



# ORDENANZA N° 012208

Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Trelew  
Pellegri y 9 de Julio - Chubut

## DESPACHO DE LA COMISIÓN DE ASUNTOS LEGALES

Trelew (Chubut), 16 de Noviembre de 2015  
Ref.: Expte. N° 24203 C.D.

Señor PRESIDENTE:

Esta Comisión de Trabajo habiendo finalizado el estudio de la documentación de referencia, pone a consideración del Cuerpo el **PROYECTO DE ORDENANZA** que ratifica el Convenio Colectivo de Trabajo Municipal.

Luego de la lectura del mencionado **Proyecto**, se solicita a los Señores Concejales la aprobación del mismo y del presente despacho.



**OSCAR ALBERTO MIRANDA**  
VICEPRESIDENTE  
Comisión de Asuntos Legales  
Concejo Deliberante de Trelew

**LEILA LLOYD JONES**  
PRESIDENTE  
Comisión de Asuntos Legales  
Concejo Deliberante de Trelew



# ORDENANZA N° 012208

Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Trelew  
Pellegrini y 9 de Julio - Chubut

TRELEW (CHT), 26 de Noviembre de 2015

Ref.: Expte. N° 24203 C.D.

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

10723

En las negociaciones paritarias entre la Municipalidad y los empleados municipales del año 2014 se inició la elaboración de un Convenio Colectivo de Trabajo para el Empleado de la Municipalidad de Trelew, el que hasta el momento se rige por el Estatuto del Empleado Municipal (Ordenanza N° 838/78).

Se realizaron diversas reuniones para asignar las tareas, análisis, relevamientos, estudios de situaciones y se redactaron las normas que integrarían el Convenio Colectivo de Trabajo para el Empleado de la Municipalidad de Trelew (en adelante C.C.T.).

En el mes de Abril del corriente año, el Municipio junto con las Asociaciones sindicales signatarios refrendaron el texto del C.C.T.


En el mes de Julio se remitió el C.C.T. al Ministerio de Trabajo de Nación para su homologación.

En el mes de Septiembre se refrendó la nueva Estructura de Agrupamiento, Clase e Índice- ANEXO I.

Que, habiéndose concluido con las etapas de negociación, de acuerdo a lo convenido por las partes, se envía el presente C.C.T al Concejo Deliberante para que lo ratifique.

  
DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



  
Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW



# ORDENANZA N° 012208

Concejo Deliberante  
de la Ciudad de Trelew  
Pellegrini y 9 de Julio - Chubut

TRELEW (CHT), 26 de Noviembre de 2015

## POR ELLO:

**EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES QUE LE CONFIERE EL ARTÍCULO NÚMERO 19 DE LA CARTA ORGANICA MUNICIPAL. EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE TRELEW, SANCIONA CON FUERZA DE:**

## ORDENANZA

**ARTICULO 1ro.): RATIFIQUESE** el Convenio Colectivo de Trabajo para el Empleado de la Municipalidad de Trelew, suscripto entre el Señor Intendente Municipal y los representantes gremiales de los Sindicatos Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.), Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y el Sindicato de Trabajadores Municipales (S.T.M.).

**ARTICULO 2do.): APROBAR** el ANEXO I del Convenio Colectivo de Trabajo suscripto entre los representantes de la Municipalidad de Trelew y los representantes gremiales de los Sindicatos Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.), Unión de Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y el Sindicato de Trabajadores Municipales (S.T.M).

**ARTICULO 3ro.):** El Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia a partir de la fecha de promulgación de la presente Ordenanza.

**ARTICULO 4to.):** El ANEXO I entrará en vigencia según se ha determinado en el texto del mismo y correspondencia con la sustentabilidad presupuestaria y financiera del Municipio .

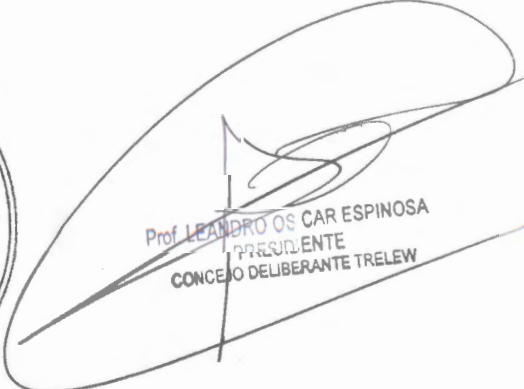
**ARTICULO 5to.): REGÍSTRESE SU SANCIÓN, GIREESE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL PARA SU PROMULGACIÓN, COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE, DESE AL BOLETÍN OFICIAL MUNICIPAL Y CUMPLIDO ARCHIVASE.**

DADA EN LA SALA DE SESIONES EL DÍA: 26 NOV. 2015

REGISTRADA BAJO EL NUMERO: 10723

  
DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



  
Prof. LEANDRO OS CAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

TRELEW, Chubut, 10 DIC 2015

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE TRELEW, en uso de las atribuciones conferidas por la Carta Orgánica Municipal, P R O M U L G A la presente Ordenanza, como N° **012208**



  
Cdor. GUSTAVO A. CASTÁN  
Secretario de Hacienda

  
MAXIMO GABRIEL PÉREZ CATÁN  
Intendente

ORDENANZA Nº 012208]

10723

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE TRELEW

## Año 2015

  
DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



  
PICO LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

TÍTULO ICAPÍTULO 1PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

**Partes intervinientes. Objetivos comunes. Principios básicos.**

**ARTÍCULO 1:** Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) para el personal de la Municipalidad de Trelew, dependiente del Poder Ejecutivo Municipal, en adelante "La Municipalidad" y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), Unión del personal civil de la Nación (UPCN), Sindicato de Trabajadores Municipales (STM) en adelante "Los Sindicatos".

**ARTÍCULO 2:** Las partes signatarias del presente CCT reconocen que el accionar de la Municipalidad tiene como base principios de gerenciamiento moderno, con una administración responsable y austera, donde los trabajadores propendan a incrementar sus habilidades y capacidades, en el marco de una organización del trabajo en equipo y que se adecue a los requerimientos administrativos, por lo que declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de él:

- 1) Una efectiva prestación de los servicios a los habitantes de la ciudad de Trelew, en especial de aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado Municipal, como factor central en la construcción de una sociedad justa, libre, equitativa, armoniosa y solidaria, caracterizada por una amplia participación social efectiva.
- 2) El cumplimiento de la Carta Orgánica.
- 3) El cumplimiento de los objetivos establecidos y de las actividades emanadas del Poder Ejecutivo Municipal.
- 4) El fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestras Constituciones Nacional y Provincial.
- 5) Acentuar una cultura de trabajo competente, austera, honesta y eficiente que materialice la organización y el funcionamiento de un Municipio, en concordancia con los tiempos que nos toca vivir.
- 6) Una armoniosa relación laboral y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotora del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato, reconociendo el Departamento Ejecutivo y el sindicato que la tarea llevada adelante por los trabajadores es esencial para el éxito de la gestión de gobierno.
- 7) El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa, basados en el acceso por concurso, estabilidad, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, organizados para asegurar la idoneidad e igualdad de oportunidades, conforme al Artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignidad laboral de los trabajadores.
- 8) Elaboración conjunta de los planes de capacitación, para el personal que preste servicios en el Municipio de la Ciudad de Trelew.
- 9) Un afianzamiento y desarrollo de los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta de aquellas cuestiones que si bien no forman parte de los temas sujetos a negociación colectiva, permiten rescatar, el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará a futuro.

**ARTÍCULO 3:** Por todo ello, las partes acuerdan que la interpretación y aplicación de las cláusulas que integran el presente CCT deberán guardar relación con esta exposición de principios y contribuir a su realización.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

CAPÍTULO 2

10723

ENCUADRE DEL CONVENIO**Objeto. Alcance funcional y territorial.**

**ARTÍCULO 4:** El presente CCT tiene como objeto regular las relaciones laborales entre la Municipalidad y sus trabajadores, siendo de aplicación a todas las actividades que se desarrollen dentro y fuera de la provincia de Chubut.

**ARTÍCULO 5:** Se incorporan a este CCT todos los derechos de la Constitución Nacional, Constitución de la Provincia del Chubut y Ley Nacional Nº 25.164, como así también los Acuerdos Internacionales con rango constitucional, que involucren a los trabajadores en general y a los trabajadores del sector público en particular. Tales derechos son plenamente operativos y además constituyen pautas de interpretación de todas las cláusulas de este CCT. En caso de dudas sobre la interpretación o alcance de las normas o en apreciación de la prueba, siempre se resolverá en el sentido de la norma más favorable al trabajador.

**ARTÍCULO 6:** Conforme a lo que dictaminan las Constituciones Nacional y Provincial, los trabajadores encuadrados en el presente CCT, poseen el derecho a la libertad de expresión y pensamiento ideológico, estando exentos de persecución o coerción de cualquier naturaleza.

**ARTÍCULO 7:** Ningún funcionario podrá realizar encuestas o pesquisas sobre la opinión política, religiosa o sindical del trabajador, o requerir la afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales a aquellos sobre los cuales ejerce una autoridad formal o informal.

**ARTÍCULO 8:** Los Sindicatos tendrán derecho, en el ámbito de la Municipalidad, a toda información que se vincule a las relaciones laborales, cuestiones salariales, políticas de empleo, asuntos de organización y planificación del trabajo. El derecho expresado no alcanza a cuestiones que por su naturaleza se hallen fuera del interés laboral.

**ARTÍCULO 9:** Los delegados gremiales no estarán obligados a guardar secreto sobre los actos de gobierno, los que son de carácter público.

**Articulación convencional.**

**ARTÍCULO 10:** Este CCT responde a la necesidad de regular las relaciones laborales que se desarrollan en el ámbito específico de la Municipalidad; en consecuencia las partes acuerdan que la presente convención no se articulará a ningún otro Convenio Colectivo de Trabajo de cualquier naturaleza, o acta de acuerdo ya celebrada o a celebrarse en el futuro, salvo que las partes que aquí convencionan acuerden lo contrario; sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho C.C.T..

**Alcances.**

**ARTÍCULO 11:** Este convenio tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de la Municipalidad de Trelew, hasta la función de **Director**, con las exclusiones previstas en los siguientes incisos:

- a) Intendente, Concejales.
- b) Personal de planta política.
- c) Juez y Secretario de Juzgado Municipal de Faltas.
- d) Asesores letrados y Representantes legales.
- e) Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia el presente CCT se encuentren con certificado médico por enfermedad de larga duración.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

Al concluir esta licencia, serán incorporados y la junta médica se expedirá sobre la situación de dichos trabajadores.

10723

**Vigencia y Autoridad de aplicación.**

**ARTÍCULO 12:** El presente CCT tiene una vigencia de 2 (dos) años contados a partir de la fecha de su homologación.

Las partes acuerdan que la autoridad de contralor y aplicación del presente convenio será el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, como así también que será de aplicación en un todo la Ley N° 14.250.

Dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos anteriores al vencimiento del término establecido, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes. En caso de no concretarse dicha reunión, podrá recurrirse a la autoridad de aplicación requiriendo su intervención para constituir la Paritaria.

Vencido el término de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención Colectiva de Trabajo.

**CAPÍTULO 3**

**COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

**Comisión de Interpretación y Autocomposición Permanente (CIAP).  
Integración.**

**ARTÍCULO 13:** Se creará una Comisión Mixta de Interpretación y Autocomposición Permanente (CIAP), integrada por un (1) miembro titular y un (1) miembro suplente en representación de cada sindicato signatario e idéntico número de miembros titulares y suplentes en representación del Municipio.

La CIAP será constituida por acto administrativo formal emitido por la máxima autoridad del Municipio.

La representación del Municipio será designada por el Sr. Intendente y deberá estar integrada preferentemente por empleados que ejerzan puestos de conducción, mientras que los representantes de los trabajadores serán designados por cada sindicato.

Los miembros de esta Comisión serán empleados que presten servicios efectivos en la Municipalidad con conocimientos técnicos y prácticos del organismo que representan y del espíritu que sustenta este convenio.

Las decisiones de esta comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes en un tiempo prudencial y por escrito, teniendo carácter normativo. La CIAP podrá requerir la asistencia a sus reuniones de asesores especializados.

Esta comisión, dado su carácter de Comisión Permanente, dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Se reunirá en forma ordinaria, con la frecuencia que sus miembros determinen y cuando se hayan definido asuntos que tratar.

Podrá igualmente reunirse en cualquier momento, con carácter extraordinario si así lo requiere alguna de las partes, en caso de suscitarse asuntos de carácter urgente.

**Competencia.**

**ARTÍCULO 14:** Serán temas de su competencia.

- 1) Fiscalizar el cumplimiento del CCT.
- 2) Interpretar con alcance general este CCT a pedido de cualquiera de las partes.
- 3) Intervenir como instancia obligatoria en la composición de diferendos de intereses de naturaleza colectiva y plurindividual.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10723

- 4) Conciliar en controversias individuales originadas en la aplicación de este convenio y que se sometan voluntariamente, para lograr su entendimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores *ad hoc*.
- 5) Resolver los conflictos de género que puedan suscitarse en el ámbito laboral.
- 6) Participar en la definición de estructuras orgánicas de la Municipalidad, la confección y actualización de las funciones, carreras, clases y reglamentaciones conexas, a efectos de propender al logro de la más alta eficiencia, sin confrontar con las atribuciones propias del Municipio en lo referente a sus facultades de dirección y organización.
- 7) Dar carácter normativo a las resoluciones de la CEC en el marco de este CCT.
- 8) Proponer modificaciones a aquellas cláusulas del convenio cuya aplicación funcional así lo requiera.
- 9) Celebrar acuerdos que posibiliten mejoras sin violentar el espíritu y el fondo del presente Convenio
- 10) Resolver las controversias que pudieran surgir en la evaluación de concursos, y que la CEC no pudiera resolver.

