciarios:**

a) El 25 % del básico de su categoría, para carreras universitarias.

b) El 17 % del básico de su categoría, para carreras terciarias.

2. **Títulos de nivel secundario.**

a) El 12 % del básico de su categoría



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

No podrá bonificarse más de un (1) título por el trabajador reconociéndose en todos los casos aquél al que le corresponda un adicional mayor y que sea expedido por establecimientos oficiales o tengan reconocimiento oficial.

p) Bonificación por Productividad y Eficiencia: la presente bonificación será determinada por el Departamento Ejecutivo atendiendo las características de cada actividad.

Podrán acceder a la percepción de dicha bonificación los trabajadores afectados a tareas de obras de pavimentación, extensión de gas por red, obras de ampliación y/o reparación de la red cloacal y agua potable; y cualquier otra que la circunstancia lo habilite, se determinará por Decreto.

q) Bonificación por tareas de Inspección y Control: el personal afectado al desarrollo tareas de inspección en materia sanitaria, bromatológica, edificación, comercio, espacios públicos, tránsito, medio ambiente y control urbano percibirá una bonificación equivalente al veinte por ciento (20%) del sueldo básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

r) Bonificación por Eventos Culturales y Deportivos: el personal de maestranza, obrero, técnico, inspección y control, administrativo y de salud que sea afectado a la realización de eventos culturales y/o deportivos percibirá por las tareas efectuadas la siguiente bonificación:

Tiempo	Bonificación
2 Horas	5% del Básico Categoría 5 reg. 35hs
4 Horas	8% del Básico Categoría 5 reg. 35hs
6 Horas	10% del Básico Categoría 5 reg. 35hs

Ningún trabajador podrá realizar más de 6 eventos mensuales de 2 horas, 4 eventos de 4 horas y 2 eventos de 6 horas. Asimismo, ningún trabajador podrá acumular más de 3 eventos con diferente carga horaria.

s) Horas Suplementarias: el trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal fijada, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento por cada hora que exceda la misma, que se calculará en base a la categoría 5 del régimen de 35 hs. Las tareas realizadas durante los días de semana tendrán un importe del 0.75% y para días sábados a partir de las 14hs, domingos, no laborales y feriados, se abonará el 1.5%.

t) Bonificación por desarraigo de Dirección Vial: destinada a aquellos trabajadores que el destino de su tarea normal y habitual se encuentra alejada del lugar donde se vive o su familia, percibirá una bonificación equivalente al treinta por ciento (30%) del sueldo básico de la categoría 5 régimen de 35 hs, sólo cuando el trabajador se estableciera en ese territorio de trabajo.

u) Bonificación por Mantenimiento de guardia: destinada al personal afectado al desarrollo de tareas de seguridad y mantenimiento de Hospital por día domingo, feriado o día no laborable; percibirá una bonificación equivalente al 8% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

v) Bonificación por Certificado Unico de Discapacidad (CUD): por cada Junta Calificadora que realice el personal idóneo en la materia, percibirá una bonificación equivalente al 7% del básico de la categoría 5 régimen 35 hs.

w) Bonificación por dictado de horas de taller: el personal que dicta talleres inherentes a su oficio o profesión FUERA de su régimen horario, percibirá una bonificación equivalente al 1.5% del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs; por hora de taller dictado.

x) Retribución Premio Jubilatorio: por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales. Se establecerá una “Retribución Especial” sin cargo de reintegro, equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría que revista, sin descuento de ninguna índole, para aquellos agentes que al cese de sus funciones computen 30 (treinta) años de servicio en planta permanente; en caso que el trabajador perciba la bonificación por insalubridad durante 25 (veinticinco) años ininterrumpidos de servicios, también se hará acreedor de tal retribución.



H. Concejo Deliberante
Bolívar

y1) Bonificación por Actividad Crítica de Chofer nocturno: destinada a los trabajadores que realizan la tarea de chofer, afectados a la recolección nocturna de residuos domiciliarios, percibirá una bonificación equivalente al 13 % del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

y2) Bonificación por Actividad Crítica de recolector nocturno: destinada a los trabajadores que realizan la tarea afectados a la recolección nocturna de residuos domiciliarios, percibirá una bonificación equivalente al 24 % del básico de la categoría 5 régimen de 35 hs.

z) Bonificación por venta de materia reciclado: destinada a los trabajadores que desempeñen tareas en la Planta de Reciclado, la cual se distribuirá el 80 % de lo recaudado por la venta del material reciclado.

ARTICULO 45: PASIVIDAD ANTICIPADA. El Departamento Ejecutivo determinará la oportunidad y condiciones en que los trabajadores que revisten en Planta de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada cuando faltaren DOS (2) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria.

ARTÍCULO 46: La diferencia remuneratoria por clase, será de acuerdo a los coeficientes utilizados en el escalafón.

