

C.C.T MUNICIPALIDAD JUNIN DE LOS ANDES



VERDE	BLANCA
2020	



ORDENANZA 1133/04

08/09/20

ATE CRECE LUCHA GANA Y SE FORTALECE

En una larga lucha, intensa y constante, en el año 2004 se firma el PRIMER convenio colectivo de trabajo municipal en Nuestro País. Lxs trabajadores Junto a la conducción de la zona sur- en aquel momento Carlos Quintriqueo Secretario General Zona sur y su Referente de sector Soraya Abraham - con la convicción, esperanza y decisión de revertir su situación laboral desfavorable-

Pudieron hacer realidad un convenio para el sector.

PERO tener un convenio implica compromiso de los trabajadores consigo mismo, apropiarse de su convenio respetarlo y hacerlo respetar.

Para ello se necesita UNIDAD y un objetivo colectivo.

Un convenio sólo es útil como herramienta si **no permitimos** que su letra sea **Letra Muerta**.

Siempre es el momento oportuno para comenzar a organizarnos fortalecernos y ganar más!

LA UNIDAD ES EL CAMINO.

ATE VERDE Y BLANCA JUNIN DE LOS ANDES.

CARLOS QUINTRIQUEO CONDUCCIÓN!

MUNICIPALIDAD DE JUNIN DE LOS ANDES.
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO I APLICACIÓN

Art. 1) Partes intervinientes. De conformidad con lo establecido en la ley 1974 y su decreto reglamentario, son signatarios de la presente Convención Colectiva de Trabajo (CCT) la Municipalidad de Junín de los Andes y la Asociación Trabajadores del Estado (ATE).

Art. 2) Personal comprendido. La presente CCT será aplicable a todos los trabajadores que trabajen en relación de dependencia o bajo directivas y control de la Municipalidad, cualquiera sea la repartición o sector en donde presten servicios, su categoría laboral y las modalidades de su contratación, quedando excluidos únicamente:

- 1) Intendente, Viceintendente y Concejales.
- 2) Personal de planta política (Arts. 37 y 102 C.O.).
- 3) Juez y Secretario del Juzgado Municipal de Faltas.
- 4) Defensor del Pueblo y Contralor Municipal.
- 5) Asesores Letrados (Art. 103 C.O.) y profesionales y técnicos altamente especializados contratados sin relación de dependencia.

Todos los casos dudosos se resolverán en el sentido de su inclusión en la CCT.

Art. 3) Vigencia . La CCT se aplicará a partir del día 1º de Enero del 2003 y tendrá vigencia hasta el mes de Marzo del año 2004. Cualquiera de las partes queda facultada a denunciarla con sesenta (60) días de anticipación a su vencimiento, en cuyo caso se procederá a la constitución de la comisión paritaria para la realización de las tratativas dentro del lapso antes mencionado. Todas las cláusulas de la CCT mantendrán su validez hasta que entre en vigencia una nueva convención.

CAPITULO II
DISPOSICIONES GENERALES

Art. 4) Derechos constitucionales. Se encuentran incorporados a esta CCT todos los derechos que las constituciones nacional y provincial y los pactos internacionales de vigencia interna acuerdan 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 esta CCT. En caso de dudas sobre la interpretación o alcance de las normas o en la apreciación de la prueba, siempre se resolverá en el sentido más favorable al trabajador.

Art. 5) Libertad de expresión. Ningún funcionario municipal podrá realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador, ni requerir la afiliación a partido político a aquellos sobre los cuales ejerce una autoridad formal o informal. Quedando inhibidos del ejercicios de estas prácticas los trabajadores Municipales.

Art. 6) Realidad. El encuadramiento de la relación laboral en su conjunto o de cualquier aspecto de ella en la normativa aplicable, se realizará teniendo en cuenta las circunstancias reales del caso y la conducta efectivamente realizada por las partes, cualquiera sea la denominación que éstas hicieran y no obstante cualquier pacto en contrario.

Art. 7) Acuerdos individuales. En todos los casos en que esta CCT condicione la validez de acuerdos individuales al consentimiento conjunto del trabajador y de la Asociación Sindical, dicho consentimiento sólo será válido si es manifestado expresamente y por escrito dentro de los treinta (30) días posteriores al acuerdo. Los casos dudosos se resolverán en el sentido de inexistencia de consentimiento.

La falta de consentimiento en tiempo y forma por parte de cualquiera de ambos, el trabajador o la Asociación Sindical, conlleva la nulidad del acuerdo, la que podrá ser opuesta incluso por la parte que prestó su conformidad.

Los cambios de condiciones de trabajo no previstos en esta CCT y que impliquen alguna renuncia del trabajador a sus derechos, sólo tendrán validez si se realizan de conformidad con el presente artículo.

Art. 8) Representación. Se reconoce a la Asociación Sindical signataria de esta CCT la personería para ejercer la representación de los intereses colectivos de todos los trabajadores municipales. También se le reconoce personería para ejercer la representación de los intereses individuales de los trabajadores afiliados, sin necesidad de autorización especial, salvo que el afiliado manifieste por escrito expresamente su voluntad de no ser representado de este modo.

Art. 9) Aplicación de otras normas. Salvo lo que fuera expresamente establecido en esta CCT, se entiende que los trabajadores mantienen todos los derechos que les acordara el Estatuto y Escalafón del Personal Municipal (Ord. N° 105/89) y sus pautas acostumbradas de aplicación. En lo no previsto se aplicarán subsidiariamente el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén y la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), en ese orden.

Art. 10) Antigüedad. En todos los casos en que esta CCT o cualquier otra normativa aplicable relacione algún derecho del trabajador con su antigüedad, se contará como tal el tiempo trabajado en la Municipalidad o en el Estado Provincial o Nacional, incluyendo el que llevarán las interrupciones por licencias.

Art. 11) Cómputo del tiempo. Todos los períodos de tiempo previstos en esta CCT y en la normativa subsidiariamente aplicable se contarán por días hábiles de esta Municipalidad. Los plazos comenzarán a correr a partir de la cero (0) hora del día siguiente a su notificación fehaciente y se tendrán por concluidos en las dos primeras horas hábiles siguientes al día de su vencimiento. Cuando el trabajador o la Asociación Sindical efectuaren una presentación mediante envío postal, se considerará que la oportunidad de su realización es aquella establecida en el sello postal. La Municipalidad quedará notificada de toda actuación administrativa interna en el mismo día en que ésta tuvo lugar.

CAPÍTULO III

CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

Art. 12) Modalidades de empleo: Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se encuentran encuadrados en alguna de las siguientes clases:

Incisos

1. Personal de Planta Permanente.
2. Personal Contratado a Plazo Fijo o para tareas o resultados determinados.
 - a)** Régimen de Contratos a Plazo Fijo: únicamente en los casos en que mediante resolución fundada se establezca la necesidad de la realización de trabajos o servicios especiales y transitorios para cubrir requerimientos extraordinarios. Podrán extenderse por más de seis (6) meses a cuyo término expirará de pleno derecho.
 - b)** Contratos por tareas o resultados determinados: cuando no pueda determinarse la duración del requerimiento el contrato concluirá de pleno derecho con la finalización de la tarea determinada que lo motivo, la que deberá estar claramente especificada en la resolución y el contrato, no pudiendo extenderse en cualquier caso por más de cuatro (4) meses, prorrogables una sola vez por otros dos (2) meses mediante resolución fundada en la que se deje expresa constancia de que la tarea no se encuentra concluida.
 - c)** Los contratos realizados en una modalidad distinta a las expresadas en este apartado anterior solo tendrán validez encuadrando sus pautas en las condiciones más arriba establecidas, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar solidariamente a la Municipalidad y al funcionario firmante, el pago de todas las prestaciones que debió realizar de conformidad con las cláusulas inválidas.
 - d)** No podrán emplearse trabajadores contratados para realizar tareas que puede efectuar el personal de planta permanente, ya sea en tiempo normal o en horas suplementarias tornándose nulos de nulidad absoluta los actos administrativos que así lo dispongan. La violación a lo dispuesto hará pasible de responsabilidad administrativa y penal al funcionario que dispuso el destino prohibido, según lo estipulado en el Art. 104 de la Carta Orgánica Municipal.
 - e)** Contratos de urgencia: Los trabajadores contratados a través de las modalidades, contrato a plazo fijo o contratos para tareas o resultados

determinados, deberán encontrarse perfectamente integrando la listas de postulantes que aprobaron los concursos realizados periódicamente por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina.

- f)** Únicamente en los casos en que no se encuentren postulantes con la especialización técnica necesaria y el requerimiento extraordinario sea imprevisible y de urgente realización, de modo que es notoriamente inconveniente aguardar hasta la realización de un concurso, podrá contratarse siempre mediante las modalidades previstas. La validez de dichos contratos se halla sujeta a la aprobación posterior de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina.
- g)** Contratos de fomento de empleo. Cuando la Municipalidad contrate trabajadores actuando como administradora de fondos provenientes de planes Municipales, Provinciales o Nacionales de fomento de empleo o similares, la relación se regirá por este convenio colectivo de trabajo en todo lo que no se oponga a las normativas específicas del plan. En ningún caso la Municipalidad podrá emplear a los trabajadores contratados mediante esta modalidad para realizar tareas propias del personal de planta permanente, prohibición cuya violación será sancionada con la misma multa establecida en el Art. 104 de la Carta Orgánica Municipal.

3. Personal de Bloque. Los trabajadores mencionados se encuentran regidos por el Art.48 de la Carta Orgánica Municipal en todo lo que no se oponga a las disposiciones establecidas en el mismo y no podrán realizar tareas para la Municipalidad fuera de los bloques de concejales en donde fueron contratados.

Art.13) Quedan excluidos de las disposiciones del Art. 24. los trabajadores con contratos de fomento de empleo, programas municipales de ocupación transitoria Ord.628/98 y el personal de bloque.

CAPÍTULO IV

Condiciones de Ingreso a la Administración Pública Municipal

Art. 14) Tal lo preceptuado en la Carta Orgánica Municipal en su Art. 97 todo ingreso a la Administración Pública Municipal se realizará indefectiblemente por concurso público y examen de salud.

Art.15) La junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina, será el órgano que fije las bases de los concursos de ingreso.

Art. 16) Quien resultare ganador del concurso mantendrá relación laboral con el empleador mediante contrato de prueba por el termino de tres (3) meses, periodo durante el cual la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina resolverá el ingreso o no a la Planta Permanente Municipal, teniendo en cuenta el informe de concepto volcado en una planilla que confeccionará la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina la que deberá ser refrendada por el superior inmediato y ratificada por el superior jerárquico.

Art. 17) La Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina tendrá la obligación de expedirse con 10 (diez) días anteriores a la finalización del periodo de prueba del ingresante.

Art. 18) El trabajador cuyo contrato no fuere aprobado por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplinas no podrá ser contratado nuevamente del mismo modo dentro del año posterior al cese del contrato.

Art. 19) Los concursos públicos de ingreso se realizaran exclusivamente para cubrir cargos de la categoría inferior del Escalafón Municipal.

Art. 20) Si el resultado de un concurso interno quedare desierto, en este caso el ingresante revistará en el cargo concursado.

Art. 21) El nombramiento sin concurso previo o eludiendo los resultados del concurso, será nulo y podrá ser impugnado por cualquier trabajador, por un postulante desplazado y por la asociación sindical en cualquier tiempo. Sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario autor del acto nulo en los términos del Art. 104 de la Carta Orgánica Municipal.

Art. 22) Requisitos: Los postulantes a concursar para el ingreso a la administración Publica Municipal deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano Argentino nativo o por opción con dos años de residencia en el país.
- b) Tener el o los estudios requeridos para cada concurso.
- c) Contar con una edad mínima de 18 (dieciocho) años al momento del ingreso y como máximo de 30 (treinta).
- d) Acreditar buena conducta mediante certificación policial u organismo competente.
- e) Poseer actitud psicofísica adecuada, certificada por salud pública o privada, a través de un examen preocupacional.

Art. 23) No podrán ingresar a la administración pública Municipal:

- a) los que hubieren sufrido condena por hechos dolosos infamantes, mientras no fueren rehabilitados.
- b) Los que tengan condenas en perjuicio de la administración pública.

- c) El que tenga proceso criminal, hasta tanto no tenga sentencia absolutoria.
- d) El que este inhabilitado por autoridad competente para el ejercicio del cargo público durante el termino de la inhabilitación.
- e) El que hubiere sido exonerado de la Administración Pública y hasta tanto no fuera rehabilitado por la autoridad competente.
- f) El que se hubiere acogido al régimen de retiro Nacional, Provincial o Municipal y perciban por dicho retiro una remuneración mensual. Aquellos que se hayan acogido a una indemnización de retiro voluntario podrán presentarse solo si han transcurrido 5 (cinco) años de su retiro efectivo.

CAPÍTULO (V)

Estabilidad en el empleo y la función:

Art. 24) Todo personal comprendido en el presente Convenio Colectivo Trabajo gozará de estabilidad en el empleo y en la función según lo establecido en el escalafón Municipal, una vez transcurridos los tres meses (3) de periodo de prueba. El trabajador solo podrá ser dejado cesante o modificadas sus condiciones laborales por decisión de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina en los casos de probado mal desempeño o alteración de las circunstancias de hecho que motivaron el ingreso.

Art. 25) Estabilidad en el empleo consiste en el derecho del trabajador a mantener el cargo y la remuneración en forma continua y permanente, salvo aquellos que ocupen cargos concursados a termino, mientras no incurra en una de las causales previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, para la suspensión de dicho derecho, tales causales deberán ser establecidas mediante resolución firme previo sumario administrativo realizado por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina.