**ARTÍCULO 15:** La Municipalidad garantizará el funcionamiento de la CIAP proporcionando el espacio físico y los recursos económicos y de equipamiento necesarios para dicho fin.

#### **Comisión de Evaluación y Capacitación (CEC). Integración.**

**ARTÍCULO 16:** En el marco del presente convenio se creará la CEC integrada por un miembro titular y dos (2) miembro suplente en representación de cada sindicato signatario e idéntico número de miembros titulares y suplentes en representación del Municipio.

Las partes nombrarán los respectivos titulares y suplentes y la Comisión se constituirá por acto administrativo.

#### **Competencias.**

**ARTÍCULO 17:** Serán temas de su competencia:

- 1) Diseñar el reglamento de concursos internos y de ingreso, para cubrir los cargos vacantes, el cual deberá ser validado por la CIAP.
- 2) Designar a los jurados para integrar las juntas de Evaluación que participarán en los concursos internos y de ingreso. Los jurados deberán ser personal Municipal que entienda en la materia sujeta a evaluación. En los casos en que la especificidad del cargo lo requiera, se podrá solicitar la intervención de consultores especializados.
- 3) Supervisar que todos los procesos de la selección sean administrados en forma eficaz y transparente, de acuerdo a la reglamentación vigente.
- 4) Resolver las observaciones o impugnaciones presentadas por los aspirantes.
- 5) Diseñar herramientas de evaluación, que garanticen un proceso de selección transparente y eficaz.
- 6) Gestionar todos los aspectos relacionados al llamado a concurso, desarrollo del mismo, evaluación y comunicación de los resultados.
- 7) Informar de todo lo actuado, anexando documentación respaldatoria a la Dirección de RRHH, para que ejecute los procedimientos administrativos que correspondan en cada caso (adjudicación de un cargo, ingreso, etc).
- 8) Diseñar las herramientas de evaluación del desempeño de los empleados municipales.
- 9) Resolver los reclamos del personal cuando el mismo estuviese en desacuerdo con la calificación obtenida.
- 10) Elaborar el listado de empleados propuestos para el ascenso de categoría, según las evaluaciones recibidas.
- 11) Elaborar el Plan Anual de Capacitación
- 12) Elaborar el presupuesto anual necesario para la implementación de los programas de capacitación.
- 13) Diseñar y planificar cada uno de los cursos con el área competente.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

- 14) Evaluar los resultados del plan de capacitación anual.  
 15) Realizar los ajustes y acciones correctivas que surjan de la aplicación de los cursos.  
 16) Administrar los recursos económicos que se le asignen para la capacitación.  
 17) Difundir entre los empleados municipales, las actividades de capacitación acordadas y aprobadas que estén incluidas en el Plan Anual de Capacitación.  
 Toda acción que se realice e información que se utilice para el desarrollo de las tareas inherentes a la CEC serán de carácter confidencial.

**Artículo 18:** los recursos físicos económicos que demande el funcionamiento de esta Comisión serán proporcionados por la Municipalidad.

**Artículo 19:** Los reclamos que no fuesen resueltos en el seno de esta Comisión serán elevados a la CIAP, para que se pronuncie al respecto.

### Capacitación.

**ARTÍCULO 20:** La capacitación tendrá como finalidad asegurar la formación, desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del trabajador a fin de elevar su profesionalización y facilitar el acceso a nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que la realidad laboral y técnica aconseje, materializando de esa manera los principios rectores de la carrera laboral.

**ARTÍCULO 21:** La Municipalidad de Trelew, como agente empleador, tendrá la responsabilidad indelegable de garantizar la capacitación adecuada a sus trabajadores en todos los niveles y agrupamientos. En el marco del presente CCT Se elaborarán los planes de capacitación tanto generales como específicos sobre las demandas concretas de cada sector.

Las actividades de capacitación podrán ser realizadas en diversas modalidades (cursos, seminarios, pasantías, rotaciones, etc.). Todas estas actividades serán debidamente registradas en los legajos de los trabajadores a los efectos de ser ponderadas durante las evaluaciones.

Se elaborarán los planes en base a las sugerencias del personal y de las necesidades laborales concretas.

**ARTÍCULO 22:** Los cursos de capacitación serán acordes a cada categoría, y estarán orientados a la adquisición de mayores habilidades, técnicas y conocimientos. En las últimas categorías o niveles se incluirán el manejo de recursos, conducción de personal, criterios de trabajo, etc.

## CAPÍTULO 4

### FACULTAD DE ORGANIZACIÓN

**Artículo 23:** La responsabilidad que asume "La Municipalidad" para la prestación de todos los servicios, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad, por lo que a la Municipalidad tendrá la facultad de definir y determinar las políticas e instrumentos para la concreción de dichos objetivos.

La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión, en tanto y en cuanto no se oponga al presente convenio ni vulnere los derechos de los trabajadores otorgados por las normas vigentes.

**Artículo 24:** Cuando por razones fundadas del servicio surja la necesidad de trasladar a un trabajador para prestar servicios en otra dependencia se deberá garantizar la ubicación en el escalafón de origen del empleado más los adicionales que pudieran corresponder.

DANTE GARCIA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

## CAPÍTULO 5

10723

DE LA SALUD, SEGURIDAD AMBIENTE Y MEDICINA DEL TRABAJO

**Artículo 25:** Con el objetivo de conformar y mantener un ambiente sano y seguro de trabajo para todos los empleados Municipales, funcionará una dependencia con rango no inferior a Programa, que atenderá cuestiones relativas a la de Seguridad, Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional.

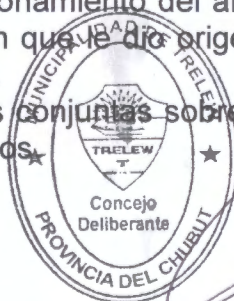
El área estará conducida por personal profesional de las ramas antes mencionadas cuyas atribuciones serán:

- 1) Prevenir incidentes que pongan en peligro la salud de los trabajadores, fomentando la cooperación de todos en los esfuerzos que se despliegan para mejorar las normas de seguridad, higiene, medio ambiente y salud ocupacional.
- 2) Confeccionar la planificación anual de acciones sobre seguridad, higiene, medio ambiente y salud ocupacional, incluyendo acciones y programas sobre esta problemática, que se desarrollarán en los distintos ámbitos laborales del Municipio, incluyendo un informe mensual sobre los avances de dichos programas.
- 3) Elaborar los procedimientos generales y operativos a implementarse en el sistema de seguridad, higiene, medio ambiente y salud ocupacional.
- 4) Realizar controles de la implementación del sistema, sus planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en el presente CCT sobre esta materia.
- 5) Evaluar los informes sobre "no conformidades", condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en las controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- 6) Seleccionar la indumentaria de trabajo y el equipo de protección personal y colectiva, controlar la calidad y aptitud de los bienes, en la instancia de aprobación de la compra y al momento de su recepción, como así también controlar la entrega y/o uso de la misma.
- 7) Fomentar en los trabajadores el buen hábito de denunciar todas aquellas situaciones que puedan significar, riesgos reales o potenciales para la salud de todo el personal.
- 8) Contribuir a la formación y toma de conciencia sobre la seguridad, arbitrando los medios para realizar simulacros de incendios y otras prácticas afines una vez al año por lo menos, con la participación de los trabajadores a través de brigadas, responsables de sectores, etc.
- 9) Elaborar un sistema de gestión de higiene y seguridad en el trabajo, según lo establece la Ley Nº 19.587, decreto reglamentario y normas complementarias, como también las OHSAS, ISO 18001 u otras que se elaboren en el futuro.
- 10) Investigar todo accidente, incidente y enfermedades profesionales, empleando métodos de análisis como el: "Árbol de causas", propuesto por la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.
- 11) Aplicar una política de calidad ambiental mediante un programa de monitoreo y registro de Contaminaciones Ambientales en cada una de los sectores del Municipio, garantizando la vacunación de aquellos trabajadores que por su tarea normal y habitual, tengan posibilidades de contraer infecciones de tétanos, tuberculosis, hepatitis u otras enfermedades similares.
- 12) Brindar orientación y contención al personal que lo solicite, en temas vinculados con problemáticas personales y/o familiares que tengan repercusión en el ámbito laboral.

La CIAP deberá fiscalizar el funcionamiento del área de SHMAySO y controlar el efectivo cumplimiento de la Misión que le dio origen. A tal fin podrá disponer que actúen especialistas en la materia.

Además podrá coordinar acciones conjuntas sobre temas de interés, e incorporar requerimientos del área en acuerdos.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

7

10723

**Definiciones.**

**Artículo 26:** Se entiende por condiciones de trabajo todas aquellas características que puedan tener una influencia significativa en la salud, seguridad, higiene y medio ambiente del trabajador. Quedan específicamente incluidos en éste concepto:

- 1) Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realizan las tareas.
- 2) La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- 3) Los procedimientos para la utilización de los <sup>empleados</sup> agentes citados en el punto anterior que influyan en los riesgos.
- 4) Otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales de los organismos y entidades en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Se entiende por medio ambiente de trabajo:

- 1) Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias de los distintos sectores del Municipio.
- 2) El ambiente, las costumbres, modas, etc. que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de sus agentes y sus familias.
- 3) Se entiende por prevención el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad municipal comprendidas en este CCT, con el fin de evitar o disminuir los riesgos del trabajo

**ARTÍCULO 27:** Materiales y útiles de trabajo: La Municipalidad deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los materiales, herramientas y útiles de trabajo necesarios para desempeñar su labor, cuando ello no sea previsto o no resulte adecuado para la tarea a cumplir, el trabajador pondrá en conocimiento de tal circunstancia a su superior inmediato y al área de SHMAySO.

**Ropa y otros elementos de trabajo.**

**ARTÍCULO 28:** El Municipio entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir en la cantidad, calidad, tiempo y modo que establezca la CIAP.

Corresponde a la CIAP la reglamentación de los elementos de indumentaria y de protección y seguridad, de acuerdo a cada función, tarea y especialidad de los trabajadores y la confección de su nómina y su adecuación según la dinámica del tiempo y de las nuevas formas de trabajo, de conformidad a las necesidades de la actividad local, el clima, características geográficas, de flora y de fauna de la zona.

El uso de las prendas es de carácter personal y obligatorio. Desde el momento mismo de su ingreso, todo el personal será provisto de su indumentaria de trabajo, la cual será entrega en presencia del delegado gremial del sector involucrado y no deberá ser devuelta por los trabajadores.

**.Transporte de personal.**

**ARTÍCULO 29:** En los casos en que un empleado municipal fuere asignado, excepcional y transitoriamente, a un lugar de trabajo no habitual, el empleador proveerá los medios de transporte desde y hasta los frentes de trabajo, garantizando que ello no genere gastos adicionales al trabajador.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

Primeros auxilios. 10723

**ARTÍCULO 30:** El Municipio dispondrá, en cada dependencia municipal, de botiquines de primeros auxilios en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes.

**Seguros.**

**ARTÍCULO 31:** La municipalidad deberá mantener al día el pago de las pólizas de seguro de los trabajadores a que está obligada por la legislación general. La falta de cumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a negarse a cumplir con sus tareas, sin pérdida de remuneración, cuando ello implique riesgos de daño sin cobertura de seguro, hasta que la situación sea regularizada.

**ARTÍCULO 32:** El trabajador que se incapacitare en forma temporaria o permanente deberá ser ubicado en un puesto de trabajo acorde a lo dispuesto por la Junta Médica. Lo mismo se aplicara a la trabajadora embarazada que por tal motivo no pudiera realizar sus tareas habituales.

**ARTÍCULO 33:** El Municipio, a través del Área de SHMAySO será responsable de:

- 1) Realizar exámenes médicos anuales a los trabajadores, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.
- 2) Comunicar por escrito al trabajador los resultados de los análisis y exámenes efectuados.
- 3) Prever las condiciones laborales que puedan originar riesgos psicosociales.

**ARTÍCULO 34:** El Municipio garantizará el suministro de agua potable, apta para el consumo, en forma permanente. Asimismo proveerá, en los puntos de concentración de personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, para ambos sexos, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con pisos y superficies de fácil limpieza.

Será responsabilidad del Municipio mantener todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se realice fuera de las horas normales de labor.

## TITULO II

### CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

#### CAPÍTULO 1

#### INGRESO

**Condiciones de ingreso.**

**Artículo 35:** El ingreso de personal a la Municipalidad será por concurso y consistirá en una entrevista personal, un examen de idoneidad y un examen psicofísico. Los evaluadores serán designados por la CEC.

Serán requisitos para el ingreso:

- 1) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, debiendo acreditar por medio del documento de identidad, residencia en el ejido de la Municipalidad de Trelew, dos (2) años como mínimo.
- 2) Tener como mínimo dieciocho (18) años y un máximo cuarenta y cinco (45) años para todos los cargos con la sola excepción de que concurren razones de especialidad y capacidad técnica del trabajador para una determinada función.
- 3) Contar con el ciclo de enseñanza secundaria completo.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

- 4) Cumplir con los requisitos particulares del puesto, definidos en el nomenclador descriptivo de funciones.
- 5) Presentar certificado de antecedentes policiales nacionales y provinciales, los que serán renovados cuando la municipalidad lo requiera.
- 6) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

**Artículo 36:** El procedimiento de ingreso será elaborado y controlado por la C.E.C.

**Artículo 37:** No podrá ingresar ni permanecer en la Planta municipal:

- 1) El que hubiere sido exonerado de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, Entes Estatales o Empresas del Estado o con participación estatal.
- 2) El que hubiere sido declarado cesante de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, Entes Estatales o Empresas del Estado o con participación estatal, por su culpa o dolo acreditada por sumario instruido y resuelto definitivamente por autoridad competente.
- 3) El afectado por inhabilitación o incompatibilidad en virtud de normas Nacionales, Provinciales o Municipales, mientras subsista dicha situación.
- 4) El que haya sido condenado por delito doloso contra la Administración Pública y por hecho doloso de naturaleza infamante.
- 5) Los contratistas o proveedores del Estado
- 6) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enumerados en los incisos 2 y 4 del presente artículo
- 7) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el régimen institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.
- 8) Los que hayan colaborado y/o participado en los crímenes de lesa humanidad.