El personal profesional comprendido en Carrera Profesional Hospitalaria, podrá optar su continuidad en la misma o bien solicitar su pase al ámbito de la Ley 14.656 en el plazo máximo de noventa (90) días corridos de la entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.

La solicitud de pase deberá ser solicitado por escrito y por triplicado, ante la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad.

JARDINES MATERNALES

ARTÍCULO 47: El Municipio de Bolívar proveerá la instalación y funcionamiento en las proximidades de sus establecimientos de jardines maternales y guarderías debidamente provistos de medios materiales y personal capacitado, siendo gratuitos o con pago de una cuota mensual conforme la capacidad económica familiar, a fin de que las madres trabajadoras con hijos que aún no llegan a la edad escolar o preescolar, puedan ser cuidados durante la jornada laboral.

VESTUARIO Y UTILES DE TRABAJO

ARTÍCULO 48: Vestimenta: 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, debiéndose proveer al mismo de no menos de 2 equipos completos por año y por estación. Los uniformes serán de uso obligatorio y serán entregados sin cargo para el trabajador. Ningún trabajador que deba realizar tareas al aire libre, podrá ser obligado al uso de ropas o uniformes no adecuados a la estación. Además será provisto de equipos apropiados para días de lluvia. La Municipalidad individualmente entregará a sus trabajadores, las prendas adecuadas para cada tipo de trabajo y estación del año. La entrega de indumentaria se efectuará en los meses de marzo y septiembre de cada año.

Personal Administrativo: *Hombre:* Pantalón, Camisa, Corbata, Saco y/o Campera de Abrigo. *Mujer:* Pantalón, Camisa y Chaqueta.

Personal de Servicios y Maestranza: *Hombre:* Pantalón, Cinto, Camisa, Campera y calzado adecuado. *Mujer:* Guardapolvo o Uniforme.

Personal Obrero: Pantalón, Cinto, Camisa, Campera o Mameluco. Calzado de seguridad adecuado. Máscaras, cascos protectores, guantes.

Personal de Inspección y Control: *Inspector:* Pantalón, Cinto, Camisa, Campera, Chaleco, Calzado adecuado. *Operador de Cámaras:* Ídem Personal Administrativo.

Personal Jardín Maternal: Chaqueta y/o Guardapolvo.

Personal Técnico, Enfermeros y Mucamas: Ambos

Útiles de Trabajo: La Municipalidad suministrará los útiles de trabajo necesarios para realizar las tareas del servicio que corresponda al mismo. Los trabajadores tendrán a su exclusivo cargo



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

los útiles y herramientas proporcionadas, siendo responsables de su atención y cuidado. A tales efectos, dichos útiles y herramientas podrán ser enumerados y adjudicados a los trabajadores de acuerdo a las necesidades del servicio. En caso de deterioro de aquellas, deberán ser reemplazadas por la Municipalidad. La entrega y control de los útiles y herramientas será responsabilidad del director y/o responsable directo del área o sector.

ARTÍCULO 49: LICENCIAS. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Descanso anual.
2. Enfermedad inculpable, enfermedad profesional y accidentes de trabajo.
3. Estudios y actividades culturales.
4. Actividades gremiales.
5. Atención de familiar enfermo.
6. Duelo familiar.
7. Matrimonio.
8. Maternidad.
9. Adopción
10. Pre-examen y examen.
11. Asuntos particulares.
12. Deportivas
13. Especiales. (Razones políticas, donación de órganos, piel, y sangre)
14. Tratamiento de Fertilización Asistida
15. Por razones derivadas de casos de violencia de genero.
16. Decenales

ARTÍCULO 50: LICENCIA ANUAL. La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el periodo que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

ARTÍCULO 51: La licencia por descanso anual se graduara de la siguiente forma:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún días (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10) años.
- c) De veintiocho días (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20) años.
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de veinte (20) años, no exceda de veinticinco (25) años.
- e) De cuarenta y dos (42) días corridos cuando la antigüedad sea mayor de veinticinco (25) años.

Los plazos establecidos en la presente se aplicarán a las vacaciones correspondientes al año en curso. La licencia por descanso anual podrá ser fraccionada, en no más de 3 veces al año, con un periodo mínimo de cinco (5) días corridos.

ARTÍCULO 52: El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de antigüedad inmediata al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento. Si no alcanzare a completar esta antigüedad gozara de licencia en forma proporcional a la antigüedad registrada siempre que ésta no fuese menor de seis (6) meses.

ARTÍCULO 53: El trabajador que al 31 de diciembre no completare seis (6) meses de antigüedad tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso, a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de antigüedad.

ARTÍCULO 54: Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional, o por estar afectado por una



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo. A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

ARTÍCULO 55: Las condiciones de otorgamiento y goce de la licencia para descanso anual se regirán conforme a las reglamentaciones establecidas por el Departamento Ejecutivo.