Art. 26) Estabilidad en la función. La estabilidad en la función consiste en el derecho del trabajador a mantener el tipo de funciones, de jerarquía y de horarios preestablecidos en cada sector, y no podrá ser privado de ellos sino por sumario administrativo y por las causales expresamente determinadas en este Convenio Colectivo de Trabajo. La facultad de la Municipalidad de introducir cambios relativos a la forma esencial del trabajo solo puede ejercerse mediante resolución fundada, notificada por escrito y en tanto no altere la función establecida en el Escalafón. La oposición del trabajador al cambio de función formulada dentro de los 10 (diez) días por sí, o por representación implicará la suspensión de la medida hasta que resuelva la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, sin perjuicio de ello el trabajador conserva el derecho a permanecer en la función que venia desempeñando.

CAPÍTULO VI

Art. 27) Personal Comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo:

A) El presente convenio Colectivo de Trabajo será aplicable a todos los trabajadores que trabajen en relación de dependencia o bajo directivas y control de la Municipalidad, cualquiera sea la repartición o sector donde presten servicios.

Art. 28) Personal Excluido del presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) Los que desempeñen cargos electivos.
- b) **B)** Los secretarios, Subsecretarios y demás funcionarios Políticos del departamento Ejecutivo Municipal.
- c) Juez y Secretario del Juzgado de Faltas Municipal.
- d) Defensor del Pueblo y Contralor Municipal.
- e) El Secretario Administrativo del Honorable Concejo Deliberante.
- f) Asesores Letrados (Art. 103 de la Carta Orgánica Municipal) y profesionales altamente especializados contratados sin relación de dependencia.

CAP. VII
ESCALAFON

Art. 29) Escalafón Único, Funcional y Móvil. Implantase en toda la Municipalidad el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil, aplicable a todos los trabajadores y atendiendo en forma exclusiva a la tarea que desempeña, de acuerdo a las siguientes pautas:

- 1. A cada trabajador le corresponde un tipo de función que se denomina AGRUPAMIENTO.
- 2. El grupo de trabajadores que realiza tareas afines se llama ESPECIALIDAD.
- 3. Las especialidades son cuatro: 1) PROFESIONALES, 2) TECNICOS, 3) SERVICIOS GENERALES Y MANO DE OBRA ESPECIALIZADA, y 4) ADMINISTRATIVOS.
- 4. Cada especialidad tiene uno o más agrupamientos, los que guardan una equivalencia o concordancia con agrupamientos de otras especialidades. Véase el siguiente diagrama que queda incorporado como parte de la Convención Colectiva.

Profesional	Profesional					
Técnico		Técnico Sup.	Técnico	Aux. Técnico		
Mano de Obra Especializada Y Servicio Generales			Oficial Especializado	Oficial	Medio Oficial	Ayudante
Administrativ		Téc. Sup.	Técnico	Administra		Aux. Adm

o		Adm	Administrati vo	tivo		ini.
Nivel Salarial 1:2,5	100 %	78 %	67 %	55 %	46 %	40 %

Art. 30) Relación escalafonaria. Se establece una relación escalafonaria entre los salarios del agrupamiento más bajo con el del mayor de uno a dos y medio (**1: 2,5**). Es decir que sobre una base del cien por ciento (100%) para el Profesional, el agrupamiento Ayudante de la especialidad Mano de Obra Especializada y Servicios Generales y el agrupamiento Auxiliar Administrativo de la especialidad Administrativos cobran el cuarenta por ciento (40%). La suma correspondiente a este último porcentaje se denomina salario básico. Los porcentajes que figuran como relación para cada agrupamiento en el cuadro del inciso cuarto del artículo anterior pasan a configurar la escala salarial porcentual que regirá a los trabajadores municipales.

Art. 31) Escalas Salariales. El salario básico, correspondiente a los agrupamientos Ayudante (especialidad Mano de Obra Especializada y Servicios Generales) y Auxiliar Administrativo (especialidad Administrativos), se establece en la suma de.....pesos (\$.....). A los demás agrupamientos les corresponden los porcentajes del máximo asignado según lo establecido en el esquema del art.29 inc. 4.

El salario básico acordado en este artículo podrá ser denunciado por la Asociación Sindical cuando las condiciones socioeconómicas así lo impongan, debiendo comunicarlo de forma fehaciente a la contraparte y a la autoridad de aplicación. En los quince (15) días posteriores a la denuncia se conformará la comisión paritaria que establecerá el nuevo salario básico, el que no podrá ser inferior al anterior.

Art. 32) Encuadre dentro de los distintos agrupamientos. En el término de seis (6) meses a partir de la homologación de la presente CCT, la Comisión Paritaria Permanente procederá a encuadrar a todos los trabajadores municipales en cada uno de los agrupamientos, de conformidad con las pautas del artículo siguiente. El agrupamiento asignado será notificado al trabajador quien podrá impugnarlo dentro de los cinco (5) días ante la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, o ante quien cumpla sus funciones, debiendo exponerse los motivos de la impugnación bajo sanción de in admisibilidad. En ningún caso, cualquiera sea el encuadramiento asignado, será disminuida la remuneración que el trabajador percibía anteriormente.

Art. 33) Pautas de encuadramiento. La Comisión Paritaria Permanente asignará un agrupamiento a cada trabajador, de conformidad a las siguientes pautas:

- 1. Profesional:** Estudios universitarios de carreras de cinco (5) o más años de duración.
- 2. Técnico:**
 - 2.1. Técnico Superior: Estudios terciarios o universitarios de carreras de hasta cuatro (4) años de duración.
 - 2.2. Técnico: Secundario especializado o título universitario de carrera de menos de dos (2) años de duración.

2.3. Auxiliar Técnico: Ciclo básico secundario más la realización de un curso de especialización no menor de nueve (9) meses.

3. Mano de Obra Especializada y Servicios Generales:

3.1. Oficial Especializado: Es el trabajador que teniendo amplios conocimientos y dominio de un oficio, se halla capacitado para realizar trabajos especiales inherentes a su tarea solucionando cualquier dificultad relativa a la misma.

3.2. Oficial: Es el trabajador que puede realizar por sí mismo todas las tareas de un oficio, interpretando planos.

3.3. Medio Oficial: Es el trabajador que posee conocimientos prácticos básicos de un oficio o trabajo y puede realizar algunas tareas por sí mismo.

3.4. Ayudante: Trabajador con conocimientos prácticos adquiridos en el trabajo, que asiste al oficial o medio oficial realizando tareas que no requieran habilidad específica.

4. Administrativo:

4.1. Técnico Superior Administrativo: Título terciario o universitario orientado a la contabilidad o a la administración pública o de empresas, de carreras de hasta cuatro (4) años de duración.

4.2. Técnico Administrativo: Estudios secundarios completos, con operación de PC, redacción propia, conocimientos de dactilografía, conocimientos de los procedimientos administrativos, contables y de las leyes que norman la actividad, y capacidad de supervisión.

4.3. Administrativo: Estudios secundarios completos y dactilografía.

4.4. Auxiliar Administrativo: Estudios primarios completos, conocimientos de dactilografía y nociones básicas de los procedimientos administrativos y contables.

Art. 34) Títulos habilitantes. Los títulos universitarios, terciarios, secundarios o primarios a que se ha hecho referencia deben ser expedidos por establecimientos que cuenten con reconocimiento oficial para hacerlo. En caso de que por variación o diferencias de los planes de estudio, existan títulos profesionales o terciarios de carreras de distinta duración pero habilitación profesional, serán reconocidos para el agrupamiento superior.

Art. 35) Reconocimiento de idoneidad y empirismo. Al realizar el encuadre o reescalafonamiento previsto en el artículo 32, la Comisión Paritaria Permanente deberá reconocer la idoneidad obtenida empíricamente por trabajadores sin título, quienes debido a los conocimientos adquiridos en años de trabajo en la Municipalidad, desarrollan tareas correspondientes a los agrupamientos técnicos o profesionales en los que serán encuadrados.

De ser necesario la Comisión Paritaria Permanente dictará las disposiciones generales transitorias para establecer las equivalencias entre las tareas realizadas y su encuadramiento en el escalafón funcional y será la encargada de resolver las controversias que se presenten, sin perjuicio del recurso establecido en el art. 32.

CAP. VIII- ASCENSOS Y BONIFICACIONES.

Art. 36) Ascensos. Tres (3) son las formas de ascensos:

Cambios de agrupamiento: El trabajador tendrá derecho a cambios de agrupamiento cuando se produzca una vacante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21.

Ascenso Horizontal: Todo trabajador evolucionará en su compensación salarial a través del tiempo, de acuerdo a su desempeño. El régimen de ascensos es por tramo y el valor de cada tramo es el cinco por ciento (5%) del salario inicial del agrupamiento. A cada tramo se accede cada dos (2) años si el promedio de calificación de ese período es superior a 60/100.

2.1. Encuadramiento actual: Al realizarse el encuadramiento de todos los trabajadores, de conformidad con el artículo 32, cada trabajador será ubicado en el tramo que le corresponda por su antigüedad, entendiéndose que un tramo equivale a dos años de antigüedad.

2.2. Reconocimiento de antigüedad en el cambio de agrupamiento: En el caso de ascenso por cambio de agrupamiento el trabajador se ubicará en el tramo del nuevo agrupamiento equivalente al que tenía en el agrupamiento anterior.

Ascenso Vertical: Se accederá a TODOS los cargos de conducción dentro de la estructura de conducción de la Municipalidad mediante concurso de oposición y antecedentes. Dichos cargos tendrán una duración de tres (3) años. Quienes accedan a los mismos percibirán el ascenso en el tramo horizontal que le corresponda a su agrupamiento más un adicional por responsabilidad jerárquica que será de pesos (\$.....) en el caso de Jefe de Sector y de pesos (\$) en el caso de los Directores el adicional quedará sujeto al organigrama presentado por el Ejecutivo y a la decisión que se adopte en la comisión paritaria permanente. El acceder a un cargo de conducción en la estructura de la Municipalidad implica la aceptación del régimen de dedicación exclusiva que implica que no se percibirá ninguna otra bonificación que la ya establecida como adicional por responsabilidad jerárquica. La Comisión Paritaria Permanente establecerá los cargos de conducción y su cobertura se realizará dentro de los seis (6) meses posteriores a la finalización del encuadramiento previsto en el artículo 32.

Art. 37) Calificaciones. La ordenanza que establezca el funcionamiento y atribuciones de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina deberá garantizar:

1. Que la calificación atribuida a la competencia del trabajador sea establecida mediante exámenes realizados por jurados de idoneidad profesional o técnica superior a la requerida para el cargo evaluado, imparciales, y ajenos a las relaciones cotidianas de tareas del trabajador.
2. Que las calificaciones atribuidas a conducta del trabajador y a su asistencia, puntualidad y concurrencia al trabajo, sólo puedan establecerse en base a las constancias de los legajos personales.
3. Que la calificación atribuida al desempeño sea establecida con posibilidad de control e impugnación, por parte del trabajador, de los informes de sus superiores jerárquicos.
4. Que la falta de calificaciones atribuible a inacción de la Municipalidad no puede perjudicar al trabajador en ningún caso. Siendo responsabilidad exclusiva del responsable del área y será pasible de aplicación el Art. 104 de la Carta Orgánica Municipal.

Art. 38) Tareas, riesgosas, peligrosas o insalubres. Los trabajadores que realicen sus tareas en condiciones riesgosas, peligrosas o insalubres, tanto física como psíquicamente, percibirán una suma equivalente al quince por ciento (15%) de la remuneración integrada

por el básico del agrupamiento y el valor del tramo de ascenso horizontal. El uso de licencia con goce de sueldo no implica la pérdida de este adicional.

Se perderá el derecho a este adicional sólo en el caso de que las tareas a las que se esté asignado dejen de ser efectivamente riesgosas, peligrosas o insalubres. Sin embargo, el trabajador que no realice o haya dejado de realizar este tipo de tareas y continúe percibiendo el adicional no está obligado a devolver las sumas percibidas una vez pasado un mes de cobradas, siendo único responsable de su reintegro, de conformidad con el artículo 104 de la Carta Orgánica, el funcionario que por dolo o negligencia dispuso su pago.

La Comisión Paritaria Permanente establecerá las tareas que merezcan esta calificación dentro de los tres (3) meses de entrada en vigencia la CCT, sin que ello afecte derechos adquiridos, continuándose hasta entonces con las pautas actuales en uso y en vigencia.

Art. 39) Sueldo anual complementario. Con anterioridad al 30 de junio y 24 de diciembre de cada año, se pagará la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por todo concepto en el semestre, incluyendo lo que se haya cobrados por horas extras y por cualquier adicional o premio, permanente o no, con la única exclusión de las asignaciones familiares..

Art. 40) Refrigerio. La Municipalidad prestará el servicio de refrigerio a todos los trabajadores comprendidos en esta CCT, quienes cuentan con media hora para hacer uso de él. La Municipalidad podrá hacer uso de la opción general de no prestar el servicio, y en compensación bonificar a cada trabajador con la suma de cincuenta pesos (\$ 50) por mes.

Art. 41) Asignaciones familiares. Los trabajadores tendrán derecho a percibir las asignaciones familiares de conformidad con lo dispuesto en las leyes nacionales y Provinciales que regulan dicha materia.

Art. 42) Bonificación por fallecimiento o jubilación. En caso del fallecimiento del trabajador sus derechohabientes recibirán la remuneración íntegra correspondiente al mes y dos meses más de remuneración normal y habitual, sin ningún tipo de descuentos. Igual bonificación recibirá el trabajador que se jubile, sea por invalidez o por edad.

CAPITULO IX

DURACION DEL TRABAJO

Art. 43) Feriados. Día del trabajador municipal. Además de los feriados y días no laborables establecidos por normas nacionales, provinciales o municipales, incluyendo en ellas a las que los disponen para los trabajadores de determinada religión, etnia o cultura, el día 8 de noviembre de cada año será asueto en la Municipalidad en reconocimiento del trabajador municipal. En dicha fecha regirán las normas de los días feriados.