**Artículo 38:** Para el reingreso a la Municipalidad se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso.

**Artículo 39:** El ingreso del trabajador tendrá carácter provisional durante los primeros seis (6) meses. La incorporación definitiva a la planta municipal y por ende el goce de estabilidad en el empleo, le será otorgado luego de una evaluación de desempeño positiva para el trabajador. En el caso la calificación fuere insuficiente, se dispondrá el cese de sus funciones, y no se admitirá su presentación a nuevos concursos por el término de dos (2) años. La CEC Será quien coordine y gestione las evaluaciones de desempeño para el personal ingresante.

**Artículo 40:** En el caso de fallecimiento de un trabajador Municipal, a consecuencia de un acto de servicio, se les dará a su esposa o hijos la posibilidad de participar de los concursos internos, previo cumplimiento de los requisitos enumerados en el Artículo 35, y de aquellos que requiera el cargo concursado. La condición de único sustento de familia del agente fallecido será contemplada y ponderado al momento del concurso por la CEC.

**ARTÍCULO 41:** El empleador realizará los exámenes médicos de aptitud exigidos por la legislación vigente, teniendo en cuenta los requerimientos del puesto a ocupar.

Cuando se produzca algún rechazo por razones de discapacidad para cubrir los requerimientos del puesto de trabajo, los datos del postulante serán archivados para disponer de los mismos a la hora de cubrir otro con exigencias menores o distintas.

**ARTÍCULO 42:** Con relación a los exámenes periódicos, de transferencia o de egreso, se tendrá en cuenta lo que indica la normativa vigente en lo relativo a tipo de exámenes y periodicidad en función de la tarea desempeñada.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10

Una vez realizados los exámenes periódicos, el servicio médico comunicará los resultados de los mismos a los trabajadores en forma individual. En caso de observarse alguna patología, a requerimiento del trabajador se le entregará copias de los informes a fin de posibilitar la consulta a su médico particular, adaptándose las medidas que correspondan para resguardar la confidencialidad de la información.

## CAPÍTULO 2

### PLAN DE CARRERA LABORAL

#### **Objetivos de la Carrera Laboral.**

**ARTÍCULO 43:** El Plan de Carrera Laboral tendrá los siguientes objetivos:

- 1) Proporcionar al trabajador municipal un camino laboral, cuyo recorrido dependerá de su capacidad y esfuerzo.
- 2) Incentivar en el trabajador la voluntad de superación en sus aspectos profesional y humano.
- 3) Establecer un mecanismo de promoción objetivo, basado en un sistema de evaluación.
- 4) Adquirir conocimientos teóricos y prácticos necesarios para su formación y desarrollo. El mismo comprenderá a todos los trabajadores bajo éste CCT quienes se beneficiarán con programas de capacitación en todas aquellas actividades propias del quehacer municipal.

#### **Principios de la carrera laboral.**

**ARTÍCULO 44:** La carrera laboral de los trabajadores del Municipio de Trelew se orientará según los siguientes principios:

- 1) Igualdad de oportunidades.
- 2) Transparencia en los procedimientos.
- 3) Ingreso del personal por mecanismos de concurso y evaluación.
- 4) Evaluación de capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera laboral en función de los términos que se establezcan en éste CCT.
- 5) Responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual.
- 6) Asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en el plan de carrera laboral.

**ARTÍCULO 45:** El camino laboral consistirá en el acceso del trabajador a distintos niveles, categorías, agrupamientos, funciones, etc. que impliquen sueldos básicos de Convenio diferentes, en función de las realidades laborales dentro del Municipio de Trelew.

**ARTÍCULO 46:** El número de clases y agrupamientos responderá a las realidades propias de cada sector y serán establecidas en el ANEXO I.

**ARTÍCULO 47:** La evaluación de los participantes se medirá a través de exámenes teóricos y/o demostración de habilidades exigibles para cada nivel, con la intervención de la CEC.

**ARTÍCULO 48:** Para cada nivel obtenido, el trabajador se encontrará en condiciones de realizar la tarea en las áreas en las cuales ha sido capacitado.

**ARTÍCULO 49:** Lograda satisfactoriamente la evaluación de los conocimientos y habilidades, el personal accederá al nivel siguiente en el caso de promociones o a un adicional de capacitación, según corresponda.

**ARTÍCULO 50:** El trabajador tendrá un ascenso periódico de categoría, sin impedimentos ni perjuicios de conseguir categorías de mayor nivel, según lo establecido en el artículo anterior.

DANTE BARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

TITULO IIIESCALAFON MUNICIPALCAPITULO 1  
APLICACION

**ARTÍCULO 51:** Todos los trabajadores comprendidos en este CCT serán ubicados en 5 (cinco) niveles dentro cada uno de los 4 agrupamientos, a los efectos de cumplir con los objetivos del plan de carrera laboral y asignar su remuneración mensual, normal y habitual.

Este nivel será caracterizado por la descripción del perfil o incumbencias del puesto del trabajador.

Cada agrupamiento clasificará por tipo de actividad, y constituirá el camino que el trabajador deberá recorrer como parte de su carrera laboral.

A cada nivel escalafonario le corresponderá un valor índice definido para cada agrupamiento.

**ARTÍCULO 52:** En el marco de este CCT los agrupamientos serán:

**Operativo:** Comprende todas aquellas tareas relacionadas con los servicios de limpieza, portería, conducción y transporte de materiales o expedientes, vigilancia, cadete y otras tareas similares para cuya ejecución no se requiere de conocimientos y/o prácticas especiales. Están comprendidos en este agrupamiento también los obreros y el personal de jardinería, cargas y descargas, pañoleros de depósito y otras tareas afines como así también talleristas, operadores de radio y operadores de planta de tratamientos de líquidos cloacales. Se requiere formación secundaria.

**Administrativo:** Comprende todas aquellas tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables, de registro, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos; actividades de planificación, coordinación, organización y control para las cuales se requiere formación secundaria o terciaria e idoneidad en tareas administrativas. Este agrupamiento incluye Asistentes administrativos; Inspectores de Tránsito y Transporte, de Comercio y de Bromatología y otros.

**Técnico:** Comprende todas aquellas tareas relacionadas con actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere de título Secundario Técnico, Título Terciario o Título Universitario de carreras de pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración, todos ellos con validez oficial. Están comprendidos en este agrupamiento Maestros Mayor de Obras; Laboratoristas, Topógrafos, Técnicos y otros.

**Profesional:** Comprende todas aquellas especializadas de, administración, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados para los que se requiere título universitario de carreras de grado de al menos 5 años con validez oficial. Están incluidos en este agrupamiento, ingenieros, arquitectos, asistentes sociales, médicos, veterinarios, bioquímicos, abogados, contadores, y otros.

**ARTÍCULO 53:** Todo el personal municipal dependiente del DEM queda comprendido en el presente escalafón, excepto:

El Sr. Intendente Municipal.

Los Sres. Secretarios del Departamento Ejecutivo

**DANTE GARCÍA**  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10723

Los Sres. Coordinadores Generales y Coordinadores.

Los Directores Generales.

**ARTÍCULO 54:** La estructura de clases y cargos jerárquicos será establecida por el ANEXO I**ARTÍCULO 55:** Cada agrupamiento tendrá un número de niveles o categorías que guardaran relación con las exigencias o demandas propias del mismo.**ARTÍCULO 56:** Cambio de Agrupamiento. Todo agente municipal podrá solicitar el cambio de agrupamiento, siempre que demuestre idoneidad para la nueva función y haya obtenido título habilitante requerido para dicho agrupamiento; este cambio también estará sujeto a la existencia de la vacante correspondiente.

## CAPITULO 2

### CATEGORIZACIÓN DEL PERSONAL

**ARTÍCULO 57:** El agrupamiento es una estratificación integrada de funciones, conocimientos y responsabilidades que el trabajador asume conforme avanza su capacitación.

- 1) El número de estratos, niveles o categorías dependerá de la realidad laboral dentro de la Municipalidad de Trelew.
- 2) El nivel de ingreso será en la clase inicial para cada agrupamiento, salvo en los casos en que las necesidades determinen el ingreso en otros niveles. Dicha determinación será evaluada por la CEC.
- 3) Los niveles que integran un agrupamiento no reflejan necesariamente, equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros agrupamientos.

**ARTÍCULO 58:** Las funciones, conocimientos y responsabilidades en cada nivel estarán determinados en la redacción de los perfiles de los puestos laborales.**ARTÍCULO 59:** Todos los trabajadores comprendidos en el presente CCT desarrollarán sus actividades de acuerdo a las categorías o niveles que se les asignen, su enumeración y descripción se encuentra descrito en el perfil de puestos laborales y a cada uno de los cuales corresponde un nivel de conformidad con la estructura salarial establecida en el ANEXO I.

La asignación de los trabajadores en las categorías previstas se realizará en función de la actividad efectivamente desarrollada conforme con los contenidos profesionales individuales requeridos y cumplidos en el desempeño de la tarea asignada.

## CAPITULO 3

### REMUNERACIONES

**ARTÍCULO 60:** Las remuneraciones de los agentes municipales serán móviles, ajustables en base a las conclusiones de LA COMISION PARITARIA MUNICIPAL.**ARTÍCULO 61:** Queda debidamente establecido que, todo tema relativo a valores de índices, adicionales, bonificaciones y todo otro concepto que haga a la compensación del personal estará establecido en el ANEXO I el cual forma parte integral de este CCT

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10723

**ARTÍCULO 62:** El sueldo básico de cada clase será el resultado de multiplicar el salario mínimo municipal por los INDICES, según lo establecido en el ANEXO I.

**ARTÍCULO 63:** El numero INDICE 1,00 corresponde a un valor base que establecerá la Municipalidad de acuerdo a las conclusiones de la Comisión Paritaria Municipal.

**ARTÍCULO 64:** Los cargos jerárquicos no percibirán bonificación por hora extras, inhibición de título ni prolongación de jornada.

**ARTÍCULO 65:** Al agente municipal que cumplan funciones de trabajo nocturno como SERENOS y GUARDIAS ESPECIALIZADAS se le reconocerá un adicional según ANEXO I.

**Artículo 66:** Al agente municipal que cumplan funciones en HORARIO ROTATIVO se le reconocerá un adicional según ANEXO I.

**ARTÍCULO 67:** Los agentes municipales percibirán un adicional por "JORNADA PROLONGADA", según ANEXO I; en todos los casos deberán desempeñar turnos no menores a 8hs.

**ARTÍCULO 68:** La retribución por antigüedad en el servicio municipal se computara por año calendario. El agente percibirá mensualmente un adicional que se le dará en relación con los años de servicio presentado en la administración pública NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL, sin limitación alguna, que se encuentren debidamente certificados.

La retribución por antigüedad será liquidada según ANEXO I.

**ARTÍCULO 69:** Título. Los agentes que acrediten la posesión de un título de estudio percibirán una bonificación por TITULO según ANEXO I.

**ARTÍCULO 70:** Inhibición de título. En aquellos casos en que el agente desempeña funciones que inhiban el libre ejercicio de su título, percibirá una bonificación por dicho concepto según ANEXO I

La compensación por inhibición de título será otorgada, a cada agente en particular, en el caso de encontrarse impedido de ejercer libremente su profesión, atendiendo a las normas que regulan su profesión y la característica de la tarea desarrollada.

**ARTÍCULO 71:** Zona Desfavorable, será definida y liquidada según ANEXO I.

**ARTÍCULO 72:** Adicional Refrigerio, según ANEXO I.

**ARTÍCULO 73:** INCENTIVO ANUAL POR ASISTENCIA. Destinado al personal municipal que no registre inasistencias injustificadas entre los 12 meses comprendidos desde el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año calendario, de acuerdo a lo establecido por la Ordenan N° 012066/14.

**ARTÍCULO 74:** PREMIO A LA ASISTENCIA RESPONSABLE. Destinado al personal municipal que no registre inasistencias justificadas ni injustificadas, a excepción de la Licencia Anual Reglamentaria, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre del año calendario, de acuerdo a lo establecido por la Ordenan N° 012066/14.

**ARTÍCULO 75:** FONDO ESTIMULO. Destinado al personal que desempeña funciones en la Coordinación de Rentas, según lo establecido por Ordenanza N° 012067/14.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

14

**ARTÍCULO 76:** FALLO DE CAJA. El agente que se desempeña como cajero principal y auxiliar o que habitualmente maneje fondos y/o valores, en forma mensual, percibirá una bonificación según ANEXO I.

Cuando el auxiliar permanezca como cajero principal percibirá la proporcionalidad correspondiente a los días que desarrolle la función propiamente dicha.

**ARTÍCULO 77:** Todo agente municipal que desarrolle TAREAS RIESGOSAS o INSALUBRES percibirá un adicional según ANEXO I

La calificación de la labor como TAREA RIESGOSA o INSALUBRE estará sujeta a lo establecido por el Área de SHMAySO.