ARTÍCULO 56: ENFERMEDAD. 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.

ARTÍCULO 57: ENFERMEDADES INCULPABLES. 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 meses (6) 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 años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos 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.

ARTÍCULO 58: Si durante el transcurso de esta licencia, el trabajador tuviera alguna actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna, pudiendo ser pasible de sanción disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

ARTÍCULO 59: AVISO. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto por la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir, la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

ARTÍCULO 60: CONTROL MEDICO. El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.

ARTÍCULO 61: VENCIMIENTO DE LA LICENCIA. Vencido el plazo de licencia contemplado en el artículo 36° se procederán conforme los siguientes supuestos:

- a) El trabajador que obtiene el alta médica deberá retomar sus tareas normales y habituales el primer día hábil subsiguiente de notificada esta situación.
- b) El trabajador que se encuentre en condición de realizar tareas adecuadas a su estado de incapacidad parcial, debe retomar las mismas el primer día subsiguiente luego de notificado.
- c) El trabajador que se encuentre en condiciones de iniciar el trámite para acceder al beneficio de jubilación por incapacidad, se procederá a someterlo a revisión por Junta Médica.
- d) En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año (1) adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes. Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

ARTÍCULO 62: JUBILACION POR INVALIDEZ. Cuando la junta médica municipal comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La autoridad municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. En los casos en que la junta médica provincial no se hubiere pronunciado al cabo de los seis (6) meses, el trabajador continuará gozando del cien (100) por ciento de los haberes hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento.

ARTÍCULO 63: ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE DE TRABAJO. La licencia por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales, será otorgada conforme las previsiones estipuladas en las Leyes N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTÍCULO 64: ESTUDIOS Y ACTIVIDADES CULTURALES. 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 gozare. 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 65: GREMIAL. El trabajador municipal que este afectado a tareas específicas de índole gremial conforme comunicación escrita por parte del Sindicato de Trabajadores, gozará de licencia paga por actividad gremial, sin afectación de su salario normal y habitual y por el tiempo en que se mantenga en dicha afectación.

ARTÍCULO 66: Los integrantes de las comisiones directivas, miembros de comisiones internas y/o delegados de personal tendrán derecho a disponer de los días hábiles por mes que se requieran por actividad gremial, a fin de realizar actividades relacionadas con su cometido.

ARTÍCULO 67: En todos los casos, las licencias serán tramitadas exclusivamente por la asociación gremial de que se trate, debiendo presentar con cuarenta y ocho (48) horas posteriores a la Dirección de Recursos Humanos, documentación en la que conste:

- a) Cargo para el cual fue elegido, fecha de comienzo y finalización de su mandato.
- b) Cargo para el cual fue designado y duración del mismo.
- c) Para los delegados, término de su desempeño y área o ámbito del mismo.

ARTÍCULO 68: ATENCION DE FAMILIAR. 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 veinticinco (25) 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 veinticinco (25) días con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase. En este caso resultará aplicable lo establecido en el párrafo anterior. En todos los casos, las licencias solo podrán ser gozadas por un integrante del grupo familiar.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTÍCULO 69: GRUPO FAMILIAR. Se entenderá por grupo familiar a aquél constituido por cónyuges, o convivientes; y/o hijos; y/o personas a cargo con sentencia firme de adopción, tutela, curatela o guarda; y/o progenitores. Se incluye a los supuestos de trabajadores que tienen menores que se encuentren en situación “en tránsito”, bajo su guarda, sea o no con fines de adopción. Para gozar de esta licencia, el trabajador deberá haber cumplido con la obligación de declarar el grupo familiar con carácter de declaración jurada y acreditar fehacientemente dicho vínculo, no requiriéndose una antigüedad determinada.

ARTÍCULO 70: DUELO FAMILIAR. 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 hijo afín, madre, padre o progenitora afín, hermano/a unilaterales o bilaterales.

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

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

ARTÍCULO 71: MATRIMONIO. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.

ARTÍCULO 72: LICENCIA DE NACIMIENTO – PERSONA GESTANTE. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

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

En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar los ciento diez (110) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia. En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción de la trabajadora 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 periodo 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 de la trabajadora.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a cinco (5) días hábiles. Las personas pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior. En caso de gestación de dos (2) o más fetos o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (5) días hábiles por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. 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



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

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

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

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

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

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

Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, 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 previo al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cada uno de los/las adoptantes en forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alternada en caso de que ambos/as fueren trabajadores.