Art. 44) Jornada de trabajo. La semana laboral es de lunes a viernes. La jornada de trabajo diurna es de siete (7) horas diarias. La jornada nocturna es de seis (6) horas. Se entiende por jornada nocturna la que se cumple entre las veintiuna (21 hs) de un día y las siete (7 hs) del día siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas cada hora nocturna equivaldrá a una hora y diez minutos (1h 10') de tiempo de trabajo diurno, por lo que se reducirá proporcionalmente la jornada en diez minutos por cada hora nocturna trabajada.

Art. 45) Tareas riesgosas, peligrosas e insalubres. El trabajador que realice este tipo de tareas trabajará una jornada de seis (6) horas diurnas o cinco (5) nocturnas. Cada hora nocturna equivale a una hora y doce minutos (1 h 12') de tiempo de trabajo diurno y en caso de alternancia se procederá del modo indicado en el artículo anterior..

Art. 46) Horario. La modificación del horario de tareas del trabajador se halla condicionada a su conformidad conjunta con la Asociación Sindical, o al cumplimiento de las pautas establecidas en el artículo 24.

Art. 47) Contrato a tiempo parcial. La reducción del tiempo de trabajo con reducción proporcional del salario, sea mediante disminución de la jornada laboral o de la cantidad de días trabajados, sólo podrá ser dispuesta con la conformidad conjunta del trabajador afectado y de la Asociación Sindical con Personería Gremial. Esta modalidad sólo podrá ser convenida por trabajadores de planta permanente con más de tres (3) meses de antigüedad. Queda prohibido el llamado a concurso o el ingreso de trabajadores con contrato a tiempo parcial. El trabajador ingresado de este modo no obstante la prohibición se considerará de pleno derecho encuadrado en el régimen general de jornada y salario.

Art. 48) Horas suplementarias. Los trabajadores percibirán una remuneración superior en un cincuenta por ciento (50%) a la correspondiente a la normal por todo tiempo trabajado en exceso de la jornada laboral durante los días de semana. Si el trabajo extra se realiza durante los días sábados, domingos o feriados, o en el horario de veintiuna (21 hs) a siete (7 hs), dicha remuneración será un cien por cien (100%) superior a la normal. El valor de la hora "normal" se calculará dividiendo por ciento cuarenta (140) el total de la remuneración mensual del trabajador por todo concepto.

Los servicios extraordinarios previstos en este artículo sólo podrán ser realizados en la repartición que el trabajador preste servicios normales, salvo que las necesidades de otra repartición no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en ésta. La violación de esta prohibición será sancionada con la multa establecida en el artículo 104 de la Carta Orgánica Municipal.

Los trabajadores no se encuentran obligados a la prestación de trabajos suplementarios. Los conflictos individuales que origine la formación de las guardias mínimas de servicios esenciales serán resueltos por la Comisión Paritaria Permanente.

CAPÍTULO (X)

LICENCIAS

Art. 49) Vacaciones

Todo trabajador gozará de la licencia anual ordinaria por los siguientes periodos:

- a) Quince (15) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de seis (6) meses y no exceda de un (1) año.
- b) Por cada año de antigüedad la licencia se incrementara en un (1) día hábil, hasta un máximo total de treinta (30) días.
- c) En el supuesto de que el agente haga uso de su licencia en otra localidad, tendrá derecho a una ampliación del termino legal de la misma a razón de un (1) día hábil por cada quinientos (500) kilómetros o fracción mayor de trescientos (300) y hasta un máximo de cuatro (4) días.

Art. 50) La antigüedad se establecerá al día 31 de Diciembre de cada año.

Art. 51) Modalidades de Otorgamiento: La licencia comenzara el día lunes o a siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel en el trabajador gozare de descanso semanal o el subsiguiente hábil si este fuere feriado.

Las vacaciones se otorgarán en el periodo comprendido entre el 1°ro de Octubre y el treinta de Abril del año siguiente, debiendo notificarse al trabajador con no menos de sesenta (60) días hábiles de anticipación. El trabajador tiene derecho a gozar íntegramente de sus vacaciones en verano al menos una (1) de cada tres (3) temporadas.

Art.52) En caso de que al treinta y uno (31) de octubre el trabajador no hubiere sido notificado del periodo en que gozara de sus vacaciones. Hará saber por escrito a la municipalidad el periodo en que se las tomará.

Art.53) Las vacaciones podrán ser fraccionadas o concedidas total o parcialmente en un periodo diferente al mencionado en el articulo anterior sólo con consentimiento conjunto del trabajador y el empleador.

Art.54) Licencias Extraordinarias: Los trabajadores gozaran de las siguientes licencias, en días hábiles, con goce de sueldo, las que se acumularán a la licencia anual ordinaria.

- a) Por matrimonio diez (10) días.
- b) Por matrimonio de hijos o de padres un (1) día.
- c) Por nacimiento de hijos, cuatro (4) días .
- d) Por fallecimiento de familiar de primer grado, cónyuge o hijos seis (6) días.
- e) Por fallecimiento de familiar de segundo grado, Hermanos, nietos, abuelos dos (2) días.
- f) Por atención de familiar enfermo, padres, hijos, cónyuge o hermanos hasta cuarenta y cinco (45) días por año.
- g) Por otras razones atendibles de fuerza mayor ocho (8) días al año a los trabajadores varones y doce (12) días al año a las trabajadoras, no pudiendo exceder de dos (2) días por mes.-

Art. 55) Las licencias extraordinarias se tomarán indefectiblemente en el momento de que se produzca el hecho.

Art. 56) Licencia sin goce de haberes. El trabajador con una antigüedad mínima de tres (3) años podrá disfrutar de una licencia de hasta doce (12) meses sin remuneraciones, tiempo en que no se computara la antigüedad la que podrá fraccionarse en dos periodos de hasta seis (6) meses cada uno. Dicha licencia solo podrá tomarse cada diez (10) años y entre una y otra deben haber transcurrido un periodo mínimo de dos (2) años.

Art. 57) Licencias Gremiales. Los trabajadores que sean miembros del Consejo Directivo de Seccional de la Asociación Sindical, legalmente constituida, o de cualquier otro órgano de mayor o menor jerarquía de la Asociación, podrán gozar de licencia gremial paga, sin disminución de sus remuneraciones, la que deberá otorgarse a pedido de la Asociación Sindical y cesará cuando esta lo comunique.

Art. 58) Los trabajadores que ejerzan cargos políticos o electivos en el Gobierno Nacionales, Provinciales o Municipal, podrán solicitar licencia sin goce de haberes, mientras se encuentren cumpliendo tales funciones. Solo los trabajadores de planta permanente quedan comprendidos en el presente artículo. Las licencias se otorgarán en todos los casos con reserva del cargo y no interrumpirán el computo de la antigüedad.

Art. 59) Licencia por Embarazo. La licencia por parto con goce de haberes tendrá una duración de ciento veinte (120) días corridos y se iniciará treinta (30) días corridos antes de la fecha de parto.

Art. 60) Cuando la gestación hubiera alcanzado los seis (6) meses y se produjera defunción fetal se otorgará al agente municipal diez (10) días corridos a la fecha que tal situación se produzca, independientemente de la licencia médica que correspondiera. En los casos en que se requiera un reposo mayor por prescripción médica se aplicarán las normas establecidas en el Art.63 (Licencias por Enfermedad).

Art. 61) Durante el año posterior al parto la trabajadora tendrá derecho a una (1) hora diaria paga por lactancia del hijo, la que podrá ser fraccionada en dos partes iguales. El horario para usar de tal derecho será opción de la trabajadora.

Art. 62) La trabajadora tendrá derecho a una licencia sin goce de haberes por un periodo de hasta un (1) año contando desde la finalización de la licencia mencionada en el Art.59.

Art. 63) Licencia por Enfermedad. la enfermedad por largo tratamiento por causa ajena al trabajo le dará derecho a licencia con goce integro de sueldo por el término de hasta dos (2) años, continuando la licencia con pago de los haberes hasta otro año más. Cumplido este periodo el trabajador podrá permanecer un (1) año, con reserva del puesto.

Art. 64) Las Licencias no gozadas por voluntad propia del trabajador no podrán ser acumuladas al periodo siguiente, salvo resolución que por causas justifique la acumulación a nuevo periodo.

Art. 65) Cuando un Matrimonio se desempeñe bajo una misma dependencia las licencias se tomarán en forma simultanea mientras no afecten el normal funcionamiento de área. Se entiende en todos los casos que la licencia es un derecho del trabajador al que este puede renunciar total o parcialmente, sin que la municipalidad pueda obligarlo a tomarlas, en estos casos deberá existir una resolución de la conformidad del trabajador a no tomarse la licencia.-

Art. 66) Permisos Especiales: para eventos Culturales y/o Deportivos que sean de interés Provincial, Nacional, o Internacional, solicitado por personal de planta permanente, que presente documentación que avale su participación, será evaluada por la comisión paritaria . El permiso se concederá mediante resolución donde constara que viaja bajo su exclusiva responsabilidad. En un todo de acuerdo a lo establecido en la Ley Nac. 20.596-

Art. 67) Licencias Para Cursar Estudios: El trabajador que curse estudios regulares en establecimientos de la localidad gozara de una (1) hora, de licencia diaria para poder asistir a dichos estudios sino existiera otra posibilidad de hacerlo, sin que se superpongan los horarios, con constancia de alumno regular cada tres (3) meses.

Art. 68) Para rendir exámenes en establecimientos de estudios terciarios o universitarios reconocidos oficialmente, hasta cinco (5) días hábiles por examen y no más de treinta (30) hábiles por año. Cuando la casa de estudios se hallare distante se acordará un (1) día hábil más por examen cada trescientos (300) kilómetros.

Art. 69) Para rendir exámenes en establecimientos de estudios primarios, secundarios profesionales o técnicos reconocidos oficialmente, hasta dos (2) días hábiles por examen y no más de quince (15) por año, adicionándose por distancia de igual modo que en el inciso anterior.

Art. 70) Para cursar estudios terciarios o universitarios mediante beca, o estudio de postgrado, tanto en el país como en el extranjero, hasta un (1) año. Esta licencia solo podrá usarse una vez cada cinco (5) años, y el trabajador deberá tener una antigüedad superior al año. Si se hubiera utilizado un tiempo menor al máximo establecido podrá acordarse otra licencia por el termino faltante, no pudiendo fraccionarse más de cuatro (4) meses.

CAPÍTULO XI

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD.

Art. 71) Materiales y útiles de trabajo. La Municipalidad deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los materiales y útiles de trabajo necesarios para desempeñar su labor. Cuando ello no sea provisto o no resulte adecuado para la tarea a cumplir, el trabajador podrá negarse a desempeñar la labor poniendo en conocimiento de tal circunstancia a su superior jerárquico y al representante de la Asociación Sindical.

El trabajador es responsable por el cuidado y buen uso de los materiales y útiles que se le entreguen.

La Comisión Paritaria Permanente resolverá en los casos de conflicto o diferencias de criterios respecto a los materiales y útiles.

Art. 72) Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Crease una comisión compuesta por dos representantes designados por la Municipalidad y dos por la Asociación Sindical, con las siguientes funciones:

1. Estudiar, evaluar y proponer la ejecución de medidas y acciones relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. Identificar, evaluar y controlar las condiciones de medioambiente de trabajo, tendiendo a establecer pautas que permitan a los trabajadores un estado óptimo de bienestar físico, mental y social.
3. Promover y controlar el cumplimiento por parte de la Municipalidad de las normas vigentes, incluidas las establecidas en esta CCT y las que resulten de sus propias decisiones y resoluciones de la Comisión Paritaria Permanente, destinadas a asegurar la protección de la vida, la salud y la integridad psicofísica de los trabajadores.
4. Fomentar una mejor disposición y conciencia por parte de los trabajadores y los funcionarios municipales, de la prevención contra riesgos inherentes a las tareas desarrolladas.
5. Participar necesariamente en la elaboración de las normas de higiene y seguridad de la Municipalidad, que complementen a las establecidas en esta convención.
6. Participar en la planificación, desarrollo y realización de programas y campañas de prevención de accidentes y capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional, controlando y evaluando los resultados obtenidos.
7. Determinar el uso y elección de los medios, ropa y equipos de protección personales y colectivos en los puestos de trabajo de acuerdo a lo establecido en esta convención y en la restante normativa aplicable.
8. Controlar la calidad y la aptitud de los bienes mencionados en el inciso anterior. La adquisición de dichos bienes y su entrega a los trabajadores deberán ser previamente aprobados por la comisión.
9. Recibir, considerar y responder sugerencias y solicitudes de los trabajadores y de la Municipalidad relativa a los temas de competencia de la comisión.
10. Revisar las conclusiones de los exámenes de ingreso y periódicos realizados a los trabajadores y requerir a cualquier funcionario municipal la información y documentación que posea en el ámbito de su competencia.
11. Efectuar inspecciones de todos los ámbitos de trabajo, tomar muestras y efectuar mediciones en lo referente a riesgos ocupacionales, examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo e intimar al funcionario competente la regularización de las situaciones que se hallen en infracción a las normas de salud, seguridad e higiene.
12. Recurrir al asesoramiento de consultores externos o internos. Los profesionales responsables de los servicios de medicina del trabajo de la Municipalidad

participarán en la comisión como asesores, en el caso de que no fueren designados miembros de ella.