**ARTÍCULO 78:** MANEJO DE MAQUINARIA PESADA. Destinado al agente que se desempeñe efectivamente en el manejo de maquinaria pesada, durante los periodos en que cumplan con esa función específicamente, de acuerdo a la Ordenanza N° 011931/14

**ARTÍCULO 79:** Al agente municipal que desempeñe funciones de INSPECTOR se le reconocerá un adicional según ANEXO I.

**ARTÍCULO 80:** Al agente municipal que desempeñe funciones de inhumado y exhumador de cadáveres en el Cementerio Municipal, por las características de las tareas desempeñadas y los riesgos potenciales a los cuales está expuesto (manipulación de cadáveres, contacto con material biológico -líquidos, gases y de alta contaminación de gérmenes-) que la tornan INSALUBRE Y PENOSO; se le reconocerá un adicional según ANEXO I.

**ARTÍCULO 81:** Las horas trabajadas en exceso de la carga horaria de 6 horas diaria o 30 semanales, serán consideradas y se denominan "horas extras".

Las horas extras trabajadas de Lunes a Viernes entre las 6 y 21 hs., tendrán un valor adicional del 50%; este valor adicional se calculará sobre el valor de la hora que compone el horario habitual diario del empleado municipal.

Las horas extras trabajadas los días Sábados, Domingos, feriados nacionales, feriados provinciales, o cualquier otro que resulte no laborable para el personal de la administración pública Municipal, tendrán un valor adicional del 100%, calculado también sobre la base del valor de la hora que compone el horario habitual.

También se liquidarán con un adicional del 100% las horas extras trabajadas de Lunes a Viernes entre las 21 hs. y las 06 hs. del día siguiente.

**ARTÍCULO 82:** Entre cada jornada laboral debe haber una diferencia de 12 horas; Las horas suplementarias deberán ser solicitadas con la fundamentación correspondiente por el jefe directo y avaladas por el Director del Área, o Coordinador, según el caso. Sólo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro sector no puedan ser cubiertas con el personal propio.

**ARTÍCULO 83:** Todo trabajador comprendido en este CCT tendrá derecho a percibir desde su ingreso viáticos, pasajes, órdenes de carga, etc. necesarios para realizar una comisión de servicios fuera de su lugar normal y habitual de tareas.

**ARTÍCULO 84:** Viático: es la asignación diaria fija que se acuerda a los trabajadores comprendidos en este Convenio, con exclusión de los pasajes u órdenes de carga, para atender todos los gastos personales que le ocasione el desempeño de una comisión de servicios en un lugar alejado a más de 50 (cincuenta) kilómetros de su asiento normal y habitual o que, aun cuando esté ubicado a una distancia menor, obligue al agente a pernoctar en el sitio de su

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10723

actuación provisional, por exigirlo así el cumplimiento de la misma, o por falta de medios apropiados de movilidad.

Entiéndase por "asiento normal y habitual", a los efectos de la aplicación del presente régimen, la Ciudad de Trelew. El valor diario del viático será acordado con la CIAP dependiendo de la zona geográfica involucrada.

TITULO IV

PLAN DE CARRERA LABORAL

CAPITULO 1

JORNADA LABORAL

**ARTÍCULO 85:** Por la presente se establece que la extensión de la jornada laboral será de treinta (30) horas semanales, conforme los diferentes niveles, funciones o responsabilidades de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, con excepción de las que puedan establecerse en menos para las tareas que sean consideradas riesgosas o insalubres, o que por la índole de la actividad requieran un tratamiento diferenciado.

**ARTÍCULO 86:** La jornada normal y habitual podrá cumplirse en distintos regímenes laborales:

- a) **Semana Calendario:** de Lunes a Viernes con una jornada máxima de 6 (seis) horas diarias o de 30 (treinta) horas semanales. Los horarios de ingreso y salida se acordarán respetando el tiempo de refrigerio correspondiente y el límite semanal legal.  
Para aquellos que realizan tareas insalubres la jornada diaria será de cinco (5) horas o veinticinco (25) horas semanales.  
La Municipalidad podrá determinar horarios diferenciados por sectores.
- b) **Turnos rotativos continuos,** se establecerán respetando la carga horaria legal.
- c) **Semana Aniversaria,** que comprende un régimen de cinco (5) días, respetando la carga horaria de ciento veinte (120) horas. El descanso de estos trabajadores será de dos (2) días por semana.

Para los horarios nocturnos será de aplicación lo establecido por el Artículo 200 de la Ley 20.744.

**ARTÍCULO 87:** Entre el cese de una jornada de trabajo y el comienzo de la otra, se garantizará al trabajador la pausa mínima que establezca la legislación vigente o doce (12) horas como mínimo.

**Francos compensatorios.**

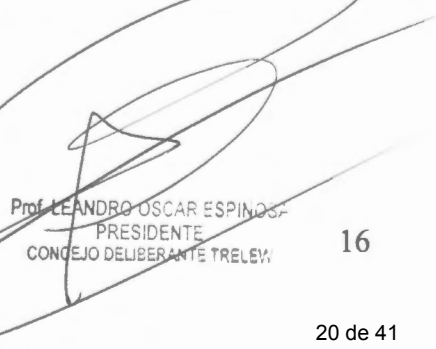
**ARTÍCULO 88:** El trabajador podrá optar entre percibir las horas extras trabajadas o solicitar el otorgamiento de francos compensatorios, teniendo en cuenta que la sumatoria de las cuatro (4) horas extras en días laborables equivale a un día de franco y tres horas extra realizadas en días no laborables o feriados equivale a un día franco.

Los francos compensatorios deberán ser usufructuados dentro de los 90 (noventa) días de haberse otorgado, período que no podrá ser extendido ni aun invocando razones de servicio. Superado este tiempo, los francos que no se efectivizaren indefectiblemente se perderán.

**Feridos municipales.**

  
**DANTE GARCÍA**  
 Secretario Legislativo  
 Concejo Deliberante de Trelew



  
 Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
 PRESIDENTE  
 CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

**ARTÍCULO 89:** .Queda establecido en el marco del presente CCT como jornadas no laborables los días; 8 de Noviembre "Día del empleado Municipal"; y el 20 de Octubre "Aniversario de la Ciudad de Trelew" a cuyo efecto se acordará asueto con goce íntegro de haberes para todo el personal.

#### **Estabilidad laboral. Caracterización de la estabilidad.**

**ARTÍCULO 90:** Todo trabajador de la Municipalidad de Trelew que a la fecha de entrada en vigencia del presente CCT pertenezca a planta permanente y los que ingresen a futuro a través de concursos, gozarán de la estabilidad laboral del empleado público acordado en el Artículo 14 bis de la Constitución Nacional, Art. 20 del decreto 214/06 y Art. 17 del anexo de la ley Nº 25.164.

Esta comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal y habitual de dicho nivel.

El trabajador que gozare de dicha estabilidad la retendrá cuando fuere nombrado para cumplir funciones sin dicha garantía.

#### **Reestructuración.**

**ARTÍCULO 91:** En el caso de reestructuraciones que comporten la supresión de sectores, dependencias o de las funciones asignadas con la eliminación de los respectivos cargos o que afecten la fuente laboral, los trabajadores deberán ser reubicados o trasladados, respetando su categoría y su agrupamiento funcional, salario, antigüedad, etc. en el ámbito municipal.

Si fuera necesario deberán ser capacitados en otras tareas con el fin de cumplir con el requisito anterior.

#### **Personal Eventual y Personal Contratado.**

**ARTÍCULO 92:** En el caso de tareas eventuales, extraordinarias, transitorias, temporaria estacional, complejas o que por su naturaleza no puedan ser cumplidas por personal municipal, dichos servicios podrán ser prestados por personal contratado a plazo determinado.

Su ingreso se hará a través del mecanismo de selección que defina en cada caso la CEC. Los trabajadores tendrán los sueldos adecuados a las categorías de este convenio, de acuerdo a su calificación profesional y tipo de tarea aun cuando se hallen encuadrados en otro Convenio Colectivo de Trabajo. Este criterio se hará extensivo a la provisión de la ropa de trabajo y elementos de seguridad, necesarios para la realización de su tarea.

El personal de Planta Transitoria tendrá los mismos deberes y obligaciones que el personal de Planta Permanente, estando la renovación de su planta sujeta a una evaluación anual positiva.

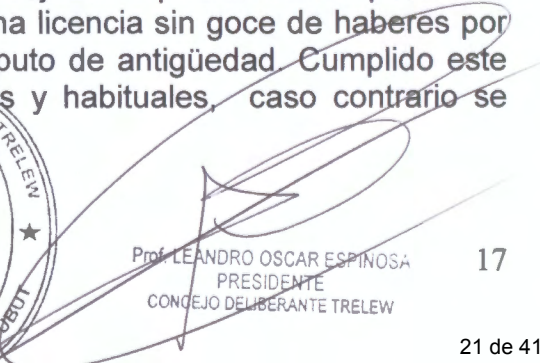
#### **Personal adscripto.**

**ARTÍCULO 93:** Las adscripciones se otorgarán a los agentes municipales cuando sean solicitada por un organismo nacional, provincial y/o municipal por el término de un año con goce íntegro de haberes, pudiendo prorrogarse por otro periodo similar. Transcurrido los dos (2) años deberá reintegrarse a sus tareas habituales caso contrario se procederá a cambiar la adscripción por una licencia sin goce de haberes.

Las adscripciones que a la entrada en vigencia de este convenio superen los dos (2) años, caducaran de pleno derecho, Los trabajadores podrán reincorporarse a sus funciones habituales o podrán optar por una licencia sin goce de haberes por un período máximo de 2 (dos) años, sin cómputo de antigüedad. Cumplido este plazo deberán retornar a sus tareas normales y habituales, caso contrario se procederá a la cesantía.

  
DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



  
Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

**Obligaciones del empleador.**

**ARTÍCULO 94:** Sin perjuicio de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente CCT son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y en el presente CCT.
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo que hubiese razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este CCT y de los sistemas de seguridad social, para posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención.
- e) Llevar un legajo de cada empleado municipal en el que constaran sus datos personales, de capacitación, antecedentes laborales y de desempeño.
- f) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- g) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el adecuado cumplimiento de su trabajo, siempre que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- h) Garantizar la dignidad del trabajador, así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales
- i) Abstenerse de aplicar sanciones no contempladas en el presente régimen.
- j) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, influencia o apariencia de influencia.
- k) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- l) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- m) Notificar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias del presente convenio sobre las bajas que se produzcan a su padrón de afiliados, por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo etc.

**Derechos, deberes y prohibiciones.**

**ARTÍCULO 95:** Todos los trabajadores comprendidos en el presente CCT, tendrán los siguientes **derechos**:

- a) Estabilidad: Producida su incorporación definitiva, el trabajador adquirirá estabilidad en los planteles básicos, en la carrera, clase y categoría que tuviere asignadas, mientras dure su buena conducta y siempre que el servicio continúe y no se elimine el cargo por supresión de una dependencia.
- b) Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera, asignación de becas, ascensos, traslados, etc.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y asociación para la para la defensa de sus intereses profesionales y a la negociación colectiva.
- f) Licencias, justificaciones y franquicias.
- g) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.
- h) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

- i) Interposición de recursos cuando viere sus derechos afectados en relación a la aplicación del presente CCT.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación o retiro.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- n) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- o) Uso razonable del ius variandi: El trabajador no podrá ser cambiado de su función a otra que corresponda a un nivel inferior al de su clase, categoría y carrera, ni cambiado de tareas a otras que no sean propias de su función, trasladado permanentemente a un lugar distinto del que corresponda a su asiento habitual, sin que medien fundadas razones de servicio

**ARTÍCULO 96:** Todos los trabajadores involucrados en este CCT asumen las siguientes **obligaciones**:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente CCT.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, por caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.
- g) Declarar su domicilio y demás datos necesarios para el legajo único, como así también las actividades que desempeñe a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de su función; así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad, en compañía de su delegado, todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Estado, configurar delito o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos, cuando este acto involucrare a sus superiores inmediatos.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.
- k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- l) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- m) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.
- n) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

- o) Tener sus tasas municipales al día pudiendo realizar el pago por descuento de haberes establecido por Ordenanza.
- p) Usar y cuidar la ropa de trabajo, herramientas y útiles que se le entregan.
- q) Rehusar dadas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja que le fueren ofrecidas o a las que tuviere acceso con motivo del desempeño de sus funciones.

**ARTÍCULO 97:** Todo trabajador comprendido en este CCT está sujeto a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración pública en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración pública en el orden nacional, provincial o municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la jurisdicción u organismo en que se encuentre prestando servicios.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra el Estado.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homo fóbico y/o que perjudique el desempeño del agente afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
- k) Realizar trabajos incompatibles con su función de inspección y /o contralor municipal en los cuales debe ejercer el poder de policía.

#### De los reemplazos.

**ARTÍCULO 98:** El trabajador comprendido en el presente CCT será destinado a aquellas tareas cuya categoría o nivel lo habiliten. Podrán efectuar reemplazos de mayores categorías por decisión fundada de sus superiores, percibiendo la diferencia de haberes (básico) y los adicionales que corresponda a la categoría superior por el tiempo que se desempeñe en dicha función.

Todas las actuaciones quedarán en su legajo a los efectos de ser ponderadas en una futura evaluación.

En los casos en que el trabajador este efectuando un reemplazo de un cargo cuyo titular se encuentre gozando alguna de las licencias contempladas en el presente régimen, dicho reemplazo durará como máximo hasta la presentación del titular. Si el cargo de mayor categoría se encontrase vacante, se podrá cubrir por un

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

suplente por un tiempo máximo de 6 meses, momento en el que se deberá llamar a concurso para la cobertura definitiva del cargo.