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

ARTÍCULO 73: ALIMENTACION Y CUIDADO DE HIJO. La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de sólo dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. Esta licencia, en caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre quien deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para disfrutar de la licencia.-

Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean el cuidado personal, guarda o tutela de menores hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

ARTÍCULO 74: EXAMEN Y PREEXAMEN. El trabajador que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 75: PARTICULARES. El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

a) Por nacimiento de hijo cinco (5) días al personal no gestante;

b) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles, según horario del trabajador;

c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá ausentarse hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día;

d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, 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 solo podrá ser utilizada por uno de ellos; debiendo acreditar su asistencia.

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

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

g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes. 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) Para efectuar trámites judiciales, policiales y otros similares, siempre que medie citación de autoridad competente, por el lapso de la jornada que ello requiera.

ARTÍCULO 76: DEPORTIVA. 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 77: JUSTIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN. El trabajador deberá justificar con documentación fehaciente la causal por la que hace uso de algunas de las siguientes licencias por: enfermedad, estudios y actividades culturales, actividad gremial, atención de familiar, duelo familiar, matrimonio, maternidad, adopción, pre examen y examen, deportivas y asuntos particulares.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTÍCULO 78: LICENCIA POLITICA. El trabajador que fuera designado por partidos políticos o agrupaciones políticas reconocidas, como candidato a un cargo electivo titular o suplente de cualquier índole y en cualquier jurisdicción, tendrá derecho al uso de licencia con goce íntegro de haberes hasta el día del comicio inclusive y desde treinta (30) días anteriores al mismo, como máximo; deberá ser acreditado con documentación fehaciente.

ARTÍCULO 79: LICENCIA DE ORGANOS Y/O PIEL. El trabajador que donare piel o un órgano de su cuerpo con destino a un enfermo que lo necesite, gozará de licencia con goce íntegro de haberes por el lapso que determine la autoridad médica.

ARTÍCULO 80: LICENCIA POR DONACION DE SANGRE. El trabajador que donare sangre a un enfermo que la necesite gozará de licencia con goce de haberes, el día de la extracción debiendo acreditar tal circunstancia mediante la presentación de certificado médico.

En el caso de tener que trasladarse a más de ciento cincuenta kilómetros para efectuar la donación, el trabajador gozará de 2 (dos) días de licencia con goce de haberes, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad del traslado desde su lugar de residencia habitual.

ARTÍCULO 81: LICENCIAS ESPECIALES. Por causas no previstas en este Estatuto y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad sin mediar ningún tipo de notificación.

ARTÍCULO 82: LICENCIA POR TRATAMIENTO DE FERTILIZACION ASISTIDA.- Las personas que recurran a técnicas de reproducción asistida gozaran 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.

ARTÍCULO 83: LICENCIA POR RAZONES DERIVADAS DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO. 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.

ARTÍCULO 84: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES. Cumplidos diez (10) años de antigüedad en la Administración Pública Municipal el trabajador de planta permanente con estabilidad, tendrá derecho de una licencia de hasta doce (12) meses sin goce de haberes, fraccionable a su pedido en dos períodos.

MENCIONES

ARTÍCULO 85: El trabajador tiene derecho a menciones por actos, conductas o iniciativas que a juicio de la autoridad municipal, y/o por propuesta de sus compañeros y/o de la entidad sindical, representen o hayan cumplido un aporte o beneficio relevante para los intereses y/o el prestigio del municipio de Bolívar, debiéndose llevar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente.

COMISION NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 86: Las partes acuerdan que todo lo atinente a cuestiones laborales que integran la relación de empleo, tanto las de contenido salarial como las vinculadas a la prestación de servicios y condiciones de trabajo, estarán sujetas a revisión, al menos una (1) vez al año, de acuerdo al procedimiento para la negociación colectiva previsto en la Sección II de la Ley



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

14.656. A tales efectos la Comisión Negociadora continuará conformada con carácter permanente, pudiendo cada parte nombrar o sustituir a sus representantes.

JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MÉDICA

ARTICULO 87°: JUNTA MÉDICA. La misma se constituirá a los fines de analizar y emitir informes individuales ante los pedidos iniciados por agentes municipales que tengan por objeto acceder a una jubilación por incapacidad establecida en los términos de la ley 9650/80, o de oficio ante el llamado a Junta Médica que realice el Departamento Ejecutivo en todos aquellos casos en que se considere oportuno constituir dicha junta, aunque no se trate de los casos establecidos en el párrafo primero del presente artículo, todo ello ajustándose a las pautas y mecanismos administrativos que en la presente se establecen.

ARTICULO 88°: JUNTA DE DISCIPLINA, ASCENSOS Y CALIFICACIONES.

La Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones estará integrada por tres (3) representantes del Departamento Ejecutivo, dos (2) representantes de la entidad gremial con mayor número de afiliados cotizantes a nivel municipal y un (1) representante de la entidad gremial que sigue en orden de cantidad de afiliados cotizantes. Los miembros de la Junta durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Cada miembro titular debe contar con su respectivo suplente. Los demás aspectos relativos a la conformación y funcionamiento, serán reglamentados por el Departamento Ejecutivo.