13. Dictaminar necesariamente en la contratación de los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo y controlar el cumplimiento de los términos del contrato por ambas partes.
14. Elaborar los programas de seguridad, higiene y medicina del trabajo y supervisar su ejecución.
15. Adoptar medidas preventivas de urgencia, pudiendo ordenar la suspensión de tareas o la clausura del sector, en casos en que la tarea que se esté llevando a cabo implique riesgos graves o inminentes para la salud o vida de los trabajadores o terceros.
16. Intimar a la Municipalidad la adecuación de las condiciones de trabajo a la normativa vigente en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo, o el cese de sus violaciones, por el término que se establezca, pudiendo requerir el establecimiento de las multas previstas en el artículo 104 de la Carta Orgánica Municipal para el caso de incumplimiento, las que serán soportadas solidariamente por la Municipalidad y el funcionario responsable del incumplimiento.
17. Resolver las controversias individuales o colectivas que pudieran suscitarse en materias de salud, higiene y seguridad del trabajo e interpretar la normativa general aplicándola a las condiciones de trabajo en la Municipalidad.
18. Todas las otras funciones que se le encomienden en esta CCT, en el Reglamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y las que le acuerde la Comisión Paritaria Permanente.
19. La comisión se deberá reunir al menos una vez cada quince días, pudiendo hacerlo en horario de trabajo sin que ello redunde en perjuicio de los miembros que sean trabajadores municipales, adoptando sus resoluciones por simple mayoría. En caso de falta de quórum para sesionar, los miembros presentes podrán intimar a los ausentes a reunirse dentro de las 48 horas informando el horario, lugar y temario a considerar, siendo válidas las decisiones que se adopten en dicha reunión referida a los puntos del temario, cualquiera sea la cantidad de miembros que concurra.

Art. 73) Ropa de trabajo y calzado. La Municipalidad entregará indumentaria a los trabajadores en las siguientes condiciones:

1. Las piezas provistas por la Municipalidad, estarán confeccionadas con materiales de buena calidad y serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán utilizadas exclusivamente por el trabajador al que se le hubiere entregado. La indumentaria no será devuelta por los trabajadores, salvo cuando concurran las causales del inciso 5 del presente artículo.
2. La entrega de indumentaria de trabajo se efectuará en los meses de Diciembre y Mayo de cada año, salvo en las excepciones que establezca la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. El acto de entrega se efectuará en presencia de un delegado gremial.
3. Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie en condiciones climáticas especiales o desfavorables (lluvia, nieve, etc.), la Municipalidad proveerá a los mismos de los equipos de protección adecuados (botas, ropa para agua, impermeables, gabán o camperas). Cuando la Municipalidad no adopte tales medidas, el trabajador quedará eximido de cumplir con las tareas.

4. Hasta tanto la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad elabore las listas de elementos necesarios permanecerá vigente la nómina establecida en el artículo 67 de la ordenanza 105/89.
5. Cuando la entrega de indumentaria no cubriera las necesidades reales del trabajador, este tendrá derecho al suministro por parte de la Municipalidad de una cantidad adicional. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad determinará las necesidades adicionales.
6. El suministro de camperas se efectuará cada dos (2) años, y en el mes de Mayo
7. La ropa provista por la Municipalidad solo podrá llevar la identificación exterior bordada o estampada en el frente de la misma.
8. El trabajador es responsable del cuidado y buen uso de la indumentaria.
9. Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la indumentaria suministrada por la Municipalidad.
10. En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso de algunas de estas ropas o calzados se deterioraran, se les reemplazara en forma inmediata.

Art. 74) Control. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad tendrá intervención necesaria en todo el procedimiento de licitación y adquisición de indumentaria, con las mismas facultades de impugnación que el órgano de contralor municipal.

Art. 75) Seguridad e instalaciones. La Municipalidad está obligada a observar las disposiciones legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo y debe adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.

El Reglamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que se anexa a este texto (Compuesto De 24 Art) forma parte integrante de la presente CCT y obliga tanto a las partes signatarias como en las relaciones individuales entre cada trabajador y la Municipalidad.

El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en trasgresión a las condiciones establecidas en el párrafo anterior, siempre que hubiera peligro inminente de daño o se hubiera configurado incumplimiento de la Municipalidad al previo requerimiento del trabajador o de la Asociación Sindical para que adopte las medidas en un término no menor de tres (3) días o la Municipalidad no hubiera realizado los trabajos o proporcionado los elementos que establezca la autoridad competente en la materia si ésta hubiere declarado la insalubridad del lugar.

Art. 76) Seguros. 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 riesgo de daño sin cobertura de seguro, hasta que la situación sea regularizada.

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 aplicará a la trabajadora embarazada que por tal motivo no pudiera realizar sus tareas habituales.

La ausencia por enfermedad deberá ser avisada por el trabajador, por cualquier medio, dentro del horario de su jornada laboral, y la Municipalidad tiene derecho a ejercer el control médico de las causales invocadas. Si bien el trabajador agota su obligación con el aviso de enfermedad y la colaboración con el médico examinador designado, la Municipalidad podrá estimar como suficiente justificación de la enfermedad el certificado aportado por el trabajador y renunciar al control. El servicio de salud que contrate la Municipalidad deberá ser indefectiblemente del ámbito público provincial.

Art. 77) Accidentes y enfermedades de trabajo. Cuando la enfermedad o el accidente se hubieren producido por causa o en ocasión del trabajo o durante el trayecto entre el trabajo y su domicilio, el trabajador tendrá los derechos establecidos en el artículo anterior y además el derecho a las prestaciones médicas gratuitas y a la indemnización 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 del trabajo y atribuible a culpa o dolo de los funcionarios, solidariamente con estos últimos.

CAPITULO XII

CAPACITACION

Art. 78) Capacitación. Los signatarios de esta CCT estimularán la capacitación permanente de los trabajadores. A tal fin la Municipalidad con la colaboración de la Asociación Sindical, organizará periódicamente cursos para el mejoramiento y la especialización en las distintas áreas de trabajo, y certificará la asistencia y aprobación de los mismos. La ordenanza que regule las atribuciones de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina deberá establecer los modos en que todos los estudios y cursos realizados por el trabajador adquieran un puntaje relevante para su calificación o admisión.

Además de lo dispuesto en el Capítulo X los trabajadores gozarán de las siguientes licencias con goce de haberes:

1. El trabajador que curse estudios regulares en establecimientos de esta localidad gozará de una (1) hora de licencia diaria para poder asistir a dichos estudios si no existiera otra posibilidad de hacerlo sin que se superpongan los horarios.
2. Para rendir exámenes en establecimientos de estudios terciarios o universitarios reconocidos oficialmente, hasta cinco (5) días hábiles por examen y no más de treinta (30) hábiles por año. Cuando la casa de estudio se hallare distante se acordará un (1) día hábil más por examen y cada 300 Km
3. Para rendir exámenes en establecimientos de estudios primarios, secundarios, profesionales o técnicos reconocidos oficialmente, hasta dos (2) días hábiles por

examen y no más de quince (15) por año, adicionándose por distancia de igual modo que en el inciso anterior.

4. Para cursar estudios terciarios o universitarios mediante beca, o estudios de posgrado, tanto en el país como en el extranjero, hasta un (1) año. Esta licencia sólo podrá usarse una vez cada cinco (5) años y el trabajador deberá tener una antigüedad superior al año. Si se hubiera utilizado un tiempo menor al máximo establecido podrá acordarse otra licencia por el término faltante, no pudiendo fraccionarse más de cuatro (4) veces.

CAPITULO XIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 79) Deberes del trabajador. Son deberes de los trabajadores los establecidos en los artículos 9 y 10 del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 99 de la Carta Orgánica Municipal, en todo lo que no contradiga esta CCT y dejando a salvo los derechos que a los trabajadores les acuerdan los usos laborales.

Art. 80) Faltas y sanciones. En todo lo que no se oponga a la presente CCT, adoptase el régimen disciplinario establecido en los artículos 109 a 112 del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén, con las siguientes modificaciones:

1. Todas las sanciones deberán ser decididas con intervención de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina de acuerdo a lo que disponga la ordenanza que regule su funcionamiento.
2. Con excepción de la exhortación y el apercibimiento, todas las sanciones deberán decidirse previa sustanciación de información y/o sumario administrativo si correspondiere.
3. La ordenanza que regule el funcionamiento y las atribuciones de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina establecerá el órgano competente para la adopción de sanciones, que no podrá pertenecer o ser dependiente del Departamento Ejecutivo.
4. 4. Con respecto a lo referido en los Art. 09-10-109-y 112 del Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la provincia del Neuquen. Este régimen disciplinario estará regido por las autoridades Municipales (Intendente, Viceintendente, Secretarios y Directores).

Art. 81) Sumarios. La ordenanza que regule las atribuciones de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina regulará el procedimiento a seguirse en caso de sumarios de acuerdo a los siguientes principios:

1. El trabajador tendrá todos los derechos que las constituciones Nacional y Provincial, y el código de procedimientos acuerdan a los imputados en procesos penales.
2. El trabajador tendrá derecho a que se le comunique previamente y en forma detallada la acusación que se le formula, con todas las circunstancias de hecho y lugar atribuidas y las normas disciplinarias presuntamente infringidas.

3. El trabajador tendrá derecho a que se le conceda el tiempo y los medios adecuados para su defensa antes de requerírsele declaración alguna.
4. El trabajador tendrá derecho a abstenerse de declarar sin que su silencio pueda hacer presunción en contra.
5. El trabajador tendrá derecho a requerir el asesoramiento de un profesional y/o de la asociación sindical, quienes tendrán acceso al sumario y podrán representarlo en todos los actos en donde su presencia no sea ineludible.
6. El trabajador tendrá derecho a requerir medidas de prueba, a presenciar su producción y a interrogar a testigos y peritos, debiendo la Municipalidad concederle el tiempo necesario para que pueda realizar tales actos. El sumario nunca será secreto para el trabajador ni para sus representantes o asesores.
7. El trabajador tendrá derecho a una resolución razonable fundada en hechos probados y en normas vigentes, adoptada por un órgano imparcial.
8. El trabajador tendrá derecho a recurrir judicialmente la decisión que se adopte en el sumario.
9. El sumario en ningún caso podrá durar más de seis (6) meses ni la suspensión preventiva podrá durar más de un (1) mes. Al vencimiento del término caducará el sumario y se dictara el sobreseimiento y en su caso, cesará la suspensión.

CAPITULO XIV

RELACIONES GREMIALES

Art. 82) Comisión Paritaria Permanente. Créase la Comisión Paritaria Permanente formada por tres representantes de la Municipalidad y tres representantes designados por la Asociación Sindical, todos los cuales realizarán sus tareas en forma honoraria, la que tendrá las siguientes funciones:

1. Interpretar con carácter general las cláusulas de la CCT. La interpretación establecida por la comisión se considerará formando parte de esta CCT y tendrá validez retroactiva, dejando a salvo los mejores derechos adquiridos por los trabajadores.
2. Reglamentar los artículos de esta CCT y regular con carácter general los supuestos no previstos, de conformidad con las pautas del artículo 9 y las características especiales del caso. Las normas así establecidas se considerarán incorporadas a la CCT a partir de su firma.
3. Actuar como instancia conciliatoria previa de todos los reclamos laborales individuales formulados por los trabajadores. Sólo serán validos los acuerdos transaccionales arribados entre la Municipalidad y el trabador si se realizan con la intervención de la comisión paritaria permanente. Si en el término de treinta (30) días no se llegó a un acuerdo entre las partes el trabajador queda habilitado para formular los reclamos administrativos y judiciales que correspondan.
4. Evaluar la aplicación práctica de esta CCT y elaborar propuestas de modificación o complementación en vista a la próxima convención, especialmente la actualización del escalafón a fin de permitir la jerarquización de la carrera, y el régimen disciplinario. A tal fin cualquier miembro de la comisión paritaria permanente se halla facultado para requerir informes al Ejecutivo Municipal, el que deberá ser contestado dentro de los siguientes veinte días. La falta de respuesta o los informes

innecesariamente incompletos, oscuros, evasivos o erróneos, constituirán irregular cumplimiento de la función.

5. Las demás funciones que le acuerde esta CCT y las que se establezcan mediante acuerdo de las partes signatarias.

Art. 83) Conflictos colectivos. En caso de conflictos colectivos las partes designarán, dentro de las veinticuatro (24) horas, sus representantes a la comisión prevista en el artículo 19 de la ley 1974, y se seguirá el procedimiento establecido en la presente ley, siendo deber de la Municipalidad la comunicación inmediata al Subsecretario de Trabajo en el mismo término

La falta de integración de la comisión, atribuible a los representantes municipales o provinciales, implicará la no obligatoriedad de seguir el procedimiento establecido en los artículos 20, 21, 22 y 23 de la ley 1974.

Art. 84) Delegados de personal. La elección, tutela y funciones de los delegados se regirá por lo dispuesto en la ley 23.551 y su decreto reglamentario. El crédito de horas mensuales retribuidas mencionado en el artículo 44 inciso c) de la mencionada ley no será inferior a cuarenta (40) horas mensuales por delegado.

La comisión gremial interna de la Municipalidad estará compuesta por un (1) delegado cada veinte (20) trabajadores en condiciones de elegir delegado, con un mínimo de diez (10) delegados. Tendrán derecho a elegir delegado todos los trabajadores mencionados en los artículos 12, de esta CCT, sin exclusiones de ningún tipo. Las modalidades de elección serán reglamentadas por la Asociación Sindical.

Todas las reparticiones contarán con una cartelera gremial a disposición de los delegados y de la Asociación Sindical.

CAPITULO XI

CLAUSULAS COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

Art. 85) Junta provisoria. Hasta tanto se reglamente las funciones de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, acorde a lo establecido en la presente CCT, las funciones que esta CCT otorga a dicho organismo serán ejercidas por la Comisión Paritaria Permanente prevista en el artículo 69, la que reglamentará sus procedimientos. Se dejan expresamente sin efecto en lo referido al ámbito de esta CCT todas las normas del capítulo III de la ordenanza 105/89.

Art. 86) Régimen anterior. Las disposiciones de la ordenanza 105/89 sólo mantendrán su vigencia en lo que no se opongan a esta CCT, salvo que otorguen mayores derechos a los trabajadores.

Art. 87) Hasta la implementación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la comisión paritaria permanente se compromete a presentar en el Consejo Deliberante, un proyecto de reglamentación del Art. 104 de la Carta Orgánica Municipal, salvo que el mismo sea reglamentado con anterioridad.