#### **Promoción de la mujer trabajadora.**

**ARTÍCULO 99:** Las partes signatarias del presente CCT garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la legislación vigente: Ley 23.179 y Ley 24.632 y el Decreto N° 254/98; y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporario, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

#### **Promoción de trabajadores con discapacidad.**

**ARTÍCULO 100:** Las partes garantizan la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoseles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con la Ley 22431 y sus modificatorias.

#### **Erradicación de la violencia laboral.**

**ARTÍCULO 101:** Las partes signatarias del presente CCT reconocen que la violencia laboral se contrapone al principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio. Como violencia laboral se entiende toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo, susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homo fóbico o discriminación por género.

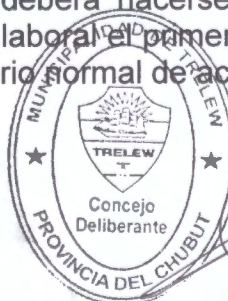
En todos estos casos los trabajadores tendrán la facultad de realizar las denuncias personalmente, por medio de representantes legales o de los sindicatos ante las autoridades municipales. Asimismo el municipio tendrá la obligación de efectuar las investigaciones del caso a través de sumarios administrativos, para erradicar estas actitudes si las hubiere. Todo ello sin perjuicio de las acciones judiciales que el damnificado pudiera iniciar.

#### **Enfermedad y accidentes inculpables.**

**ARTÍCULO 102:** Si el trabajador conociera de antemano la imposibilidad de concurrir a cumplir con su tarea normal y habitual, deberá informar tal circunstancia al empleador de acuerdo a procedimientos internos, propios de cada jurisdicción, con la mayor brevedad posible a fin de prever, si correspondiera su relevo.

En caso de imprevistos que no permitan al trabajador dicho aviso previo, deberá informar la novedad en forma telefónica o utilizando el mejor medio disponible y fehaciente a su alcance (telegrama, fax, a través de familiar o compañero de trabajo, etc.). Esta información deberá hacerse dentro de las dos (2) primeras horas de comenzada su jornada laboral el primer día de ausencia o en el caso del personal de turno, antes del horario normal de acceso al turno, en lo posible.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10723

Asimismo, se deberá informar el lugar donde se encuentra (domicilio, clínica, etc.) a fin de facilitar el control médico y brindarle por parte del Municipio la ayuda que estime necesaria.

El certificado médico que avale su ausencia, deberá ser presentado dentro de las 72 (setenta y dos) horas siguientes, en el que deberá constar diagnóstico, tipo y plazo de reposo, capacidad laboral y tratamiento, debidamente firmado por el médico tratante, siendo el servicio médico de la jurisdicción el que efectúe las verificaciones necesarias y convalide la ausencia.

Cumplidos estos requisitos, el empleador abonará los salarios correspondientes a los días de ausentismo generado por estos conceptos.

Si en algún caso existiera disparidad de criterio en cuanto a la evaluación de alta médica, podrá solicitarse una junta médica ante la autoridad de aplicación para que se expida sobre el particular, debiendo las partes aceptar y aplicar el dictamen resultante.

Para la liquidación de los días de enfermedad o accidente inculpable se deberá tomar la el promedio de los últimos diez (10) días de trabajo, teniendo en cuenta la real jornada de trabajo como las horas extraordinarias laboradas.

#### **Accidente de trabajo.**

**ARTÍCULO 103:** Cuando la enfermedad o el accidente se hubiera producido por causa o en ocasión del trabajo o durante el trayecto entre el trabajo y su domicilio el trabajador tendrá los derechos y obligaciones establecidos en la póliza de seguro correspondiente y además el derecho a las prestaciones médicas gratuitas y a la indemnización si correspondiera que establezca la legislación general en la materia.

La Municipalidad asume la responsabilidad civil por los daños, accidentes y enfermedades producidas por causa o en ocasión de trabajo atribuible a culpa o dolo de los funcionarios, solidariamente con estos últimos.

El trabajador deberá comunicar dicha situación a la brevedad posible, teniendo 48 horas para presentar la correspondiente exposición policial sobre el acontecimiento.

#### **Indemnización por accidente de trabajo.**

**ARTÍCULO 104:** Si como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional ocurriera el fallecimiento de un trabajador, el empleador liquidará a él o sus derecho habientes, una indemnización equivalente a 1 (uno) mes de sueldo por cada año trabajado o fracción mayor de 3 (tres) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. En el caso de incapacidad total y permanente, certificada por una junta médica, se informará los antecedentes al Instituto de Seguridad Social del Chubut u organismo equivalente y el trabajador iniciará el tratamiento jubilatorio correspondiente. Mientras tanto se le otorgará una licencia con goce de haberes hasta que obtenga el beneficio jubilatorio.

**ARTÍCULO 105:** Cuando un trabajador sufre un accidente laboral y como consecuencia del mismo queda con una incapacidad parcial y permanente, la indemnización que le corresponde será la que indica la legislación vigente.

### **CAPITULO 2**

#### **LICENCIAS Y FRANQUICIAS**

**ARTÍCULO 106:** Todo el personal comprendido en éste CCT tendrá, a partir de la fecha de su incorporación, derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en la legislación vigente y las que se acuerden en el marco de éste convenio.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

22

10723

**ARTÍCULO 107:** Licencia Anual Reglamentaria.

a) La licencia anual por vacaciones, es obligatoria e irrenunciable y será otorgada con las siguientes prescripciones: se acordara por año vencido, dentro de las épocas y con arreglo a los turnos se fijaran en las distintas dependencias para tal fin deberán establecerse con suficiente antelación los programas anuales correspondientes en forma tal que la cantidad de agentes ausentes a un mismo tiempo, no signifique entorpecimiento para el desarrollo de la labor que cada sector tuviera asignada.

b) En los casos excepcionales en que un agente sea titular de otro u otros cargos rentados, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se concederá la licencia en forma simultánea.

c) En la programación de licencias, se tendrá en cuenta dentro de las posibilidades, la fecha para la cual los agentes la solicitaran, siempre que ello no sea contrario a la organización del sector del que dependa, en cuyo caso los programas se fijaran rotando las fechas entre todo el personal con relación a las gozadas en años anteriores.

d) Cuando se trate de trabajadores casados o en concubinato y ambos revistan en la Municipalidad, las respectivas licencias les serán otorgadas, de ser posible, en forma simultánea.

e) La administración pondrá en conocimiento del personal, con suficiente antelación, la fecha de iniciación de la respectiva licencia, las que no sufrirán variantes, salvo en el caso de aquellos agentes que permuten fechas entre si dentro del mismo sector y especialidad, con el consentimiento de sus directores.

f) A pedido del personal y supeditado a razones de servicio, la licencia podrá ser fraccionada en dos (2) periodos, aun en caso que se le acumule la del año anterior, pero incluyendo esta en dichos periodos.

g) En casos excepcionales y cuando medien probadas razones de fuerza mayor, los responsables podrán otorgar a pedido de los interesados sin perjuicio del fraccionamiento a que se alude con anterioridad hasta 5 (cinco) días por año calendario con cargo a su licencia.-

h) Las licencias se otorgaran de la siguiente manera:

- 1) Hasta cinco (5) años de antigüedad veinte (20) días corridos.
- 2) Hasta diez (10) años de antigüedad veinticinco (25) días corridos.
- 3) Hasta quince (15) años de antigüedad treinta (30) días corridos.
- 4) Más de quince (15) años de antigüedad treinta y cinco (35) días corridos.

i) Para la aplicación del artículo anterior y computar el mínimo de antigüedad para acceder a la licencia ordinaria se tomara seis (6) meses a contar de la fecha de ingreso o reintegro al servicio de la administración Municipal, el agente tendrá derecho de la escala respectiva, con arreglo a la antigüedad.

j) La antigüedad para la licencia se computara al 31 de diciembre del año al que aquella correspondiere y deberá estar previamente admitida por la dirección de personal ante la cual se tramitara su reconocimiento.

k) Todo agente cuya relación laboral se extinga por cualquier causa, tendrá derecho a las vacaciones que le correspondieren, si ha trabajado más de seis (6) meses en el último año calendario estas serán iguales al periodo completo y en el caso de ser inferior el lapso se liquidara en forma proporcional al término de la relación laboral.

l) Cuando por aplicación de lo expuesto precedentemente corresponda el pago en efectivo de la licencia, la misma será liquidada como si se otorgara efectivamente a partir de la fecha de baja.

m) El personal tendrá derecho a computar, al solo efecto de la antigüedad para la aplicación de la licencia anual ordinaria, otros servicios prestados para lo cual deberá cumplir los siguientes requisitos:

- 1) Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal: presentar la correspondiente certificación en la que conste el tiempo efectivo de prestación.
- 2) Entidades Privadas: en todos los casos el personal deberá presentar una declaración jurada acompañada de la certificación extendida por el o los

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

23

empleadores, en la que constara el tiempo efectivo de la prestación de servicios. Dicha constancia deberá contener la autenticación de la firma del empleador por autoridad competente, debiendo figurar el número de inscripción y afiliación a la caja de jubilaciones respectiva, con constancia de haberes efectuado los aportes.

A los fines previstos en los párrafos anteriores no se tendrá en cuenta los servicios simultáneos.

- n) El personal ausente por un periodo que exceda de treinta (30) días por aplicación de los artículos 120, 121, 125 y 130 del presente CCT y quien hubiese usufructuado la licencia del artículo 109 del presente CCT tendrán derecho a la licencia anual por vacaciones, ajustado a los siguientes requisitos:
- 1) Cuando entre una y otra licencia medie un periodo mínimo de seis (6) meses.
  - 2) Cuando la prestación efectiva a que se hace referencia precedentemente se haya producido al comienzo o al final del año de la inasistencia, en forma tal que no permita su otorgamiento dentro del año calendario, procede diferirlo para el año siguiente.-
- o) Los periodos de licencia anual por vacaciones no son acumulables, salvo en los casos que por disposición del Señor Intendente o Secretario en cuya área presta servicios el agente, no hubiera sido acordada por razones de servicio debidamente fundada, en cuyo caso podrá acumularse la licencia anual reglamentaria, los días correspondientes a la no usada en el año inmediato anterior. Una misma licencia del agente solo podrá ser aplazada una vez.
- p) La licencia anual del agente se interrumpirá en los siguientes casos:
- 1) Por accidente.
  - 2) Por enfermedad debidamente justificada.
  - 3) Por razones imperiosas de servicios.
  - 4) Por fallecimiento del conyugue, padres o hijos.
  - 5) Cuando la administración Municipal se vea obligada a suspender o interrumpir la licencia anual, deberá resarcir al empleado de las erogaciones en que hubiere incurrido de pasajes y hospedaje.-

**ARTÍCULO 108:** Días de viaje. En el marco de este CCT, a todo trabajador que en uso de su licencia ordinaria opte por viajar dentro de los límites del territorio Nacional se le reconocerá como días de viaje (ida y vuelta) 1 (un) día cada 500 (quinientos) kilómetros. Para acceder a este beneficio, deberá presentar constancia policial del lugar donde paso sus vacaciones.

**ARTÍCULO 109:** Licencia por Maternidad.

Todo persona femenino gozara de licencia por maternidad, con goce integro de haberes, por el termino de ciento ochenta (180) días corridos. Esta licencia comenzara a partir de los siete y medio meses de embarazo, acreditados mediante presentación de certificado médico. No obstante lo dispuesto precedentemente la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, la que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto de la licencia se acumulara al periodo de descanso posterior al parto. En ningún caso y aun cuando hubiere existido error médico sobre la fecha probable de parto, el periodo licenciatario posterior al parto podrá exceder de ciento cincuenta (150) días.

En el caso de nacimientos múltiples el periodo licenciatario posterior al parto se acordaran doscientos diez (210) días corridos.

Para el caso de que una trabajadora sea madre de 2 (dos) hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el periodo de licencia se incrementará en 10 (diez) corridos por cada embarazo sucesivo ya sea que los hubiera tenido durante su permanencia en la municipalidad o no.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA 24  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

10723

**Nacimiento prematuro de un niño hasta 2.300 Kg:** doscientos diez (210) días corridos de licencia, condicionados a la supervivencia del niño, en su caso se otorgara a la mujer trabajadora una licencia de 45 días a partir del deceso del niño.

**Nacimientos múltiples prematuros hasta 2.300kg:** se acordara doscientos veinte (220) días corridos, condicionado este periodo a la supervivencia por lo menos de dos (2) de los niños; de sobrevivir uno se acordaran doscientos diez (210) días; de no sobrevivir ninguno se otorgara a la mujer trabajadora una licencia de 45 días a partir de deceso del niño.

**ARTÍCULO 110:** La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto. La trabajadora conservará su empleo durante los días de licencia indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que le garantizarán la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevea la legislación vigente.

**ARTÍCULO 111:** A pedido de parte y con el aval de un certificado médico que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas mientras dure el estado que determina dicho cambio.

**ARTÍCULO 112:** En el caso de nacimiento sin vida del feto, la licencia post-parto será de treinta (30) días corridos. A tal efecto se considerará defunción fetal la que ocurre a partir de la semana dieciséis (16) de gestación en adelante.

**ARTÍCULO 113:** Toda trabajadora dispondrá de dos (2) horas diarias en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a 1 (uno) año contado a partir del nacimiento del niño, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

Si el médico oficial considera necesario, el período diario podrá ampliarse con el certificado correspondiente.