REGIMEN DE CALIFICACIONES

ARTÍCULO 89: Los Trabajadores de la Municipalidad de Bolívar tendrán derecho a ser calificados una vez al año, considerando el periodo que corre del 1° de abril al 31 de marzo del año siguiente. Las calificaciones serán realizadas por los respectivos Directores de Área, quienes a su vez la remitirán a la Dirección de Recursos Humanos quien dejara constancia en el legajo personal de cada trabajador.

El trabajador será notificado por escrito y con entrega de copias, de la calificación y podrá pedir la reconsideración ante su superior inmediato, dentro de los 3 días hábiles a contar de la fecha de notificación. La reconsideración será evaluada dentro de idéntico plazo a contar desde la fecha de presentación del pedido. Rechazado el pedido, dentro de los 3 días hábiles de notificado, el trabajador tendrá el derecho a solicitar la reconsideración ante la Junta de Ascensos y Calificaciones, la cual tendrá un plazo de 20 días hábiles para resolver.

Sin perjuicio de otros elementos a considerar, la calificación del trabajador contemplara los siguientes Ítems o conceptos:

- a) Competencia
- b) Cooperación
- c) Disciplina
- d) Conducta
- e) Asistencia
- f) Puntualidad.

La calificación de estos conceptos, como así también de los subconceptos integrantes de los mismos, se hará en forma automática de uno a diez y teniendo en cuenta los descuentos de puntos que correspondan por aquellos determinados de orden negativo y que opera cada caso se detallan.

Por la calificación de concepto de “Competencia”, se determinara el grado de aptitud para desempeñar las tareas encomendadas y son rubros intervinientes la cultura general, preparación administrativa, calidad de trabajo, rendimiento, iniciativa.

Para evaluar la “Cooperación”, se señalara preferentemente la dedicación al servicio, los aportes intelectuales y la actividad y colaboración para facilitar la misión de superiores y compañeros



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

Por medio del concepto “Disciplina”, se calificara la observación de las reglamentaciones y ordenamientos y se tendrá en cuenta lo siguiente: respeto y oportuno cumplimiento de las diferentes normas de servicio y el concepto del deber y la responsabilidad.

La “Conducta”, se calificara teniendo en cuenta las sanciones a que hubiera dado lugar el causante durante el año o periodo considerado.

Son sus aspectos: SANCIONES

Llamado de atención: 0,5 puntos por cada dos

Apercibimiento: 0.5 punto por cada uno

Suspensiones: 1 punto por cada día

La “Asistencia” se calificara de acuerdo a los antecedentes que hacen al concepto acumulados por el trabajador durante el periodo considerado, teniendo en cuenta las inasistencias justificadas o injustificadas, las que reducirán en puntaje en la siguiente proporción

a) Justificadas: 0.5 puntos menos por cada dos

b) Injustificadas: 0.5 puntos menos por cada una

Las inasistencias por enfermedad, nacimiento de hijo, matrimonio y licencias contempladas reglamentariamente en el presente Convenio, no serán tenidas en cuenta.

En los casos de licencias gremiales, sin goce de sueldo, se tomara para la calificación el puntaje que registrase en el último año trabajado.

Igual temperamento se adoptara cuando, en dicho periodo el trabajador haya prestado menos del 50% del trabajo efectivo.

A efectos de calificar la “Puntualidad” se tendrá en cuenta el horario de entrada y salida y los permisos para ausentarse en las horas de trabajo.

La puntualidad determina el puntaje mayor de diez (10) puntos, dentro del cual se encuentra la franquicia de no haber llegado tarde más de diez veces en el año.

A partir de la once (11) llegada tarde, se descontara medio punto por cada una.

La calificación numérica por rubros o conceptos se harán de acuerdo a la siguiente escala:

- 1) SOBRESALIENTES: de 9,51 a 10 de promedio
- 2) DISTINGUIDO: de 8 a 9,50 de promedio
- 3) BUENO: de 6 a 7,99 de promedio
- 4) REGULAR: de 4 a 5,99 de promedio.
- 5) INSUFICIENTE: Inferior a 4 de promedio

ARTÍCULO 90: La calificación de las aptitudes para desempeñar el cargo constituye la base que determinara la posibilidad del progreso.

El personal jerárquico de planta permanente podrá ser calificado en orden a los siguientes ítems o conceptos: a) autoridad y prestigio ante el personal a su cargo que otorgan su idoneidad, conocimientos y ejercicio del mando; b) capacidad de gestión reflejado en el rendimiento del área a su cargo; c) manejo de los recursos humanos (modales, educación y trato con el personal); d) responsabilidad reflejada en el cumplimiento de los deberes a su cargo.

Las calificaciones podrán ser, de mayor a menor: Superior, Bueno, Normal, Regular, Insuficiente. El personal jerárquico también gozara de las mismas vías recursivas previstas para los restantes trabajadores.