Art. 88) Competencia. Encontrándose la presente CCT cumpliendo con las previsiones del artículo 2º inciso a) de la Ley de Contrato de Trabajo, para la resolución de todos los conflictos originados en la aplicación de la presente CCT serán competentes los juzgados de primera instancia con competencia en materia laboral establecidos por ley 921.

ANEXOS

REGLAMENTO DE CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Art. 1. Deber general. La Municipalidad de Junín de los Andes propenderá al desarrollo y mantenimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo en sus reparticiones, que aseguren la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental y la conducta social de los trabajadores, de acuerdo al presente Reglamento.

Para ello deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces para los casos en que deban implementarse medidas de protección para el logro de dichos fines, contemplando y adoptando todos los adelantos técnico-científico-sociales en materia de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

Asimismo la Municipalidad creará situaciones de empleo satisfactorias, que al mismo tiempo permitan y faciliten a los trabajadores servir a la sociedad y desarrollarse expandiendo sus facultades personales, dentro del marco de las leyes vigentes y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Los daños causados en la salud física, mental o social de los trabajadores por incumplimiento del presente Reglamento se consideran producidos por culpa de la Municipalidad, sin admitirse prueba en contrario.

Art. 2. Locales. Los locales en los que se desarrollen los trabajos deberán acondicionarse con el objetivo de evitar y suprimir todo riesgo que pueda poner en peligro la integridad psicofísica o alterar la situación de bienestar necesaria en el trabajo.

A tal efecto deberá prestarse particular atención a que:

- Las dimensiones y la instalación de los lugares de trabajo, medios de acceso, escaleras y otros elementos, sean apropiados a las actividades.
- La iluminación sea suficiente y adecuada, preferentemente de origen natural.
- Las condiciones climáticas de los locales sean satisfactorias en lo que respecta a volumen de aire salubre, ventilación, humedad y temperatura, garantizando una adecuada calefacción, y sin la presencia de polvo, humo, gas, vapor, olores desagradables, etc.
- Los pisos tengan tratamiento antideslizante para impedir lesiones por resbalamiento y caídas.
- Sean instrumentadas las medidas para prevenir todo riesgo de incendio o explosión y se dispongan las adecuadas y suficientes salidas habilitadas para la rápida evacuación de los puestos de trabajo.

CECILIA CORAZZI
GERENTE GENERAL
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN SUR
CARGO DE TRABAJO

ANGEL HERRERA
VICE GERENTE
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN SUR

27
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN SUR
POUJARDIEU TAYAN

José Antonio Cusco
Municipalidad de Junín de los Andes

ANGEL HERRERA
VICE GERENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

Art. 3. Máquinas, instalaciones y equipos. Los aparatos, recipientes a presión, maquinarias e instalaciones para generación, transmisión y distribución de energía, herramientas y dispositivos mecánicos, escaleras y andamios, medios de transporte o circulación, etc. estarán contruidos conforme a los últimos adelantos de la técnica en materia de seguridad y deberán instalarse, utilizarse, conservarse y vigilarse de manera de garantizar la protección más eficaz para la vida y salud de los trabajadores, debiendo ser reparados o sustituidos cuando dejen de satisfacer estos requisitos. En tal sentido las reparaciones de la Municipalidad prestarán especial atención a lo establecido en el Título V Capítulos 14 a 16 del Decreto 351/79 reglamentario de la Ley 19587 de higiene y seguridad en el trabajo.

Los implementos de protección de las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas deberán disponer de leyendas alusivas al riesgo que puedan entrañar en caso de ser retirados.

Todas las leyendas sobre el uso, conservación y protección de las máquinas e instrumentos se harán en idioma castellano y en el sistema métrico decimal (SIMELA).

Art. 4. Riesgos de incendio. La Municipalidad tomará todos los recaudos tendientes a evitar los riesgos de incendio, siguiendo para ello las técnicas más modernas en materia de prevención y protección contra dicho riesgo, de acuerdo con los procedimientos y la naturaleza de los trabajos, con el almacenamiento de los materiales que se utilicen, y con el manipuleo de elementos mecánicos o eléctricos u otros elementos de fácil combustión.

Con el fin de proteger a los trabajadores en caso de incendio, la Municipalidad tomará medidas respecto de la señalización, disponibilidad de escaleras y salidas en número suficiente y con características adecuadas para una rápida evacuación de los puestos de trabajo y de los locales. Complementariamente, brindará la necesaria capacitación al personal sobre procedimientos de evacuación, realizando la correspondiente ejercitación práctica, todo ello para dar la mayor protección posible al personal.

Asimismo proveerá los elementos para la lucha contra el fuego, tales como extintores, bocas de incendios y otros reglamentados a estos efectos, teniendo en mira lo establecido en el Título V Capítulo 18 del Decreto 351/79.

Art. 5. Equipamiento para los trabajadores. Todas las instalaciones destinadas a alojamiento, comedor, recreación y demás servicios, serán de primera calidad y responderán sobradamente a los requerimientos para los que están destinados. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad podrá solicitar el reemplazo o adecuación de toda instalación que a su juicio denote precariedad, falta de mantenimiento e higiene, o resulte inadecuada a sus fines.



CECILIO CORAZZO
GENERAL
SECRETARÍA DE TRABAJO

FE

Roberto Rubén...
Municipalidad

...
Municipalidad

...
Municipalidad

WUEL C. HERRERA
Vice Intendente
Intendencia cargo

La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala en los lugares de trabajo se haga fuera de las horas normales de labor.

En los establecimientos temporarios, en que trabajadores se vean imposibilitados de regresar diariamente a su lugar de residencia habitual se instalarán dormitorios, comedores y servicios sanitarios. En tales casos las instalaciones deberán responder a lo especificado al respecto en la Resolución 1069/91 sobre "Salud y Seguridad en la Construcción" del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 6. Comedores. Se deja establecida la prohibición de ingesta de comidas y bebidas en lugares de trabajo que no reúnan los requisitos necesarios de higiene y salubridad.

En función de ello se destinarán locales de comida adecuadamente dimensionados para cubrir las necesidades de los trabajadores. Dichos locales se ubicarán preferentemente alejados y/o protegidos contra eventuales contaminaciones provenientes de los lugares de trabajo, debiendo cumplimentar lo establecido en el Título III - Capítulo 5 / Arts. 52 y 53 del Decreto 351/79 - "Características constructivas de los Establecimientos".

La limpieza y desinfección será realizada luego de cada turno de comida y los residuos retirados como mínimo una vez al día.

Art. 7. Instalaciones sanitarias. La Municipalidad proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con revestimientos sanitarios, pisos antideslizantes, ventilación y calefacción.

Esta obligación de la Municipalidad incluye:

- Instalaciones para lavarse y ducharse (duchas individuales) provistas de agua fría y caliente.
- Vestuarios, perchas y armarios individuales de material incombustible e higiénico.
- Inodoros, orinales y lavabos.

Para el caso particular de trabajadores que realicen tareas donde la indumentaria de trabajo y elementos de protección personal puedan quedar contaminados (manipuleo de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas), los armarios serán dobles, uno destinado a la ropa de calle y el otro a la de trabajo.

Las cuadrillas móviles serán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene mínimos que se convendrán en el seno de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

MARINERO RUBEN
R.T.E. MUNICIPIO

POUJARDIEU FABIAN

Victor Antonio Carrasco
Secretario de Higiene y Seguridad
Municipalidad de Junín de los Andes

ANGEL C. HERRERA
Vicepresidente
Intendente a cargo
Municipalidad de Junín de los Andes



24.

La instalación de los citados elementos sanitarios deberá ajustarse a lo establecido en el título III - Capítulo 5 / Arts. 46 al 50 del Decreto 351/79 - "Características Constructivas de los Establecimientos" y resoluciones complementarias del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Es también responsabilidad de la Municipalidad el mantenimiento de los mismos en condiciones satisfactorias de higiene y utilización.

Art. 8. Agua potable. La Municipalidad deberá poner a disposición de los trabajadores agua apta para uso y consumo humano, debiendo asegurar en forma permanente una reserva mínima de 50 litros por trabajador y jornada. El agua para beber será potable, fresca y en cantidad suficiente, cumpliendo en esta materia con las normas establecidas en el Título III - Capítulo 6 / Arts. 57 y 58 - del Decreto 351/79 - "Provisión de Agua Potable".

Las bocas de salida u otros medios de provisión deben encontrarse en lugares accesibles a fin de facilitar el consumo de agua por los trabajadores durante el desempeño de sus tareas.

En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y, de ser necesario, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Art. 9. Primeros auxilios. La Municipalidad dispondrá de un servicio de ambulancias para el traslado de los accidentados a los centros de atención médica de complejidad adecuada a la naturaleza de las lesiones.

El servicio deberá garantizar que el traslado se realice con la premura que la ciencia médica aconseja, en ambulancias en perfectas condiciones mecánicas y equipadas con los adelantos técnicos y científicos más recientes, acordes con la índole de las lesiones de las tareas que se realizan.

En los lugares de trabajo se proveerá de botiquines de primeros auxilios, en lugares visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos botiquines será determinado por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad de acuerdo con la naturaleza de los trabajos. Las cuadrillas móviles también serán equipadas individualmente con botiquines de emergencia.

De igual manera, de ser necesario para la evacuación de los accidentados en los frentes de trabajo, se instalarán camillas plegables en lugares que permitan su utilización inmediata, en número suficiente y perfecto estado de conservación.

CARLOS AGUIRRE CORAZ
DIRECTOR GENERAL
DE LEGACIÓN SUR
SECRETARÍA DE ADAM

ATE

27
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES
D.T.E. Municipal

POUJARDIEU FABIAN

Néstor Antonio Prosqu
Secretario de Higiene y Seguridad
Municipalidad de Junín de los Andes

ANGEL C. HERRERA
Vice Intendente
Intendencia cargo



Asimismo se dispondrán medios de comunicación adecuados para las emergencias y se colocarán carteles con inscripciones relativas al procedimiento de actuación en caso de emergencia y a la prestación de primeros auxilios al personal lesionado.

En lo referente a los consultorios médicos se estará a lo establecido en el título II - Capítulo 3 / Art. 20.2 y Título III - Capítulo 5 / Art. 54 del Decreto 351/79.

Art. 10. Transporte. Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, la Municipalidad proveerá el transporte colectivo terrestre hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas o el alojamiento o vivienda de los trabajadores, cuando esto último se requiera.

Asimismo la Municipalidad proveerá transporte de personal en aquellas áreas donde no exista un servicio público regular de pasajeros, que satisfaga las necesidades de uso de los trabajadores para trasladarse a su correspondiente base operativa.

Las unidades de transporte colectivo a utilizarse deberán estar en perfecto estado mecánico, y ser conducidos por personal habilitado y adecuadamente capacitado en técnicas de conducción. Sólo se admitirá el total posible de pasajeros sentados.

Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados, exigidos por las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, provincial y municipal.

Cuando existan frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, se permitirá adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera de ascenso y descenso, y calefacción.

CARLOS ANGELO CORAZINI
DIRECTOR GENERAL
DE ECONOMÍA Y
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Art. 11. Casillas de protección. En los lugares en que las características especiales en que se desenvuelve el trabajo del personal de vigilancia así lo justifique, se instalarán casillas para el resguardo de estos trabajadores.

Las mismas deberán contar con un asiento con respaldo, luz artificial, calefacción, protección solar y demás condiciones que establezca al respecto la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad.

Art. 12. Capacitación. La Municipalidad planificará e implementará permanentes y sistemáticas actividades de capacitación sobre los procedimientos operativos vigentes y futuros, en los que ya estén

ABNERO RUBEN W...
HJC

Municipio

POUJARDIEU FABIAN

Inspector Antonio...
Secretaría de Economía y Hacienda
Municipalidad de Junín de los Andes

ANGEL V. HERRERA
Vice Intendente
Intendente a cargo

incorporadas las medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también campañas destinadas a desarrollar actitudes positivas frente a los riesgos.

Asimismo se informará amplia y regularmente, en forma teórico-práctica, a los trabajadores sobre todos los riesgos generales de la actividad inherente a su puesto de trabajo, así como también en cuanto a las normas de higiene y seguridad y medicina del trabajo y al uso de elementos que a ello compete.

Cuando deban realizarse trabajos con riesgos especiales, a los que hace referencia el Título V - Capítulo 18 del Decreto 351/79 - "Trabajos con Riesgos Especiales" (sustancias infectantes, explosivas, trabajos a presión distinta de la atmosférica, etc.) y otros trabajos que requieran una selección o formación particular del personal, los trabajadores deberán recibir periódicamente la correspondiente capacitación habilitante y contar con la documentación oficial que acredite su idoneidad y la formación para el desarrollo de la actividad que debe cumplir.

Art. 13. Ambiente físico. Será responsabilidad ineludible de la Municipalidad eliminar o reducir los riesgos del ambiente de trabajo que puedan amenazar la salud de los trabajadores, como también disminuir los efectos y consecuencia de dichos riesgos. En cumplimiento con este objetivo en cada repartición se deberán enfatizar las acciones de prevención, tomándose al mismo tiempo los recaudos para una inmediata y efectiva atención de los trabajadores cuando se produzca alguna afectación en su salud.

En tal sentido los lugares de trabajo serán concebidos de modo que el medio ambiente de trabajo sea satisfactorio desde el punto de vista de la salud física, mental y social, teniendo en cuenta cada uno de los factores que conforman dicho ambiente y la evaluación global del conjunto de éstos.

En las reparticiones deberá prestarse particular atención a que la iluminación sea suficiente y adecuada, las condiciones de aire ambiente poscan los parámetros correctos en lo que respecta a renovaciones horarias, humedad y temperatura, concentración de contaminantes (polvo, humo, gas, vapor, u otras sustancias nocivas), radiaciones ionizantes y no ionizantes, niveles de ruido y vibraciones, en un todo de acuerdo con lo establecido en el Título IV - Capítulos 8 al 13 del Decreto 351/79.