A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando 2 (dos) horas más tarde o retirándose 2 (dos) horas antes, de conformidad con el empleador.

**ARTÍCULO 114:** Todo trabajador, madre o padre, de un menor discapacitado, dispondrá de dos (2) horas diarias, en el transcurso de la jornada laboral, para la atención de su hijo, hasta que el mismo alcance la edad de doce (12) años. Dicho beneficio se otorgará únicamente en el caso que el menor se encuentre bajo su cuidado exclusivo.

**ARTÍCULO 115:** Licencia por examen. Se concederá licencia con goce de haberes por 3 (tres) días hábiles o fracción menor, el trabajador convenionado para rendir examen cuando cursa estudios en Universidades Nacionales o Provinciales en los turnos autorizados, debiendo presentar certificación emitida por la autoridad correspondiente.

Se concederá 2 (dos) días hábiles de licencia con goce de haberes, a los trabajadores convenionados que cursen estudios regulares o libres en establecimientos secundarios provinciales, nacionales o incorporados a éstos, por cada examen, debiendo presentar certificación emitida por la autoridad correspondiente.

**ARTÍCULO 116:** Término de la licencia. La licencia por estudios no podrá exceder de treinta (30) días hábiles por año. El estudiante deberá presentar constancia de haberse presentado a rendir, emitido por el establecimiento correspondiente.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

25

10

723  
Cuando la casa de estudios se hallare distante, se acordará un (1) día de licencia adicional cada quinientos (500) kilómetros de viaje. Dicho beneficio también se otorgara si se tratara de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco sede Comodoro Rivadavia.

**ARTÍCULO 117:** Permisos para asistir a clase o cursos prácticos. Los trabajadores tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clases de cursos prácticos y demás exigencias que sean inherentes a su condición de estudiantes, y no fuera posible adaptar el horario de labor a dichas necesidades. Este permiso se hará efectivo previo acreditación de su condición de alumno regular. Será concedido por la autoridad de quien depende el trabajador En estos casos se deberá compensar las horas no trabajadas, salvo disposición en contrario y/o que se convenga en el marco de la CEC.

**ARTÍCULO 118:** Los agentes tendrán derecho a que se les facilite su concurrencia a clases, cursos prácticos y toda exigencia de carácter obligatorio que deban efectuar en los establecimientos mencionados en el artículo precedente, en horas coincidentes con las de su turno de trabajo. Para este fin se adaptara su horario a aquellas necesidades. Si esto fuera posible, se le acordara permiso sin perjuicio de la pertinente reposición horaria. A los efectos del párrafo anterior deberá presentar certificado suscrito por la autoridad competente, donde acredite su condición de estudiante en un determinado curso de asistencia obligatoria y horario que deberá cumplir, con la constancia de que no existen otros que se efectúen fuera de las horas de la jornada laboral en la administración municipal.

Firmar una declaración jurada, por la cual se obliga a informar inmediatamente todo cambio en su condición de estudiante u horario, como asimismo que gozara de la extensión exclusivamente para los fines que se han tenido en cuenta al concederla.

**ARTÍCULO 119:** Actividades Culturales, Científicas y Deportivas. Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a la Municipalidad en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, la Municipalidad, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio, podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados.

Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia se agregaran a los días establecidos en el párrafo anterior los días de viaje.

En caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Árbitros y Jurados.

**ARTÍCULO 120:** Todo agente tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término máximo de dos (2) años cada diez (10) años de servicio cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos, participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio podrá concederse para mejorar la preparación técnica o profesional del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas.-

**ARTÍCULO 121:** Las licencias a que se refiere en el artículo anterior podrán ser concedidas con goce de sueldo, pero con un término no mayor a un (1) año continuo o discontinuo cuando existan razones de interés público en el cometido a cumplir por el agente o este actúe representando al País, a la Provincia o al Municipio de Trelew.

Quando se considere esta licencia por el término de un (1) año continuo, el agente deberá comprometerse por escrito a permanecer en la administración Municipal por un lapso no menor a dos (2) años. Cuando se considere un tiempo menor a un

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

26

10723

año el Intendente o Secretario del área y titulares de entes Autárquicos, decidirán sobre la convivencia de suscribir algún compromiso y el plazo del mismo.-

**ARTÍCULO 122:** Todo trabajador que donare sangre tendrá un (1) día de licencia, con goce de haberes, que corresponderá a la fecha de concurrencia a tal efecto. A los efectos deberá presentar certificado que lo acredite.

**ARTÍCULO 123:** Todo trabajador tendrá derecho a gozar de franquicias con goce de haberes, por los siguientes motivos:

- a) Efectuar trámites judiciales, policiales, siempre que mediare citación de la autoridad respectiva.
- b) Siniestros o causas de fuerza mayor de conocimiento público.

#### Licencia por enfermedad de corta duración.

**ARTÍCULO 124:** Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidente inculpables al trabajador, se considera hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua y con percepción íntegra de sus haberes. Vencido el plazo indicado en el párrafo anterior, el organismo medico correspondiente determinara en cada caso, si corresponde prorrogar estas licencias por enfermedad de larga duración:

- 1) Se deberá presentar en el Municipio certificado del médico tratante, el que podrá ser convalidado o no por el organismo de contralor del Municipio.
- 2) La inobservancia del tratamiento médico, determinara para el empleado la pérdida del derecho a licencia por enfermedad.-

#### Licencia por enfermedades de largo tratamiento.

**ARTÍCULO 125:** Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o cuando existan motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del agente por profilaxis y seguridad, se concederá hasta dieciocho (18) meses de licencia en forma continua por la misma o distinta afección con percepción íntegra de haberes. Cubierto el lapso preindicado, si subsistiere la causal que determino la licencia, se acordara una ampliación de la misma, por el término de ciento ochenta (180) días en el que el agente percibirá el cincuenta por ciento (50%) de su remuneración.

Vencida la prórroga, el agente será evaluado por el organismo medico correspondiente, el que determinara su capacidad laboral. Si las tareas que pudiere realizar no se ajustaren a las necesidades de la administración municipal o su incapacidad fuese total, se podrá gestionar una jubilación por invalidez frente a los organismos que correspondan.

**ARTÍCULO 126:** La licencia a que se refiere el artículo anterior podrá ser utilizada durante la carrera del agente en más de una oportunidad, siempre que una vez agotada en su totalidad, transcurrieran cuatro (4) años antes de la iniciación de la próxima.

Se consideran causales para acordar esta licencia las enfermedades cardiacas, degenerativas, progresivas, traumatismos y o secuelas, las malformaciones, intoxicaciones o intervenciones quirúrgicas y toda aquella causal que a juicio del organismo medico correspondiente proceda incluir.

Las causales precedentemente enumeradas tendrá valor efectivo para conceder esta licencia cuando a criterio del organismo medico de contralor imposibilitan al empleado para el normal desempeño de sus tareas.

**ARTÍCULO 127:** La presunción diagnóstica, suficientemente fundada, de una enfermedad infectocontagiosa justificara el otorgamiento de licencia hasta tanto el

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

27

organismo medico determine en forma definitiva y dentro de la mayor brevedad, el estado del agente.

**ARTÍCULO 128:** Los trabajadores contratados tendrán las mismas licencias por enfermedad de corta y larga duración con excepción de los trabajadores con contratos eventuales.

**ARTÍCULO 129:** Se consideran enfermedades profesionales a todas aquellas contempladas en la Ley Nacional N° 24557, su decreto reglamentario 658/96 y modificatorias, como así también a todas aquellas afecciones relacionadas con las tareas del trabajador oportunamente especificadas por Autoridad Competente a solicitud de los sindicatos.

**ARTÍCULO 130:** Licencia por atención de familiar enfermo. Todo agente podrá solicitar hasta un máximo de quince (15) días de licencia por año calendario, continuos o discontinuos en los siguientes casos:

- 1) Que el agente se consagrare a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar.
- 2) Que el agente se consagrare a la atención de padres enfermos que habiten solos fuera del hogar del agente y se comprobare que el agente es el único en condiciones de hacerlo

A los efectos de su concesión será suficiente un certificado del médico de cabecera con la intervención del organismo medico de contralor si la municipalidad lo considera necesario.

En el caso de un integrante del grupo familiar con discapacidad o enfermedad crónica de alta complejidad, se podrá extender la licencia por atención familiar hasta ciento veinte (120) días por año calendario, corridos, discontinuos o alternados con goce de haberes.

Será requisito para acceder a esta licencia la conformación de una junta médica integrada por el médico de cabecera del trabajador y un medico dispuesto por el municipio. La junta médica determinará el tiempo de licencia necesaria para el agente.

**ARTÍCULO 131:** En los casos contemplados por los artículos anteriores, si el agente debiera trasladarse a lugar distinto de su residencia habitual se concederán con goce de haberes los días de viaje. Para todos estos casos el agente deberá presentar, además de las constancias requeridas, certificado policial que acredite el traslado.

Solo se podrá hacer uso de la franquicia por días de viaje para atender casos de enfermedad propia o de familiar enfermo, una vez por año calendario.

**ARTÍCULO 132:** Licencia por circunstancias particulares. Todo agente podrá solicitar licencia por razones particulares, con goce de haberes, la que no podrá exceder de dos (2) días por mes ni los ocho (8) por año calendario. La misma se deberá solicitar con una anticipación no menor a 24 horas. Al trabajador se le hará entrega de un comprobante de la autorización de esta licencia con la firma del superior inmediato.

Para los casos de situaciones que no pudieren ser previstas, deberán justificarse con posterioridad.

**ARTÍCULO 133:** Licencia por asuntos familiares. Todo trabajador convenionado desde su ingreso a la Municipalidad gozará de licencia con goce de haberes en los siguientes casos y por el término que se indica:

- a) Por matrimonio del trabajador: 12 (doce) días corridos y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

- b) Por nacimiento de hijo para el agente varón: 10 (diez) días corridos posteriores al nacimiento del hijo o a partir del otorgamiento de la resolución judicial de guarda con fines de adopción. El agente varón cuya esposa fallezca durante el parto o a consecuencia de este, tendrá derecho a veinte (20) días corridos de licencia con goce de haberes, sin perjuicio de lo que le corresponde por duelo. Acreditara tales circunstancias con la presentación de las actas de defunción y de nacimiento respectivas.
- c) Por matrimonio de hijo: 2 (dos) días hábiles. Deberá ser usado sólo el día del enlace.
- d) Por fallecimiento de:
- 1) Cónyuge, concubina/o hijos o parientes consanguíneos o afines del primer grado padres, padrastros, hijastros, y hermanos incluso los unilaterales 3 (tres) días corridos.
  - 2) De segundo grado, excepto hermanos abuelos, abuelos políticos, nietos, nietos políticos. Cuñados, suegros, nueras y yernos dos días.
  - 3) Y de tercer grado tíos, primos, sobrinos un medio.
  - 4) Por asistencia al velatorio y sepelio de agentes municipales, a quien concurra en representación de sus compañeros: por la parte de la jornada que requiere tal misión.

Si por esta circunstancia el trabajador debe viajar, se le otorgará de modo excepcional 1 (uno) día por cada 400 Km.

**ARTÍCULO 134:** Licencia por Adopción. El agente municipal que acredite cuatro (4) meses de antigüedad como mínimo en la administración municipal y que se le haya otorgado la custodia de uno o más niños menores de 18 años de edad, con fines de adopción, se le concederá licencia especial con goce de haberes por el término de ciento veinte (120) días corridos a partir del día hábil próximo a haberse dispuesto la misma.

**ARTÍCULO 135:** Licencias por representación política. Todos los trabajadores comprendidos en este CCT, que hayan resultado electos para cubrir cargos de representación política a nivel nacional, provincial o municipal, tendrán derecho a una licencia extraordinaria sin goce de haberes, desde la asunción al cargo y por el tiempo que dure su mandato.

Deberán reintegrarse a su tarea normal y habitual dentro de los 30 (treinta) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Este período será tenido en cuenta a los efectos de computar antigüedad al trabajador, no pudiendo usufructuar las licencias ordinarias del periodo en que ocupó el cargo electivo.

**ARTÍCULO 136:** Licencias por representación gremial. Todos los trabajadores comprendidos en este CCT que hayan resultado electos para cubrir cargos de representación gremial del sindicato signatario de este convenio, tendrá derecho a una licencia extraordinaria con goce de haberes desde la asunción y mientras dure su mandato.

Los mismos deberán reintegrarse a su tarea normal y habitual dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Este período será tenido en cuenta a los efectos de computar antigüedad al trabajador, no pudiendo usufructuar las licencias ordinarias del periodo en que ocupó el cargo electivo.

**ARTÍCULO 136bis:** Licencias por representación gremial -Delegados de sector-. Todos los trabajadores comprendidos en este CCT que hayan resultado electos para cubrir cargos de Delegados de Base, tendrán derecho 4 jornadas en el mes continuas, discontinuas o su fracción en horas, para el cumplimiento de las tareas de representación gremial, las mismas serán con goce de haberes. El otorgamiento de estas licencias estará sujeto a la solicitud por escrito del sindicato, por medio de nota firmada por representantes de la comisión directiva y será desde la asunción del cargo hasta el vencimiento del mismo.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

**CAPITULO 3**

10723

**RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**ARTÍCULO 137:** Sin perjuicio de la responsabilidad Civil y Penal que las leyes imponen a los empleados y funcionarios Públicos las violaciones de sus deberes harán pasible al Personal De las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Apercibimiento;
- b) Suspensión de hasta diez (10) días corridos;
- c) Suspensión menor de once (11) a veinte (20) días corridos;
- d) Suspensión mayor, de veintiún (21) a treinta (30) días corridos;
- e) Cesantía;
- f) Exoneración;
- g) Traslado;
- h) Inhabilitación para el ejercicio de cargo o función;
- i) Postergación del ascenso de uno (1) a cinco (5) años;

**ARTÍCULO 138:** Las medidas indicadas en los incisos g), h) e i) del artículo anterior podrán aplicarse en forma autónoma, o bien como accesorias de las sanciones disciplinarias previstas en los incisos c) y d), previa actuación sumarial administrativa.