REGIMEN DE PROMOCION Y ASCENSOS

ARTÍCULO 91: El presente título regula las pautas generales de los procedimientos de selección de personal para la cobertura de puestos de trabajo, tanto para el ingreso como para la promoción. Los llamados a concurso serán dispuestos por Decreto Municipal para efectuar designaciones, estableciéndose en el mismo acto quienes se desempeñarán como jurados.

ARTÍCULO 92: Clases de concursos: Los concursos podrán ser cerrados o abiertos. Los concursos cerrados serán a su vez internos o generales, según participen el personal de planta permanente de la dependencia solamente o toda la planta municipal. Será concurso abierto aquel



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

en el que puede participar cualquier persona que reúna los requisitos para el puesto de trabajo a cubrir.

ARTÍCULO 93: El llamado a concurso se publicará en todas las áreas municipales con una antelación mínima de quince (15) días a la fecha de apertura de la inscripción; en el caso de que sea abierto o general se deberá contar con la máxima difusión posible, mediante la utilización de medios masivos de comunicación, lo que incluirá al menos un diario local. Tratándose de concursos internos, deberá utilizarse avisos, murales, y carteles. La inscripción se recibirá durante cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO 94: En los llamados a concurso deberá especificarse como mínimo lo siguiente: a) Clase de concurso, dependencia y jerarquía del cargo a cubrir. b) Cantidad de cargos a cubrir, horario previsto, remuneración, y bonificaciones especiales que correspondieren al cargo. c) Requisitos, condiciones generales y particulares exigibles para cubrir el cargo. d) Lugar, fecha de apertura y cierre de inscripción y entrega de los antecedentes. e) Temario general. f) Nombre de los integrantes del jurado.

ARTÍCULO 95: Jurados: Los jurados se constituirán como máximo por cinco miembros y por no menos de tres. Su integración será resuelta por el Departamento Ejecutivo.

ARTÍCULO 96: Veeduría: En la oportunidad prevista en el art. 39° serán convocadas las organizaciones gremiales a participar en carácter de veedores, designando a un representante. La apertura del concurso deberá ser notificada en forma fehaciente y tendrán derecho a participar de todos los actos concursales. Siendo esta participación voluntaria, su falta no inhabilitará la prosecución del proceso. Podrán observar solamente cuestiones atinentes a la regularidad del procedimiento.

ARTÍCULO 97: Operado el cierre de la inscripción, y una vez verificado el cumplimiento por parte de los presentados de los requisitos exigidos, se hará pública la nómina de aspirantes, durante cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO 98: Sólo se admitirán recusaciones o excusaciones con expresión de alguna de las causas enumeradas a continuación: a) El parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad o la condición de cónyuge entre un Jurado y algún aspirante. b) Tener el Jurado, su cónyuge o sus consanguíneos o afines, dentro de los grados establecidos en el inciso anterior, sociedad o comunidad de intereses con algunos de los aspirantes. c) Tener el Jurado causa judicial pendiente con el aspirante. d) Ser el Jurado o aspirante, recíprocamente, acreedor, deudor o fiador. e) Ser o haber sido el jurado autor de denuncias o querellas contra el aspirante, o denunciado o querellado por éste ante los Tribunales de Justicia, con anterioridad a su designación como Jurado. f) Haber emitido el Jurado opinión, dictamen o recomendación que pueda ser considerado como prejuizgamiento acerca del resultado del concurso que se tramita. g) Tener el Jurado amistad o enemistad con alguno de los aspirantes que se manifieste por hechos conocidos en el momento de su designación. La resolución que se dicte será irrecurrible.

ARTÍCULO 99: Principios: Los sistemas de evaluación se sujetarán a los siguientes principios: a) Objetividad y confiabilidad, b) Validez de los instrumentos a utilizar, c) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente los desempeños inferiores, medios y superiores.

ARTÍCULO 100: Del puntaje máximo posible, los antecedentes no podrán importar más del 50%, quedando el resto para la prueba de oposición, proporciones que deberán ser establecidas en la resolución que llame a concurso, tomando en cuenta las características del cargo a cubrir.

ARTÍCULO 101: El jurado deberá dejar constancia de lo actuado en un acta, que incluirá la consideración de las observaciones o impugnaciones a los antecedentes efectuadas por los otros aspirantes, el dictamen debidamente fundado, indicando el orden de mérito de quienes se encuentren en condiciones de ocupar el puesto concursado, y el listado de los participantes que no reúnan las condiciones mínimas para ello. El orden de mérito no podrá consignar empate en



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

una misma posición y grado. Todas las decisiones del jurado, incluido el orden de mérito, se tomarán por mayoría simple de los miembros integrantes del Jurado. El orden de mérito establecido tendrá un plazo de vigencia de un año, a contar desde la fecha del dictamen del Jurado.