Art. 14. Tareas en la vía pública. Para las tareas que deban realizarse en la vía pública la Municipalidad proveerá las condiciones de seguridad para el tránsito de vehículos y de personas, el señalamiento de advertencia y/o prohibición que corresponda, y toda otra medida de prevención inherente a la naturaleza de los riesgos que suponen los trabajos que llevará a cabo.

27
 A. T. E. Municipalidad
 POLIARDIEU FALIAN
 Director Antonio Bruscu
 Municipalidad de Santa Rosa de los Andes
 ANGEL HERRERA
 Vice Intendente
 Intendencia cargo
 Municipalidad de Santa Rosa de los Andes



Para los casos en que deban hacerse trabajos subterráneos se establecerá un sistema de protección en la boca de acceso, en forma tal que impida la caída de objetos, como así la posibilidad de accidentes a los transeúntes, especialmente niños, ancianos y discapacitados.

Para los trabajos que se realicen en horarios nocturnos o con insuficiente iluminación natural, se proveerá a todos los trabajadores de elementos reflectivos de alta visibilidad y la iluminación artificial acorde con lo establecido en el título IV - Capítulo 12 del Decreto 351/79 - "Iluminación y Color".

Cuando se realicen trabajos cercanos a líneas de servicios de infraestructura (electricidad, gas, etc.), se solicitará la interrupción de dicho servicio y cuando no fuere posible se tomarán las precauciones necesarias para evitar contactos accidentales con aquellas.

Art. 15. Protección personal. Se establece como norma general que la Municipalidad deberá agotar las instancias científicas y técnicas para controlar los riesgos de sus operaciones en el lugar donde se originen, tomando como referencia los medios más modernos y avanzados de la tecnología actualmente vigente para tareas iguales o similares. Si ello no fuera suficiente, recién entonces se instrumentarán las medidas de protección colectiva y/o personal que resulten necesarias.

Todos los elementos de protección personal que se provean se ajustarán a lo establecido en el Título VI - Capítulo 19 / Arts. 188 al 203 del Decreto 351/79 - "Protección Personal del Trabajador". Los mismos se suministrarán en calidad y cantidad suficientes, acompañados de un programa de capacitación para su empleo y conservación, y de la señalización recordatoria de uso en los lugares de trabajo.

Art. 16. Carga física - Ergonomía. La Municipalidad se obliga a que en los puestos de trabajo se observen las nuevas técnicas en materia de ergonomía, fisiología del trabajo y psicología laboral.

Las previsiones en materia de accesos a los puestos de trabajo, de espacios libres de estorbos, superficies mínimas adecuadas para la tarea de los trabajadores y de posturas requeridas para el desarrollo de las mismas, deberán observar e incorporar dichas técnicas. La maquinaria, herramientas e instalaciones deberán adecuarse a las características antropométricas de la población trabajadora que deba usarlas.

En la organización y distribución del trabajo en la Municipalidad se deberá prever que no se supere el máximo de carga admisible para el transporte manual. Dicho máximo no deberá comprometer la salud o seguridad del trabajador, y para su fijación deberá recurrirse a antecedentes de la experiencia comparada y en especial a lo que se establece en la práctica y en la normativa internacional.

[Handwritten signature]
R. T. E. Municipio

[Handwritten signature]
POUJARDIEU FABIAN

[Handwritten signature]
Director Antonio Bruscu
Secretaría de Planeación y Hacienda
Municipalidad de Junín de los Andes

[Handwritten signature]
DIRECTOR GENERAL
DIRECCION SUR
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

[Handwritten signature]
ANGEL C. HERRERA
Vice Intendente
Intendente a cargo
Municipalidad de Junín de los Andes



Todo trabajador que deba manipular cargas y/o materiales debe recibir capacitación sobre el modo de levantarlas y transportarlas para no comprometer su salud y seguridad.

Las pautas y criterios correspondientes serán determinados por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Para la habilitación del trabajador para el izaje y transporte manual de cargas se tomará en consideración la naturaleza de la tarea, las condiciones del medio en que esta se realiza y las condiciones físicas del trabajador.

Art. 17. Carga mental. Tareas monótonas, repetitivas y cadencia del trabajo. La Municipalidad evitará, en la organización del trabajo, las tareas monótonas y repetitivas, como así también aquellas en las que puedan existir impedimentos para alternar la labor. Limitará asimismo las formas de trabajo que por su naturaleza repercutan negativamente en la salud psíquica de los trabajadores y en las condiciones de higiene y seguridad en que deben realizarse.

Art. 18. Jornada de trabajo. La Municipalidad procurará que el tiempo de la jornada de trabajo no supere, incluidas las horas extra, un total de diez (10) horas diarias. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar una pausa o intervalo no inferior a doce horas. Se deberá procurar asimismo que dicha pausa o intervalo de descanso se cumpla en horario nocturno, incluyendo el periodo comprendido entre las 24 y 5 horas.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas tengan necesidad de higienizarse, tendrán para ello una tolerancia mínima de quince (15) minutos antes de la terminación de cada etapa.

Art. 19. Horas extra. La Municipalidad distribuirá las horas extra que cumplan los trabajadores, de modo de evitar que los mismos se sometan a esfuerzos excesivos que puedan poner en peligro su seguridad o su salud psicofísica. Las horas extra se distribuirán entre varios días laborales, debiéndose evitar una inadecuada acumulación de las mismas.

CARLOS ANA... CORAZINI
MUNICIPAL
Junín de los Andes

Art. 20. Trabajo nocturno y/o discontinuo. En consideración a que el trabajo nocturno y en turnos rotativos no es una modalidad natural del horario de trabajo y causa trastornos en la salud del trabajador al interferir con los ritmos normales del organismo, con consecuencias fisiológicas, psicológicas y sociales, la Municipalidad solo excepcionalmente y con la ineludible aprobación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, ocupará trabajadores en horario nocturno y/o con alternancia e irregularidad de horarios.

ATE

ATE Municipio

POUJARDIEU FABIAN

Hector Antonio Enríquez
Secretario de Higiene y Hacerate
Municipalidad de Junín de los Andes

ANGEL C. HERRERA
Vice Intendente
Intendente en cargo
Municipalidad de Junín de los Andes



Dicho personal será seleccionado con consideración de sus características individuales en relación con la tarea que deba realizar y sus características fisiológicas y psicológicas para su adaptabilidad al turno noche, e incluso observando su antigüedad en el desempeño en turnos.

En las reparticiones en que se establezca el trabajo nocturno, rotativo o fijo, se efectuará un seguimiento sobre la afección psico-física del cumplimiento del diagrama de implementado, llevando asimismo un registro de los cuasi-accidentes y/o errores operativos, orientado a buscar medidas correctivas o mecanismos que atenuen los efectos producidos en los trabajadores.

Para la prevención de hechos indeseables en la salud y vida social de los trabajadores, en la programación de los turnos rotativos, en los casos en que resulte imprescindible adoptar esta modalidad, se procurará:

- Establecer horarios de turnos que restrinjan lo menos posible la vida social y familiar.
- Reorganizar y redistribuir tareas y operaciones para disminuir las nocturnas.
- Reducir al mínimo indispensable el personal que deba prestar servicios entre las 22 y las 5 horas.
- Aumentar el personal de cada turno para flexibilizar el sistema, de modo que los fines de semana libres sean más frecuentes y exista mayor libertad de elección de los días de descanso compensatorio.
- Disminuir los tiempos de traslado y facilitar los traslados y aumentar la comodidad y rapidez de los transportes.
- Asegurar un desenvolvimiento normal de la carrera del trabajador.
- Alternar los períodos de trabajo por turnos rotativos con otros de horario diurno normal efectuando otro tipo de tareas.

Art. 21. Vacunación. Todo ingresante a trabajar en relación de dependencia o bajo órdenes o directivas de la Municipalidad deberá ser vacunado contra el tétanos. La Municipalidad establecerá además planes de vacunación antitetánica para todos sus dependientes.

En caso de epidemias, los trabajadores deberán recibir por parte de la Municipalidad la vacunación (si existiere) y el tratamiento preventivo indicado contra el agente específico.

Art. 22. Nuevos ambientes. Los nuevos proyectos edilicios de lugares en donde se deberá prestar trabajo, en forma permanente u ocasional, deberán realizarse con la participación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad a fin de analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo en los que se desarrollarán en el futuro las tareas.

Cada vez que se inaugure o se ocupe por primera vez una sede destinada a realizar cualquier tipo de tareas de cualquier repartición estatal, será sometida a una inspección conjunta de la Comisión Mixta de Higiene

CARLOS MACLETO CORAZINI
DIRECCIÓN GENERAL
DE LA SALUD Y SEGURIDAD

Atte

Atte

JOSEPH ROBERT W.E.

Atte Municipio

POUJARDIEU FABIAN

Doctor Antonio Escobar
Secretario de Salud y Higienda

DR. LUIS HERRERA
Vice Intendente



33

y Seguridad con la Asociación Sindical, los que podrán ser asesorados por los técnicos o profesionales que crean convenientes, a fin de establecerse si el futuro ambiente de trabajo resulta adecuado.

Art. 23. Inspecciones periódicas. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad realizará periódicamente, no menos de una vez cada seis meses, inspecciones a los lugares de trabajo, realizando las recomendaciones necesarias a fin de mantener una óptima vigilancia sobre los factores ambientales actual o potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores o de terceros.

Sin perjuicio de ello, la Asociación Sindical o el delegado del sector tendrán derecho a efectuar inspecciones para controlar el medio ambiente de trabajo, con la sola condición de no interferir en el normal desarrollo de las tareas.

Art. 24. Reglamentación. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad queda facultada para interpretar y adecuar el presente Reglamento, así como para calificar los lugares, condiciones o tareas de la Municipalidad de acuerdo al mismo y dictar las normas complementarias y los reglamentos específicos de prevención correspondientes a tareas especiales o que requieran una adecuada normativa en orden a los objetivos fijados.

Handwritten signature and initials
A T E

Handwritten signature
Municipalidad de Junín de los Andes

Hector Antonio Bruscu
Secretario de Economía y Hacienda
Municipalidad de Junín de los Andes

NGEL C. HERRERA
Vice Presidente
Intendente en cargo
Municipalidad de Junín de los Andes

Handwritten signature
ATE Municipio

CARLOS ANTONIO CORAZINI
DIRECTOR GENERAL
DE LA MUNICIPALIDAD
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

COMISION DE PARITARIAS

ACTA DE ACUERDO DIA 23 DE OCTUBRE DE 2002



En Junín de los Andes, Departamento Huilliches, Provincia del Neuquén, a los Veintitrés días del mes de Octubre del Dos Mil Dos, reunida la Comisión Paritarias de la Municipalidad de Junín de los Andes, con la presencia del Delegado de la Subsecretaría de Trabajo Sr. Corazini Carlos, por la Municipalidad el Sr. Herrera Angel Clemente, Sr. Brusco Hector y el Sr. Poujardieu Fabian, y en representación de A.T.E. la Sra Abraham Soraya, el Sr. Quintriqueo Carlos y el Sr. Marinero Ruben.

Ato seguido las partes acuerdan lo siguiente:

Según lo establecido en el Punto Dos del Acta de fecha 07/08/02, donde se dejo constancia que el Capítulo Séptimo Artículo 30 y 31 referente a la escala salarial se iba a dar un tratamiento en particular, para establecer los montos en Pesos a los porcentajes establecidos en el presente escalafón del Convenio Colectivo de Trabajo.

Teniendo en cuenta que se ha llegado a un acuerdo en los valores antes mencionados en el párrafo anterior, y a partir de los cuales los nuevos básicos serán:

NIVEL SALARIAL	100%	78%	67%	55%	46%	40%
I: 2,5	\$ 1200	\$ 936	\$ 804	\$ 660	\$ 552	\$ 480

Este Acta Acuerdo será elevado al Concejo Deliberante para su consideración y el dictado de la norma respectiva.

A continuación se acuerda que el Convenio Colectivo de Trabajo comenzara ha aplicarse en todas las dependencias Municipales a partir del Primero de Enero del año Dos Mil Tres. Se remitirán copias al Concejo Deliberante para su conocimiento y al ejecutivo Municipal. El encuadramiento del todo el personal deberá estar finalizado como fecha limite el día 16 de Diciembre de 2002 junto con la definición de la forma de liquidación de la bonificación por trabajo insalubre y horas extras.

No siendo para mas, a las 12 Hs, se da por finalizada la presente acta, a continuación las parte firman tres ejemplares de un mismo tenor.