El termino de inhabilitación para el ejercicio del cargo o función será dispuesta en cada caso en concreto y no podrá exceder de cinco (5) años.

Las sanciones a que se refiere el inciso b) se podrán aplicar en suspenso, y en tal caso solo se harán efectivas si en el término de seis (6) meses el agente fuera objeto de nueva suspensión.

**ARTÍCULO 139:** Son causas para la aplicación de las medidas disciplinarias enunciadas en los incisos a) y b) del Artículo 137 las siguientes:

- a) Incumplimiento del horario fijado por las Leyes y Reglamentos;
- b) Inasistencias injustificadas que no excedan de tres (3) días continuos o cinco (5) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatamente anteriores;
- c) Incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 96.

**ARTÍCULO 140:** Son causas para la aplicación de las medidas disciplinarias enunciadas en el inciso c) del Artículo 137:

- a) La reincidencia en alguna de las faltas previstas en el Artículo 139 inc. a y b, ocurrido en los doce (12) meses inmediatamente anteriores.
- b) Incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 96 del presente CCT, cuando la naturaleza del hecho, su gravedad, intencionalidad del sujeto o efectos causados, aconsejen la aplicación de una sanción mayor a la prevista por el artículo 137, inciso b);

**ARTÍCULO 141:** Son causas para la cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de cinco (5) días continuos o diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses anteriores;
- b) Incurrir en nuevas faltas que den lugar a suspensión, cuando el inculpado haya sufrido en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria;
- c) Abandono del servicio sin causa justificada.
- d) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas y falta grave respecto al superior en la oficina o en actos del servicio;
- e) Haber sido sancionado en los doce (12) meses inmediatos anteriores por tres (3) veces en la forma prevista en el inciso a) del Artículo 140, por incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 96;
- f) Delito que no se refiera a la Administración, cuando el hecho, por su circunstancia resulte moralmente incompatible con la continuidad del agente en el cargo o función pública;

DANTE GARCÍA  
Secretario Legales  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

30

10723

- g) Haber sido calificado con insuficiente durante dos (2) periodos consecutivos;
- h) La acumulación de cargos a la que se refiere el artículo 37 inciso 3) del presente CCT, en violación a las obligaciones emergentes de la Constitución Provincial o del Artículo 96 , inciso g) del presente CCT.
- j) Cuando el daño sea ocasionado por personal dependiente de la Municipalidad, si el mismo no cuenta con autorización escrita efectuada por su Jefe inmediato Superior, se considerará a la infracción como causal de cesantía.
- k) Todo agente Municipal que, teniendo personal a su cargo otorgare la autorización a que se refiere el artículo anterior sin encontrarse para ello facultado por Resolución de la Secretaría de Servicios y Obras Públicas, incurrirá en infracción y será sancionado con la penalidad a que se hace referencia en el inciso referido.

**ARTÍCULO 142:** La negligencia en el cumplimiento de las tareas propias del cargo o función asignados al agente podrá ser sancionada, según lo determinen las circunstancias del hecho o su gravedad, con las medidas previstas en los incisos b), c), d) y e) del Artículo 137.

**ARTÍCULO 143:** Son causas de exoneración:

- a) Falta grave que perjudique moral o materialmente a la Administración.
- b) Delito contra la Administración.
- c) Incumplimiento intencional de normas y órdenes legales.
- d) Delito que no se refiera a la Administración, cuando el hecho, por su circunstancia afecte el decoro de la función o el prestigio de la Administración.

**ARTÍCULO 144:** Las sanciones previstas en los incisos a), b), c) y d) del Artículo 137 serán aplicadas sin la necesidad de actuación sumarial, siempre que no propicie la aplicación de las medidas accesorias previstas en los incisos g), h) e i) de la misma norma en tanto corresponda.

Por las transgresiones previstas en los Artículos 141 y 143 del presente CCT, podrán imponerse las sanciones contempladas en los incisos c) y d), g), h) e i) del Artículo 137, las tres últimas en carácter de principales o accesorias, cuando por las circunstancias particulares de la causa, conducta anterior del agente, mérito u otros atenuantes, se considere más justa la imposición de una pena disciplinaria menor.

**ARTÍCULO 145:** Los Directores que constaten personalmente la comisión de infracciones o faltas, o que le fueren denunciadas por el personal de menor jerarquía, podrán aplicar las sanciones previstas en el inciso a) del artículo 137. Las suspensiones solo podrán ser aplicadas por los Secretarios.

**ARTÍCULO 146:** Las suspensiones menores a que se refiere el inciso c) del artículo 137 podrán ser aplicadas por el Secretario de Gobierno.

**ARTÍCULO 147:** Las suspensiones mayores a que se refiere el inciso d) del artículo 137 podrán ser aplicadas por el Secretario de Gobierno, previa consulta con el Secretario del Área a la que pertenece el agente.

**ARTÍCULO 148:** Las postergaciones de ascenso solo podrán ser dispuestas, en forma fundada, por el Secretario del Área a la que pertenece el agente.

Serán causas de la postergación de ascensos: Haber sufrido suspensión mayor en los tres (3) últimos años anteriores a la fecha en que se dispone;

**ARTÍCULO 149:** Los traslados e inhabilitaciones serán dispuestos por el Secretario de Gobierno.

**ARTÍCULO 150:** No podrán aplicarse dos (2) sanciones disciplinarias por un mismo hecho, salvo que se trate de una principal y una accesoria.

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

31

10723

**ARTÍCULO 151:** Las medidas disciplinarias previstas en los incisos e) y f) del artículo 137 serán aplicadas por el Intendente, previa instrucción Sumarial Administrativa, la cual no será necesaria cuando medien las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 141.

**ARTÍCULO 152:** En caso de que el agente sometido o involucrado en Sumarios Administrativos de responsabilidad, interponga renuncia al cargo, esta no será aceptada hasta tanto recaiga resolución definitiva en las actuaciones sumariales. Sin perjuicio de lo precedentemente establecido, podrá autorizarse el cese en sus tareas habituales, sin derecho a contraprestación alguna por cualquier título, a partir de la fecha en que se disponga la cesación respectiva.

**ARTÍCULO 153:** La substanciación de los Sumarios Administrativos por hechos que pudieran configurar delito, y la aplacieron de sanciones en el orden administrativo, serán independientes de la causa criminal, y el sobreseimiento provisional o definitivo respecto del imputado en la causa, o la absolución, no habilitaran al agente a continuar en el servicio administrativo si el mismo fuera sancionado en el sumario con una medida explosiva.

La sanción que se imponga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional y podrá ser sustituida por otra de mayor gravedad, luego de dictada la sentencia definitiva en la causa penal. La resolución que recaiga en el orden administrativo, pendiente la causa criminal, tendrá carácter provisional, y podrá ser sustituida por otra que imponga sanciones, o las imponga de mayor gravedad, luego de dictada la sentencia condenatoria en causa penal.

**ARTÍCULO 154:** El personal presuntivamente incurro en falta podrá ser suspendido con carácter preventivo y por un término no mayor de treinta (30) días por la autoridad administrativa competente a solicitud del sumariante, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos, motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de autos. Cumplido este término sin que se hubiere dictado resolución, el agente podrá seguir apartado de sus funciones si resultare necesario, pero el suspendido tendrá entonces derecho a la percepción de haberes, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario. El periodo total de suspensión preventiva no podrá exceder de noventa (90) días. Vencido el o los plazos de la suspensión preventiva el agente deberá ser reintegrado al servicio. Si la sanción no fuera privativa de haberes, estos le serán íntegramente abonados, en su defecto, le serán pagados en la proporción correspondiente. Si la sanción fuera explosiva, no tendrá derecho a la percepción de haberes correspondientes al lapso de suspensión preventiva. Los funcionarios competentes para disponer el levantamiento de la suspensión, que no lo hicieran dentro del plazo establecido, serán responsables tanto en el orden disciplinario como en el civil de los perjuicios que se ocasionen.

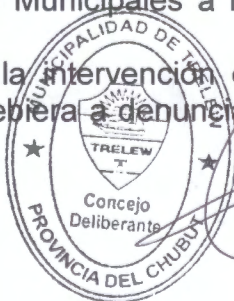
A partir de los treinta (30) días citados precedentemente o de los noventa (90) días si el término fuera prorrogado, el servicio administrativo liquidara automáticamente los haberes, salvo la falta de prestación de servicios si ha mediado intimación.

**ARTÍCULO 155:** Cuando el agente hubiere sido detenido por autoridad competente, o sometido a proceso penal, se dispondrá su inmediato reintegro al servicio a la presentación del certificado de libertad por falta de mérito, de no procesamiento, de sobreseimiento provisional o definitivo o de absolución.

Cuando la certificación no se refiera a un pronunciamiento definitivo el reintegro tendrá carácter provisional. Si el agente fuera absuelto o sobreseído definitivamente en la causa, o no llegara a ser procesado por falta de mérito para ello tendrá derecho al reintegro de los haberes correspondientes al periodo de suspensión, siempre que la detención o privación de la libertad se haya originado por denuncia de las autoridades Municipales a las que se encuentra sujeto por relación de servicios.

Por el contrario, si no mediare la intervención en el hecho de las autoridades municipales, y la detención se debiera a denuncia de terceros, o a circunstancias

DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

32

ajenas a la voluntad de la Administración, no se le reconocerá derecho alguno por reintegro de haberes.

En caso de condena criminal, perderá todo derecho a los haberes correspondientes al periodo de suspensión, sin perjuicio de la aplicación de las medidas disciplinarias a que hubiere lugar.

**ARTÍCULO 156:** Todo agente que sea detenido por autoridad competente o puesto a disposición de la Justicia, deberá dar conocimiento inmediato a su superior acerca de su situación, siempre que no medien impedimentos de fuerza mayor, todo lo cual justificara oportunamente en forma documentada.

La información y/o documentación referidas serán elevadas de inmediato, por la vía jerárquica que correspondan a los organismos competentes.

**REGIMEN DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

**ARTÍCULO 157:** El agente incurrirá en incumplimiento horario, cuando se presentare a tomar servicio pasada la hora exacta para el ingreso, según se establezca para cada caso en particular, se retirase antes de la establecida para la salida, o no se encontrare en su lugar de funciones durante la jornada de labor.

**ARTÍCULO 158:** El incumplimiento a que se refiere el ARTÍCULO anterior podrá ser justificado por el Secretario del área, en un máximo de dos (2) veces por mes y diez (10) por año.

A los efectos de esta justificación, el agente deberá informar por escrito, en el día, de las causas que motivaron la falta.

**ARTÍCULO 159:** Cuando sin causa justificada, o una vez excedido el límite previsto, el agente incurriera en incumplimiento de horario, será sancionado conforme la siguiente escala:

A la 1era., 2da. y 3era vez	Sin sanción
4ta. vez	Apercibimiento
5ta. y 6ta. vez	1 día de suspensión
7ma., 8va., 9na. y 10ma vez	2 días de suspensión
11ra. y 12da. vez	3 días de suspensión
13ra. vez	4 días de suspensión
14ta. y 15ta. vez	5 días de suspensión
16ta. vez	se aplicara el inciso b) del artículo 141

La escala será acumulativa y se sumaran las correspondientes a faltas anteriores no sancionadas, en oportunidad de aplicarla.

**ARTÍCULO 160:** El cómputo de faltas y sanciones dispuesto por el artículo anterior se efectuara por año calendario.

**ARTÍCULO 161:** Si el incumplimiento horario consistiera en ausencia del lugar de trabajo durante la jornada de labor, se aplicara, en la primer oportunidad, la sanción prevista en el inciso a) del artículo 137; en caso de reiteración se aplicara, sucesivamente, los incisos b), c) y d) del mismo artículo.

**ARTÍCULO 162:** Cuando sin causa justificada, o una vez excedido el límite previsto, el agente incurriera en inasistencias al servicio, será sancionado conforme la siguiente escala:

1ra. vez	Apercibimiento
2da. vez	1 día de suspensión
3ra. y 4ta. vez	2 días de suspensión
5ta. y 6ta. vez	3 días de suspensión
7ma. y 8va. vez	4 días de suspensión
9na. vez	5 días de suspensión
10ma. vez	6 días de suspensión
11ra. vez	se aplicara el inciso a) del artículo 141

  
**DANTE GARCÍA**  
 Secretario Legislativo  
 Concejo Deliberante de Trelew



  
 Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
 PRESIDENTE  
 CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

La escala será acumulativa y se sumaran las correspondientes a las inasistencias anteriores no sancionadas, en oportunidad de aplicarla.

**ARTÍCULO 163:** Las suspensiones previstas en el artículo anterior serán de cumplimiento efectivo, sin perjuicio del descuento de haberes por el o los días de ausencia al servicio.

**ARTÍCULO 164:** Es causal de cesantía incurrir injustificadamente en cinco (5) inasistencias continuas o diez (10) discontinuas en el año; o cuando el agente hubiese totalizado en los doce (12) meses anteriores treinta (30) días de suspensión.

**ARTÍCULO 165:** La sanción de cesantía, en los casos determinados en los artículos 141 inc. a) y 151, solo procederá previa intimación fehaciente del agente a presentar las justificaciones de Ley, y deberá correrse vista de las actuaciones y antecedentes que la fundamenten a la asesoría legal.