ARTÍCULO 102: Los concursos serán declarados desiertos en caso de no haber inscriptos o de insuficiencia de méritos de los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado a concurso.

ARTÍCULO 103: Una vez cumplidos los pasos establecidos en los artículos anteriores, y dentro de los quince (15) días hábiles de la última actuación, la autoridad que corresponda procederá a la designación de los aspirantes que hubieran ganado el concurso.

ARTÍCULO 104: El postulante designado deberá tomar posesión del cargo dentro de los treinta (30) días corridos de la fecha de notificación del respectivo acto resolutorio. En caso que el plazo por el cual se postergará la toma de posesión, deberán tenerse en cuenta las razones expresadas, pero estas no deberán entorpecer el trabajo para el que se lo hubiera convocado.

ARTÍCULO 105: Vencido aquel término sin haberse efectivizado la toma de posesión, la designación quedará sin efecto, quedando inhabilitado el concursante para presentarse a un nuevo concurso por el plazo de un año. Será designado en este caso el concursante que siga en el orden de méritos.

ASCENSO

ARTÍCULO 106: El ascenso es el pase del trabajador al nivel salarial inmediato superior de la respectiva escala.

ARTÍCULO 107: El ascenso obedecerá a los criterios de antigüedad y calificación, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) **ASCENSO POR ANTIGÜEDAD:** Tendrá derecho al ascenso por antigüedad el trabajador de Planta Permanente que haya obtenido, por dos (2) años consecutivos, calificación que exceda al 60% de la máxima establecida reglamentariamente.
- b) **ASCENSO POR CALIFICACIÓN:** Tendrá derecho al ascenso por calificación el trabajador que haya obtenido en el período de un (1) año calificación que exceda el 80% de la máxima establecida reglamentariamente. Dicho ascenso se producirá en forma inmediata cuando exista vacante.

Los términos referidos serán computados desde el último ascenso del trabajador. El trabajador que haya ascendido por calificación no podrá hacerlo por antigüedad en el mismo año.

ARTÍCULO 108: Los trabajadores que revisten en cargo sin estabilidad, serán ubicados cuando se produjere su cese en el Agrupamiento Jerárquico, en la Categoría Salarial 1, teniendo derecho a percibir además del Sueldo Básico fijado para éste, las retribuciones que pudieren corresponderle con ajuste a este Convenio. Para tener derecho a dicha ubicación escalafonaria, los trabajadores deberán acreditar los siguientes requisitos:

- a) Que el cargo sin estabilidad en el cual cesen se halle contemplado en la respectiva Estructura Orgánico-Funcional aprobada.
- b) Que acrediten como mínimo quince (15) años de antigüedad en la Administración Pública Municipal o veinte (20) años de antigüedad en la Administración Pública Provincial, Nacional o Municipal al momento del cese.
- c) Que el cese no se haya dispuesto por sanciones disciplinarias.
- d) Que hayan desempeñado el cargo sin estabilidad durante tres (3) años continuos o cinco (5) alternados, como mínimo.

También están comprendidos en lo establecido en el primer párrafo, los trabajadores con reserva de cargo, cuando reúnan los requisitos de los incisos b), c) y d) del presente artículo.

ARTÍCULO 109: Sin perjuicio de lo normado en el artículo 59°, los trabajadores que se encuentren próximos a acceder a los beneficios jubilatorios, podrán ser ascendidos, al solo



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

efecto remunerativo, a la Categoría que a tal fin determine el Departamento Ejecutivo, previa intervención de la Junta de Ascensos y Calificaciones.

REPRESENTACION GREMIAL

ARTÍCULO 110: En todos los artículos del presente Convenio Colectivo, cuando se indique a los Sindicatos o Gremios se entenderá, aquellas entidades Gremiales que representaran a los trabajadores en las convenciones colectivas presente y futuras, que cumplan lo establecido en el artículo 52 de la Ley 14.656; que posean personería gremial e inscripción vigente, y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la ley 23.551 o la que la reemplace, que además estén integrados en su totalidad por trabajadores estatales municipales, a los fines de establecer los grados de representatividad las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez (10)% de afiliados de planta permanente y/o temporaria de afiliados cotizantes respecto del universo de trabajadores a representar.

APORTE OBLIGACIONAL

ARTÍCULO 111: De conformidad con lo normado en el art. 9 de la ley 23.551 y 4 del Decreto 467/88 el Municipio, en su carácter de empleador, aportará mensualmente (3) Tres Salarios Básicos correspondientes a Categoría 1 régimen de 48 hs a la asociación sindical. A.TRA.MU.BO (Asociación de Trabajadores Municipales de Bolívar), en concepto de contribución del empleador y a partir de su entrada en vigencia. Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social. El importe resultante será depositado a la orden de la organización gremial, en la cuenta bancaria que la misma indique, dentro de los DIEZ (10) días subsiguientes al pago de las remuneraciones.