[Signature]
A.T.E. Municipio

[Signature]
ATE

[Signature]

[Signature]
MARINERO RUBEN
2/ A.T.E. Municipio

CARLOS CORAZINI
DELEGADO
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Junín de los Andes, 23 de Enero de 2004.-

ACUERDO DE PARTES



En consideración de los temas dispuestos en el Acta de fecha 07/01/04 y dado que se evidencia un agotamiento de tiempo sin resolución concreta fidedigna de la discrepancia, La Comisión Paritaria Permanente Actuerda la siguiente modificación del G.C.T:

Modificación de la Grilla Salarial Art.29 del C.C.T y Art. 30 respecto de la relación escalafonaria, quedando la grilla según se detalla en el siguiente cuadro Escalafonario:

Profesional	Profesional					
Técnico		Técnico Superior	Técnico	Auxiliar Técnico		
Mano de Obra Especializada y Servicios Generales			Oficial Especializado	Oficial	Medio Oficial	Ayudante
Administrativos		Técnico Superior	Técnico Administrativo	Administrativo		Auxiliar Administrativo Inicial
TOTALES %	+ 50%	+ 17%	100%	82,09%	68,66%	59,71%
TOTALES IMPORTES			804	660	552,02	480,06

Referenciando el cuadro en cuestión y sus implicancias se tendrá en cuenta:

- Se fijará como sueldo básico de la máxima categoría del Escalafón Administrativo Municipal el de \$804,00 Ochocientos cuatro, su equivalencia será del (100%).-
- Todo aquel personal que fuera promovido, al escalafón inmediato superior (Técnico Superior), percibirá una suma remunerativa, bonificable equivalente al 17% más tomado sobre el monto determinado como la máxima categoría del Escalafón \$804,00 Ochocientos cuatro, (100%).-
- Todo aquel personal que fuera promovido al encuadre de (Profesional), percibirá una suma remunerativa, bonificable

Altamirano

Junín de los Andes

2.7

Roberto

Junín de los Andes

ATE Municipal

Carlos A. Corazini

Junín de los Andes

equivalente al 50% más tomado sobre el monto determinado como la máxima categoría del Escalafón \$804,00 Ochocientos cuatro (100%).-

d) La relación que se establecía en el Art. 30 del C.C.T. como de 1:2,5 se modifica a la de 1:1,675 que resulta de dividir los pesos ochocientos cuatro de la máxima categoría por la mínima de pesos cuatrocientos ochenta establecida en la grilla que se consensua, y el porcentaje para la categoría mínima se establece en el 59,71 % que modifica a su vez el 40% establecido en el mismo Art.-

e) Se ratifica la voluntad del Ejecutivo Municipal a través de esta propuesta de no vincular a la Planta Política.-

Se deja constancia de la entrega del presente a todas las partes intervinientes, representantes gremiales de la ATE, representantes del Poder Legislativo MPN.- Se firman de conformidad cuatro ejemplares de igual tenor y a un solo efecto a los 23 días del mes de enero de 2004, en la ciudad de Junín de los Andes.-.-

[Signature]
Presidente
ATE

[Signature]
H.T.C. Municipio

[Signature]
Carlos A. Corzini
VICE INTENDENTE
MUNICIPALIDAD
JUNÍN DE LOS ANDES

[Signature]
Representante
ATE

[Signature]
Aladino Altamirano
Concejal
Bloque MPN
Junín de los Andes

[Signature]
F. Foillet

[Signature]
Gall Coletti
Jefe de Legales
Junín de los Andes

ACTA ACUERDO

En la ciudad de Junín de los Andes, Departamento Huilliches, Provincia del Neuquén, a los 18 días del mes de Enero de 2007, se reúnen en el Palacio Municipal, el Intendente Municipal Don Herrera Ángel Clemente, El Vice Intendente Municipal Don Corazzini Carlos Anacleto y los Representantes del Gremio ATE el Sr. Quintriqueo Carlos, Sr. Marinero Rubén V.E. y la Sra. Abraham Soraya, los mismos en el ámbito de paritarias acuerdan lo siguiente:

1) - Que a partir de la presente, se modifica el Art. 48 del Convenio Colectivo de Trabajo, referente a Horas Suplementarias, y se reglamentara la Liquidación por Título de Estudios cursado, según nivel, los mismos quedaran redactado de la siguiente manera:

ART: 48) Horas suplementarias: Los Trabajadores percibirán una remuneración superior en un cincuenta por ciento (50%) a la normal por todo tiempo de trabajo en exceso de la jornada laboral durante los días de semana. Si el trabajo extra se realiza durante los días sábados, domingos o feriados, o en horarios de veintiuna (21 hs) a siete (7 hs), dicha remuneración será un cien (100%) superior a la normal.

El Valor de la Hora 50% y 100% se calculara tomando como parámetro el Escalafón Único Funcional y Móvil en Vigencia, Los mismos serán remunerativo y bonificable. Para la liquidación de las horas suplementarias Únicamente, los agrupamientos se dividirán en dos fragmentos A y B:

A) Agrupamientos fijados en porcentajes del 59,71 % - 68,66 % y 82,09 %.

Horas al 50%: será el equivalente al 1.8 por ciento del salario mínimo del Escalafón.

Horas al 100%: será el equivalente al 2.4 por ciento del salario mínimo del Escalafón.

B) Agrupamientos fijados en porcentajes del 100 % - 17 % y 50 %.

Horas al 50%: será el equivalente al 2.4 por ciento del salario mínimo del Escalafón.

Horas al 100%: será el equivalente al 3.2 por ciento del salario mínimo del Escalafón. (Según diagrama).

Agrupamiento según Escalafón Único Funcional y Móvil en %	Básico \$	Porc. 50%	Porc. 100%
59,71 % - 68,66 % y 82,09 %.	\$ 630	1.8 %	2.4 %
100 % - 17 % y 50 %.	\$ 630	2.4 %	3.2 %

Valores
Actualizados
a partir del
01/07/07.

2) - Para la liquidación por Título de Estudios cursado, según nivel, se tomara como valido lo establecido en la Ley 2265 de Remuneraciones.

Sin más que agregar se firman tres (3) copias en un mismo tenor y a un solo efecto.

CARLOS A. CORAZZINI
Vice Intendente
Municipalidad de Junín de los Andes

A.T.E

ANGEL C. HERRERA
Intendente
Municipalidad de Junín de los Andes

Modificación de las Horas Suplementarias

ART: 48) Horas suplementarias: Los Trabajadores percibirán una remuneración superior en un cincuenta por ciento (50%) a la normal por todo tiempo de trabajo en exceso de la jornada laboral durante los días de semana. Si el trabajo extra se realiza durante los días sábados, domingos o feriados, o en horarios de veintuna (21 hs) a siete (7 hs), dicha remuneración será un cien (100%) superior a la normal. El Valor de la Hora Normal, 50% y 100% se calculará tomando como parámetro el Escalafón Único Funcional y Móvil en Vigencia, Los mismos serán remunerativo y bonificable. Para la liquidación de las horas suplementarias Únicamente, los agrupamientos se dividirán en dos fragmentos A y B:

A) Agrupamientos fijados en porcentajes del 59,71 % - 68,66 % y 82,09 %.
 Horas Normales: será el equivalente al 1.2 por ciento del salario mínimo del Escalafón.
 Horas al 50%: será el equivalente al 1.8 por ciento del salario mínimo del Escalafón.
 Horas al 100%: será el equivalente al 2.4 por ciento del salario mínimo del Escalafón.

B) Agrupamientos fijados en porcentajes del 100% - 17% y 50 %.
 Horas Normales: será el equivalente al 1.6 por ciento del salario mínimo del Escalafón.
 Horas al 50%: será el equivalente al 2.4 por ciento del salario mínimo del Escalafón.
 Horas al 100%: será el equivalente al 3.2 por ciento del salario mínimo del Escalafón.
 (Según diagrama).

Agrupamiento según Escalafón Único Funcional y Móvil en %	Básico \$	Porc. %	Valor Hs Normal	Porc. %	Valor Hs 50 %	Porc. %	Valor Hs 100 %
59,71 % - 68,66 % y 82,09 %.	\$ 630	1.2 %	\$ 7,56	1.8 %	\$ 11,34	2.4 %	\$ 15,12
100 % - 17 % y 50 %.	\$ 630	1.6 %	\$ 10,08	2.4 %	\$ 15,12	3.2 %	\$ 20,16

Valores referidos al 1º de 2008.

43,48 - 53,99 - 61,99	1,296	1,20%	15,55	1,80%	23,22	2,40%	31,10
70 - 81,99 - 100%	1,296	1,60%	20,73	2,4	31,10	3,20%	41,44
43,48 - 53,99 - 61,99	1,596				28,73		38,30
70 - 81,99 - 100%	1,596				38,30		51,07

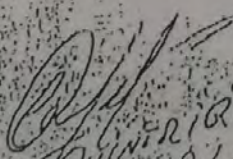
ACTA ACUERDO

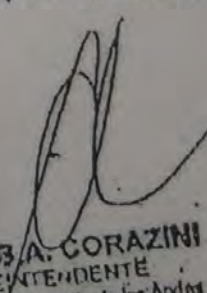
En Junín de los Andes, a los 28 días del mes de febrero del año 2007, en el marco de Paritarias, se reúnen por una parte el Dpto. Ejecutivo Municipal y por la otra parte la Asociación de Trabajadores del Estado -ATE-, representado por los Sres. Abajo firmantes con el fin de acordar lo siguiente que quedará incluido en la Convención Colectiva de Trabajo del municipio de Junín de los Andes:-

Semana no calendaria -Art. N°... : El personal que cumpla su jornada laboral, en forma habitual y permanente bajo un cronograma de semana no calendaria, percibirá un adicional remunerativo y bonificable equivalente al veinticinco y medio por ciento (25,5 %) del salario básico del agrupamiento inferior. La semana no calendaria se refiere a la prestación de servicios en días sábados y/o domingos, no percibiendo por ello remuneración extraordinaria alguna.

Trabajo nocturno -Art. N°... : El personal que cumpla su jornada laboral, en el horario comprendido entre las 21:00 (veintituna) y las 7:00 (siete) del día siguiente, en forma habitual y permanente, percibirá un adicional remunerativo, bonificable equivalente al catorce por ciento (14 %) del salario básico del agrupamiento inferior.

Actividad crítica asistencial UAF - CCI -Art. N°... : Todo el personal que cumpla su jornada laboral, en forma habitual y permanente en las áreas de Unidad de Acción Familiar y Centro de Cuidados Infantiles, percibirá un adicional remunerativo y bonificable equivalente al dieciséis y medio por ciento (16,5 %) del salario básico del agrupamiento inferior en concepto de Actividad Crítica Asistencial. Considérese "actividad crítica asistencial -UAF -CCI" a la prestación de servicios en atención a niños, en forma directa e indirecta, y su relación con la familia en ámbitos de guarderías.


CARLOS
ATE


CARLOS A. CORAZINI
VICEINTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

ANEXO I

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En la ciudad de Junín de los Andes, Departamento Huilliches, Provincia del Neuquén, a los 04 días del mes de septiembre de 2.007, se reúnen en el Palacio Municipal en el Ambito de Paritarias, por una parte y en representación del Ejecutivo Municipal el Viceintendente Sr. Corazzini Carlos A., la Secretaria de Gobierno Sra. Asmar Maria Teresa, y el Director Gral. de Recursos Humanos Sr. Lucero Juan; por otra parte, los representantes de los Empleados Municipales el Gremio A.T.E. Sra. Quintriqueo Carlos, Sra Abraham Soraya y Sr. Marinero Rubén Walter.; acto seguido se acuerda mediante la presente acta lo siguiente, lo cual formara parte como Anexo I del Convenio Colectivo de Trabajo y adjuntado al mismo.

- 1) Reglamentar las pautas Capitulo VII del Escalafón Único Funcional y Móvil, Artículo 29 Escalafón (Diagrama); Artículos 33, 34; Capitulo VIII, Ascenso y Bonificaciones, Artículos 36 (ascenso Vertical);
- 2) Se implementara las pautas del Sector U.A.F, C.C.I.; Sector de Inspectores Municipales y demás pautas a saber, lo cual deberá ser adjuntado al Convenio Colectivo de Trabajo como ANEXO I.

ESCALAFON UNICO FUNCIONAL Y MOVIL ANEXO I

PROFESIONAL	PROFESION AL					
TECNICO		TEC. SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
PLANO DE OBRAS Y SERV. GENERALES			OFICIAL ESPECIALIZA DO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIV O		TECNICO SUPERIOR	TECNICO ADM.	ADMINISTRA TIVO	ADMINISTRA TIVO INTERMEDIO	AUXILIAR ADMINIS TRATIVO
SECTOR COCINA U.A.F. C.C.I. o SIMILAR	NUTRICIO NISTA		RESPONSA BLE SERVICIO DE COCINA		AUXILIAR DE COCINA	
SECTOR GUARDERIAS / SALAS. U.A.F. C.C.I. o SIMILAR			RESPONSA BLE DE GUARDERIAS / SALAS		AUXILIAR DE GUARDERIAS / SALAS	
NIVEL SALARIAL 1.63.7	50 %	17 %	100 %	82,09 %	68,66 %	59,71 %
VALOR PESOS	\$ 1584,76	\$ 1236,11	\$ 1056,51	\$ 867,28	\$ 725,39	\$ 630,84

Maria T. Asmar
SECRETARIA DE GOBIERNO
Municipalidad de Junín de los Andes

ATE Municipio

Juan A. Lucero
Director General
de Recursos Humanos
Municipalidad de Junín de los Andes

1 - **Profesional:** Poseer Título de estudios Universitarios de carrera de cinco (5) o mas años de duración.

2 - **Técnico:**

2-1- **Técnico Superior:** Poseer Título de estudios Terciarios o Universitarios de carreras de hasta cuatros (4) años de duración.

2-2 - **Técnico:** Poseer Título Secundario Especializado; y/o Certificado de Aprobación de estudios Universitario de carrera, de no menos de dos (2) años de duración.

2-3- **Auxiliar Técnico:** Poseer Título de Ciclo básico Secundario, más la realización de un curso de especialización no menor de nueve (9) meses.

3 - **Administrativo:**

3-1- **Técnico Superior Administrativo:** Poseer Título de estudios Terciario o Universitarios orientado a la contabilidad, a la administración pública o de empresas, de carreras de hasta cuatros (4) años de duración.

3-2- **Técnico Administrativo:** Poseer Título de estudios Secundarios completos, con operación de P.C., redacción propia, conocimientos de los procedimientos administrativos, contable y de las leyes que norman la actividad, haber ejercido supervisión de personal, mediante asignación por resoluciones.

3-3- **Administrativo:** Poseer Título de estudios Secundarios, conocimiento en P.C., redacción propia, conocimientos de los procedimientos administrativos y leyes que norman la actividad.

3-4- **Administrativo Intermedio:** Poseer Título de Ciclo básico Secundario Nivel Medio, acreditando mediante certificado o constancia, mínimo segundo año aprobado, conocimiento básico de dactilografías, P.C. y nociones básicas de los procedimientos administrativos y contables.

Quedaran comprendidos como mínimo en este Agrupamiento, todos los Inspectores Municipales, que No posean estudio secundario completo.