### CLAUSULAS TRANSITORIAS

**Primera:** Las partes acuerdan que a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo quedara derogado el Estatuto para el Empleado Municipal 838/78, como así también de toda otra Ordenanza que se contraponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Segunda:** Las partes acuerdan que las Ordenanzas N° 011931/14, 012066/14 y 012067/14, como cualquier modificación posterior de las mismas, forman parte integral del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Tercera:** Las partes acuerdan que la Comisión de Interpretación y Autocomposición Permanente, creada en el marco de este Convenio Colectivo de Trabajo, procederá a la confección definitiva del Nomenclador Descriptivo de

Funciones. El análisis y descripción de los puestos de trabajo será realizado por las partes en forma conjunta. La CIAP tendrá un plazo máximo de ciento ochenta (180) días a partir de la puesta en vigencia del presente Convenio para finalizar con el armado del Nomenclador Descriptivo de Funciones, y sus resultados tendrán la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Cuarta:** Las partes acuerdan que la ubicación inicial de cada empleado, en la clase y agrupamiento que le corresponda, será la que surja del análisis efectuado por la CIAP. El DEM, en su caso, tendrá poder revisor, siendo vinculante su informe.

**Quinta:** Las partes acuerda que la reubicación escalafonaria se hará en base al cumplimiento de los requisitos mínimos exigidos para cada clase y agrupamiento; teniendo en cuenta las funciones o tareas desempeñadas, la idoneidad, el nivel de educación y la capacitación de cada empleado.

La CIAP evaluara los casos de agentes que se encuentren prestando servicio sin reunir los requisitos específicos de la función y agrupamiento a los fines de exceptuar al empleado de tales requisitos o reubicarlo.

**Sexta:** Las partes acuerdan que bajo ningún concepto el empleado se verá afectado en el importe que percibe como remuneración mensual, aun cuando sea reubicado según el escalafón del presente CCT.

**Séptima:** Las partes acuerdan que de generar, la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, mayores erogaciones o costos a las contempladas en la Ordenanza Presupuestaria correspondiente al año 2015, su implementación quedara sujeta a la existencia de la partida presupuestaria necesaria.

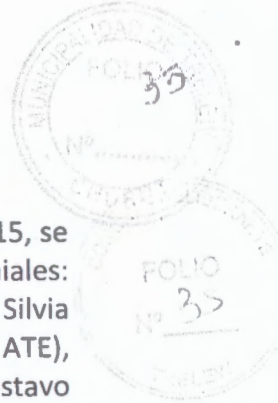
DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



Prof. LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

34

## 10723



En la ciudad de Trelew, Provincia del Chubut, a los 05 días del mes de Octubre de 2015, se reúnen en el Palacio Municipal de la ciudad de Trelew, los Representantes Gremiales: Silvia PATO (en representación del Sindicato de Trabajadores Municipales); Silvia SANDUAY (en representación de UPCN); y Jose SEVERICHE (en representación de ATE), por una parte; y los Secretarios de Gobierno Cdr. Pablo KORN y Hacienda Cdr. Gustavo CASTAN en representación de la Municipalidad de la ciudad de Trelew con el fin de rubricar la presente Acta Acuerdo en el marco del **Convenio Colectivo de Trabajo de los Empleados Municipales - Anexo I -**

- Refrendar la nueva estructura de "Agrupamiento, Clases e Índices", según el siguiente esquema:

Profesional								
Clases Propuestas	Clases Equivalente	Indice Propuesto	Indice Actual	Diferencia Porcentual	Basico Actual	Basico Propuesto	Dif. % e/Niveles	Dif. % e/Niveles
		2,12				8.803	10%	
	X	1,93	1,533	25,76%	6.363	8.003	10%	5%
	IX	1,75	1,458	20,21%	6.052	7.275		7%
	VIII	1,75	1,369	28,03%	5.683	7.275	8%	6%
	VII	1,62	1,287	26,10%	5.342	6.737		7%
	VI	1,62	1,201	35,13%	4.985	6.737	8%	6%
	V	1,50	1,138	32,04%	4.724	6.238		1%
				Increment. Pron	27,88%			

Tecnico								
Clases Propuestas	Clases Equivalente	Indice Propuesto	Indice Actual	Diferencia Porcentual	Basico Actual	Basico Propuesto	Dif. % e/Niveles	Dif. % e/Niveles
Clase T5		2,02				8.384	10%	
Clase T4	X	1,84	1,533	20%	6.363	7.622	10%	5%
Clase T3	IX	1,67	1,458	14%	6.052	6.929		7%
Clase T2	VIII	1,67	1,369	22%	5.683	6.929	8%	6%
Clase T1	VII	1,55	1,287	20%	5.342	6.416		7%
Clase T0	VI	1,55	1,201	29%	4.985	6.416	8%	6%
Clase T-1	V	1,43	1,138	26%	4.724	5.941		1%
				Increment. Pron	21,79%			

Administrativo								
Clases Propuestas	Clases Equivalente	Indice Propuesto	Indice Actual	Diferencia Porcentual	Basico Actual	Basico Propuesto	Dif. % e/Niveles	Dif. % e/Niveles
Clase A5	X	1,92	1,533	25%	6.363	7.985	10%	5%
Clase A4	IX	1,75	1,458	20%	6.052	7.259	10%	7%
Clase A3	VIII	1,59	1,369	16%	5.683	6.599	8%	6%
Clase A2	VII	1,47	1,287	14%	5.342	6.110		7%
Clase A1	VI	1,47	1,201	23%	4.985	6.110	8%	6%
Clase A0	V	1,36	1,138	20%	4.724	5.658		5%
Clase A-1	IV	1,36	1,084	26%	4.500	5.658		4%
Clase A-2	III	1,36	1,040	31%	4.317	5.658		1%
				Increment. Pron	21,88%			

Operativo								
Clases Propuestas	Clases Equivalente	Indice Propuesto	Indice Actual	Diferencia Porcentual	Basico Actual	Basico Propuesto	Dif. % e/Niveles	Dif. % e/Niveles
Clase O3	X	1,83	1,533	20%	6.363	7.605	10%	5%
Clase O2	IX	1,67	1,458	14%	6.052	6.913		7%
Clase O1	VIII	1,67	1,369	22%	5.683	6.913	10%	6%
Clase O0	VII	1,51	1,287	18%	5.342	6.285	8%	7%
Clase O-1	VI	1,40	1,201	17%	4.985	5.819		6%
Clase O-2	V	1,40	1,138	25%	4.724	5.819	8%	5%
Clase O-3	IV	1,30	1,084	20%	4.500	5.388		4%
Clase O-4	III	1,30	1,040	25%	4.317	5.388		1%
				Increment. Pron	19,69%			

*[Signature]*  
**A.G. Quiroga**  
 SECRETARIO GENERAL  
 ADJUNTO  
 MUNICIPALIDAD DE TRELEW

*[Signature]*  
**JOSE SEVERICHE**  
 Secretario de Organización  
 C.D.P. ATE CHUBUT

*[Signature]*  
**Dr. Gustavo Alejandro CA...**  
 Secretario de Hacienda  
 MUNICIPALIDAD DE TRELEW

*[Signature]*  
**DANTE GARCIA**  
 Secretario Legislativo  
 Concejo Deliberante de Trelew

*[Signature]*  
**PABLO S. KORN**  
 Secretario de Gobierno  
 MUNICIPALIDAD DE TRELEW

*[Signature]*  
**SILVIA NOEMÍ PATO**  
 Secretaria General  
 S.T.M.



*[Signature]*  
**DR. LEONARDO OSCAR ESPINOSA**  
 PRESIDENTE  
 CONCEJO DELIBERANTE TRELEW

*[Signature]*  
**REGINA**  
 Adjunta  
 P.M.

# ORDENANZA Nº 012208

- Refrendar la Estructura e índices de Clases Jerárquicas que se detallan a cotinuacion:

10723

## ESTRUCTURA    JERARQUICA

PUESTO	INDICE ACTUAL	BASICO ACTUAL	INDICE PROP. C	BASICO PROP	INCREMENTO
Jefe de Seccion	1,728	7.173	2,19	9.107	27%
Jefe de Division	1,908	7.920	2,41	10.017	26%
Jefe de Subprograma/Departamento	2,187	9.078	2,65	11.019	21%
Jefe de Programa/ Director	2,65	11.000	3,18	13.200	20%
Director General	6,579	27.309	6,58	27.309	0%

- Diferir la entrada en vigencia de la nueva estructura para el año 2016;
- Prorratear, la aplicación de la nueva estructura en 4 etapas, a saber:

**1ra.Etapa:** 1 de Marzo de 2016.

**2da.Etapa:** 1 de Junio de 2016.

**3era.Etapa:** 1 de Septiembre de 2016.

**4ta.Etapa:** 1 de Diciembre de 2016.

Acuerdo en adicionales según el art 61 de la primera etapa aprobada del Convenio Colectivo de Trabajo de la Municipalidad de Trelew

- A los agentes que cumplen funciones de trabajos nocturnos como serenos y guardias especializadas según el artículo 65, se le asignara un adicional del 25 % de la categoría 1 del nuevo escalafón operativo (clase O 1).
- A los agentes municipales que cumplan funciones en horarios rotativos según lo establecido en el artículo 66, se le asignara un adicional del 25% de la categoría 1 del escalafón operático (clase O 1).
- A los agentes municipales que realicen tareas que demanden una extensión del horario establecido, mencionados en el artículo 67, se les asignara un adicional por jornada prolongada que equivaldrá al 35 % de su categoría de revista.
- La retribución por antigüedad según el artículo 68, será equivalente al 2% sobre jefe de programa director.

SILVIA NOEMI PATO  
Secretaria General



Prof. LEONARDO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONSEJO DELIBERANTE TRELEW

SILVIA SAN DUAY  
V.P.C.N

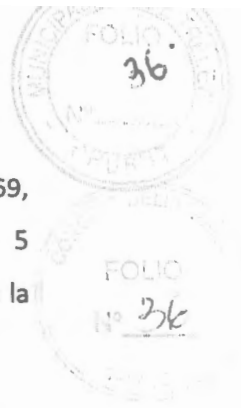
AVILES REGINA  
CC. Adjunta

*[Signature]*  
G. Quiroga  
SECRETARIO GENERAL  
ADJUNTO

*[Signature]*  
JOSE SEVERICHE  
Secretario de Organización  
C.O.P. ATE CHUBUT

*[Signature]*  
RANTE GARCIA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew

*[Signature]*  
FABLO S. KORN  
Secretario de Gobierno  
MUNICIPALIDAD DE TRELEW



10723

- Los agentes que acrediten la posesión de título de estudio según el artículo 69, percibirán por título de carrera Terciario el 15% de la categoría 5 administrativo (clase A 5) y por título de carrera Universitario el 25 % de la categoría 5 administrativo (clase A 5). (\*)
- En aquellos casos que el agente desempeñe funciones que inhiban el libre ejercicio de su título según lo establecido en el artículo 70, percibirán una bonificación por dicho concepto del 25% del sueldo de revista.
- El monto asignado por zona desfavorable según establece el artículo 71 será equivalente al 30 % de la categoría de revista que perciba cada agente.
- El agente que se desempeñe como cajero según el artículo 76, percibirá un adicional por fallo de caja del 25 % de la categoría 5 administrativo (clase A 5).
- Todo agente municipal que desarrolle tareas peligrosas o insalubres según lo establece el artículo 77, percibirá un adicional del 25 % de la categoría 1 operativo (clase O 1).
- A los agentes que desempeñen funciones de Inspectores, según lo establece el artículo 79, se les reconocerá un adicional del 35% sobre la categoría 5 administrativo (clase A 5).
- A los agentes municipales que desempeñen funciones de exhumado de cadáveres en el cementerio municipal según lo establece el artículo 80, percibirá un adicional del 30% de la categoría 5 oficial (clase O 5).

*[Handwritten signature]*  
G. Quiroga  
SECRETARIO GENERAL  
AJUNTO  
C.D.P. ATE CHUBUT

(\*) Advertido que los nuevos agentes municipales deben contar con estudios Secundarios completos o Título de Nivel Medio similar, como requisito para ingresar al Municipio de Trelew.-

Dichos agentes ingresantes o ascendidos en el marco del nuevo CCT vigente o el que suceda, no podrán percibir adicional alguno por tal concepto obligatorio.-

Transitoriamente, única y exclusivamente, los agentes que hubieran percibido dicho adicional por título Secundario, en el marco legal anterior y hasta que culmine sus estudios Terciarios/Universitarios y/o asciendan de Clase, percibirán un adicional por Título Secundario consistente en el 10 % de la Categoría Administrativa 5 (A5).-

Sin más que agregar se firman 4 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto a los 05 días del mes de Octubre de 2015.

*[Handwritten signature]*  
JOSE SEVERICHE  
Secretario de Organización  
C.D.P. ATE CHUBUT

*[Handwritten signature]*  
Dr. Gustavo Alejandro CASTAN  
Secretario de Hacienda  
MUNICIPALIDAD DE TRELAW

*[Handwritten signature]*  
DANTE GARCÍA  
Secretario Legislativo  
Concejo Deliberante de Trelew



*[Handwritten signature]*  
LEANDRO OSCAR ESPINOSA  
PRESIDENTE  
CONCEJO DELIBERANTE TRELAW

*[Handwritten signature]*  
AVILES FLORES  
Adjunta  
T.M.

*[Handwritten signature]*  
Cdr. PABLO S. MORA  
Secretario de Gobierno  
MUNICIPALIDAD DE TRELAW

*[Handwritten signature]*  
SILVIA SANDUAY  
11 P.C.N