REGISTRO Y PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 112: El presente Convenio Colectivo se remitirá al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, para su registro y publicación, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 58° de la Ley 14.656 y su reglamentación.

ARTÍCULO 113: Comuníquese, publíquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONCEJO DELIBERANTE DE BOLÍVAR, A VEINTISIETE DIAS DEL MES DE DICIEMBRE DE 2017.

FIRMADO

CLAUDIA M. GRUCCI
Secretaria HCD

JOSE GABRIEL ERRECA
Presidente HCD
ES COPIA



H. Concejo Deliberante
Bolívar



ANEXO I

CATEGORIA	COEFICIENTE
1	2.70
2	2.40
3	2.00
4	1.80
5	1.70
6	1.65
7	1.60
8	1.55
9	1.50
10	1.45
11	1.40
12	1.35
13	1.28
14	1.20
15	1.12
16	1.00

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signature]
C.P. GISELA J. ROMERA
SECR. DE HACIENDA
MUNICIPALIDAD DE BOLIVAR

[Handwritten signature]

MINISTERIO DE TRABAJO
DE LA PCIA. DE BUENOS AIRES
RELABORACION DE LA GLAVARRIA
21 SET. 2017

[Handwritten signature]
OSCAR E. IBANEZ
SECRETARIO DE TRABAJO
MUNICIPALIDAD DE BOLIVAR

[Handwritten signature]



H. Concejo Deliberante
Bolívar



ANEXO I

CATEGORIA	COEFICIENTE
1	2.70
2	2.40
3	2.00
4	1.80
5	1.70
6	1.65
7	1.60
8	1.55
9	1.50
10	1.45
11	1.40
12	1.35
13	1.28
14	1.20
15	1.12
16	1.00

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signature]
CP. BEBELA J. ROMERA
SECC. DE HACIENDA
MUNICIPALIDAD DE BOLÍVAR

[Handwritten signature]

MINISTERIO DE TRABAJO
DE LA POLICIA DEL TRABAJO
BO. BOLIVAR
21 SET. 2017

[Handwritten signature]
MUNICIPALIDAD DE BOLÍVAR

21 SET. 2017



H. Concejo Deliberante
Bolívar



ANEXO II

Cargos	Coefficientes
Jefe de Registro Oficial	2
Jefe de Dpto. Informacion al Consumidor	2
Jefe de Liquidacion de Haberes	2,35
Jefe de Tecnico de Sistemas e Informatica	2,1
Jefe de Dpto de Computos	2,75
Jefe de Taller Mecanico	2,25
Jefe de Depto Ejecutivo	3
Jefe de Corralon	2,75
Jefe de Patrimonio	2,5
Sub-Contador	3
Sub-Tesorero	2,25
Sub- Jefe de Compras	2,5
Jefe Dpto. Ordenanzas	2
Jefe de Dpto de Guias	2,75
Jefe de Presupuesto	2,5
Jefe de Cementerio	2
Jefe de Facturación	2

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Signature]
C.P. GISELA J. ROMERA
SEC. DE HACIENDA
MUNICIPALIDAD DE BOLIVAR

[Signature]
Dra. MARIA FERNANDA CRONMB
SECRETARIA LEGAL Y TECNICA
MUNICIPALIDAD DE BOLIVAR

[Signature]
OSCAR
MUNICIPALIDAD DE BOLIVAR

MINISTERIO DE TRABAJO
DE LA POLA. DE BUENAS
RELOCACIONES

21 SET. 2017

RAUA



ANEXO III

Categ	Jerarquico	Profesional	Jardin Maternal	Inspeccion y Control Urbano	Tecnico	Administrativo	Obrero	Servicio Maestranza	Justicia de Faltas	
									Administrativo	Profesional
1	Clase 1	Clase 1								Clase 1
2	Clase 2		Clase 1	Clase 1	Clase 1	Clase 1	Clase 1	Clase 1	Clase 1	
3	Clase 3	Clase 2								
4		Clase 3			Clase 2					Clase 2
5		Clase 4	Clase 2	Clase 2	Clase 3	Clase 2				
6					Clase 4	Clase 3	Clase 2		Clase 2	
7				Clase 3		Clase 4				
8							Clase 3	Clase 2		
9										
10							Clase 4	Clase 3		
11										
12							Clase 5	Clase 4		
13										
14							Clase 6	Clase 5		
15										
16								Clase 6		

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL BUENOS AIRES

2 + SEPT. 2017

Dra. MARIA FERNANDA COLOMBI
SECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA
MUNICIPALIDAD DE BOLÍVAR

ROSIELA J. ROMERA
SEC. DE HACIENDA
MUNICIPALIDAD DE BOLÍVAR