3-5- **Auxiliar Administrativo:** Estudios primarios completos, conocimiento básico en dactilografías y P.C ; nociones básicas de los procedimientos administrativos y contables.

4- **Ascenso Vertical:** todos los empleados municipales, accederán a TODOS los cargos de conducción de la Municipalidad mediante concurso de oposición y antecedente. Dichos cargos tendrán una duración de tres (3) años. Quienes accedan a los mismos percibirán el Ascenso de Un tramo horizontal que le corresponde a su agrupamiento, siendo este como mínimo el agrupamiento Administrativo o equivalente en las demás especialidades, no así los empleados que revistan agrupamiento superior al enunciado, los cuales accederán al agrupamiento inmediato superior; mas un adicional por responsabilidad jerárquica que será dePesos (\$) en el caso de Jefe de Sector y dePesos (\$) en el caso de los Directores; el adicional de ambos quedara sujeto a la decisión que se adopte en la comisión paritaria permanente. El acceder a un cargo de conducción en la estructura de la Municipalidad implica la aceptación del régimen de dedicación exclusiva que implica que no se percibirá ninguna otra

Maria T. Amador
SECRETARIA DE GOBIERNO

TI M M U N I C I P I O

Juan A. Lucero
Director General
de Recursos Humanos

bonificación que la ya establecida como adicional por responsabilidad jerárquica. La Comisión Paritaria Permanente establecerá los cargos de conducción.

5- Títulos habilitantes: Los títulos universitarios, terciarios, secundarios o primarios a que se ha hecho referencia deben ser expedidos por establecimientos que cuenten con reconocimiento para hacerlo. En caso de que por variación o diferencias de los planes de estudios, existen títulos profesionales o terciarios de carreras de distinta duración pero profesional, serán reconocidos con el Agrupamiento Superior, según requisitos escalafón único, funcional y móvil.

6- Promoción Automática por Nivel de Estudios:

6-1- Todo empleado de planta permanente que haya finalizado sus estudios secundario/ técnico/profesional y presente la acreditación correspondiente, será reconocido automáticamente, con el agrupamiento que le corresponde según los requisitos estipulados en el Escalafón Único Funcional y Móvil en vigencia.

7 - Mano de Obra Especializada y Servicios Generales:

7-1- Oficial Especializados: Es el trabajador que teniendo amplios conocimientos y dominio de un oficio, se halla capacitado para realizar trabajos específicos inherentes a su tarea, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma.

La capacitación deberá ser demostrando a través de distintos certificados y/o constancias. En este Nivel Agrupamiento deberán ser contemplados los Chóferes, Carpinteros, Electricistas y Gasista, según los siguientes requisitos:

7-2- Chóferes especializado: es el trabajador que desarrollan sus tareas en unidades pesadas viales, moto niveladora, cargadora y retroexcavadora, deberá ser avalado por el (Carnet de habilitación).

7-3- Carpinteros Especializado: es el trabajador que posee constancia de estudio con el nivel de maestro carpintero.

7-4- Electricistas Especializado: es el trabajador que posee matrícula habilitante para desarrollar las tareas como Instalador.

7-5- Gasistas Especializado: es el trabajador que posee matrícula habilitante de 1º y 2º categoría.

7-6- OFICIAL: Es el trabajador que puede realizar por sí mismo todas las tareas de un oficio, interpretando planos, supervisado por el oficial especializado.

En este Nivel Agrupamiento también deberán ser contemplados los Chóferes, Carpinteros, Electricistas y Gasista, según los siguientes requisitos:

7-7- Chóferes Oficial: es el trabajador que desarrollan sus tareas en unidades semipesadas, Camiones, Colectivos y Tractores, deberá ser avalado por el (Carnet de habilitación).

7-8- Carpinteros Oficial: es el trabajador que No posee constancia de estudio como maestro carpintero, asiste al carpintero especializado y puede realizar todas las tareas del oficio por sí mismo.

7-9- Electricistas Oficial: es el trabajador que No posee matrícula habilitante para desarrollar las tareas como Instalador, y asiste al electricista especializado, puede realizar algunos trabajos por sí mismo.

7-10- Gasista Oficial: es el trabajador que posee matrícula habilitante como Instalador.

7-11- MEDIO OFICIAL: Es el trabajador que posee conocimientos prácticos básicos de un oficio o trabajo y puede realizar alguna tareas por sí mismo, supervisado por el oficial y/o oficial especializado.

En este Nivel Agrupamiento también deberán ser contemplados los Chóferes, Carpinteros, Electricistas y Gasista, según los siguientes requisitos:

7-12- Chóferes Medio Oficial: es el trabajador que desarrollan sus tareas en unidades livianas, Camionetas, autos, deberá ser avalado por el (Carnet de habilitación).

7-13- Carpinteros Medio Oficial: Es el trabajador que posee conocimientos prácticos básicos del oficio y puede realizar alguna tareas por sí mismo, supervisado por el oficial y/o oficial especializado.

7-14- Electricistas Medio Oficial: es el trabajador que asiste al Oficial y Oficial Especializado electricista, posee conocimientos prácticos básicos del oficio.

7-15- Gasistas Medio Oficial: es el trabajador que posee capacitación, referente al oficio, conocimientos prácticos básicos del mismo y puede realizar algunas tareas por sí mismo, asiste al Oficial gasista.

7-16- AYUDANTE: es el trabajador que posee conocimientos prácticos básicos de oficios o trabajos, asiste al medio oficial y/o oficial, no requieren habilidad específica.

8- Cobertura ante la ausencia de los chóferes:

8-1- Cobertura Permanentes: Deberá ser cubierto a través de concursos Interno por orden de mérito del nivel que se requiera, el desempeño significa ocupar el nivel de encuadre salarial requerido.

8-2- Cobertura Temporal: Deberá ser cubierto temporariamente por el agente que haya ganado el concurso interno por orden de mérito del nivel que se requiera, en este caso el desempeño de la función implica subrogancia del nivel requerido mientras dure la cobertura. Para todos los casos que implique la necesidad de otorgar una cobertura, el municipio deberá llevar un registro anticipado de postulante que hayan concursados mediante examen de oposición y antecedente, habiendo obtenido el resultado pretendido para cubrir el puesto.

9- Reconocimiento por servicio de recolección: Todos los trabajadores que se desempeñan en el sector de recolección de residuos con una antigüedad de (10) diez años de permanencia en la tarea de forma ininterrumpida, se le reconocerá con un ascenso al agrupamiento siguiente del encuadre que reviste, quedando excluido de este beneficio los chóferes.

10- Sector UAF: Se contempla únicamente el sector de cocina y guardería/salas, las demás secciones se encuentran comprendido según lo establecido en el C.C.T.

10-1- Sector de Cocina:

10-1- Nutricionista: el personal que se desempeñe como Nutricionista Deberá ser PROFESIONAL Habilitado.

10-2- Responsable de Cocina: es el trabajador/a que desarrolla sus tareas ejerciendo la supervisión de la cocina y de las personas que tiene a cargo, desplegando además la elaboración de las comidas.

10-3- Auxiliar de Cocina: es el trabajador/a que desarrolla sus tareas ejerciendo la asistencia al supervisor inmediato, depende directamente del Responsable de Cocina.

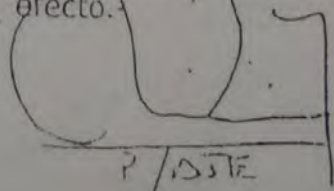
10-4- Responsable Servicio de Guardería: es el trabajador/a que desarrolla sus tareas ejerciendo la supervisión del personal que se desempeña en las distintas salas y el desarrollo de la actividad misma. Poseer como mínimo estudios Secundarios completos, conocimiento en leyes que norman la actividad 2302 y 2212 etc.

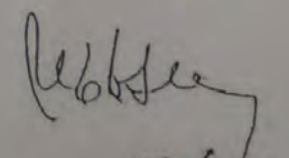
10-5- Auxiliar de Guardería: es el trabajador/a que desarrolla sus tareas en las salas, asistiendo al cuidado directo de los niños, depende directamente del Responsable de Servicio de Guardería.

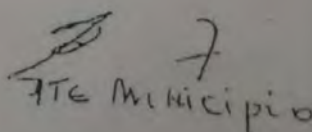
11- Cargos Electivos: Todos los empleados municipales que ocupen cargos electivos de representación gremial de los trabajadores municipales sujeto a lo establecido en el Convenio Colectivo de Trabajo y hayan cumplido su mandato, se le deberá reconocer al finalizar su gestión, el ascenso en un tramo siguiente al agrupamiento que reviste, según la especialidad.

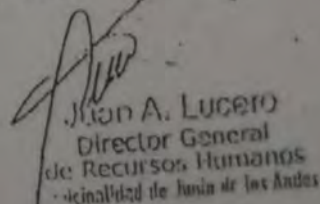
12- Jubilados: Todos Empleados de Planta Permanente que realicen la solicitud de Jubilación ante el ejecutivo Municipal a través de la Secretaria/ Dirección y/o Area correspondiente, deberán ser reconocidos a partir del Inicio de mencionada solicitud con el ascenso en un tramo siguiente al agrupamiento que reviste, según la especialidad. Así mismo todo empleado que halla iniciado el trámite a la fecha y se encuentre sin resolución definitiva, adquirirá igual beneficio con efecto retroactivo.

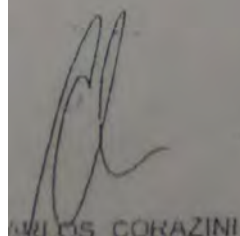
Sin más que agregar se firman tres (3) copias en un mismo tenor y a un solo efecto.


P/DSTE


Maria T. Asmar
SECRETARIA DE GOBIERNO
Municipalidad de Junín de los Andes


JTC Municipal


Juan A. Lucero
Director General
de Recursos Humanos
Municipalidad de Junín de los Andes


CARLOS CORAZINI

ACTA ACUERDO PARITARIO

-En la ciudad de Junín de los Andes, Departamento Huiliches, Provincia del Neuquén, a los 14 días del mes de julio de 2008, en la sala de reuniones de Intendencia, en ámbito de Paritarias, se encuentran presentes el Sr. Intendente Municipal Don Campos Enrique, el Señor Viceintendente MMO. Diego Alexis Marcovesky, la Secretaria de Gobierno y Secretaría de Bienestar Social a cargo, Prof. Mabel Alicia Fulgencio, la contadora Rodríguez Adriana, por parte del Gremio ATE lo hacen los representantes la Sra. Abraham Soraya, Marinero Rubén, Rizzo Esmeralda y Sánchez Miriam; a continuación se acuerda lo siguiente:

1. Teniendo en cuenta la discusión salarial entre el ejecutivo municipal y los representantes del gremio ATE, mantenida oportunamente a lo largo de las últimas semanas, se reúnen las partes para dar cumplimiento al acta de fecha del día 07 de julio de 2008, en la cual se arribó al acuerdo de la siguiente grilla salarial:

ESPECIALIDADES	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO,	ADM. INTERME DIO	AUXILIAR
Nivel Salarial 2.1	100%	82%	70%	62%	54%	47.62%
Valor en Pesos	\$1881,60	\$1542,91	\$1317,12	\$1166,59	\$1016,06	\$896,00
Adicional No Remun. Ni Bonificable	\$150,00	\$150,00	\$150,00	\$200,00	\$200,00	\$200,00

2. Los mencionados Adicionales serán no remunerativos ni bonificables, hasta el mes de diciembre del corriente año inclusive.
 3. Es compromiso de la mesa, regularizar progresivamente la relación del nivel salarial del 2.5 Inicial del C.C.T., como así también se fija por uso de convenio colectivo de trabajo el 2.5 % a los no agremiados según asamblea. Estos fondos se destinarán al gremio signatario según C.C.T.
 4. Lo mencionado en el artículo anterior, será elevado a la Subsecretaría de trabajo, para su refrendación.
- Sin otro tema puntual que tratar, los participantes firman al pie tres (3) copias elaboradas bajo un mismo tenor y a un solo efecto.

Gremio ATE

MMO. DIEGO A. MARCOVESKY
VICEINTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

Rubén E. Campos
Intendente
Municipalidad
de Junín de los Andes

ACTA JACAO

EN LA CIUDAD DE JUNIN DE LOS ANDES, A LOS 27 DÍAS
DEL MES DE FEBRERO DE 2009, A LAS 10 HS SE REUNE
LA JACAO, ENTENDIÉNDOSE PRESENTES LA CONCEJAL LOREDA CALFUGUO
(M.P.N), S.M. ANDREA ROSSO (UNE), POR ATE SONAYA ABRAHAM,
RUBÉN TRINERO, TIRIAN SANCHEZ, DAUTE GONZALEZ, SILVANA VEGA Y
EN REPRESENTACIÓN DEL EJECUTIVO VITAL DR. SAÚL CASTAÑERA,
DE REUNIR:

1) • EL EJECUTIVO SE COMPROMETE A REVER LA SITUACIÓN
DE LOS TIONOTUPISTAS, EL OBJETO ES DISTRIBUIR DICHO PUESTO.

2) • UNE Y ATE SE COMPROMETEN A ABOGAR TODOS LOS
RECHOS REALIZADOS POR LOS COMPAÑEROS E INCLUIR LOS RECHOS
HECHOS CON ANTERIORIDAD, AJUSTADO AL ART. 32 CCT.

3) • SE AGENERA EN LA TUA, TODAS LAS PARTES QUE A
PARTIR DEL MES EN CURSO, SE HAN EFECTUADO LA LIQUIDACIÓN
DEL EDICULO PROVISORIO, OTORGADO POR LA JACAO, HASTA TANTO
SE TERMINE DE REVER LAS ITINERARIAS.

4) • ATE UNE Y A RECHAZAR QUE SE LOS APONE LO QUE
CORRESPONDE A LOS AGENTES HUIQUIFIL Y CUAUN.

5) • SE AGENERA QUE LA LIQUIDACIÓN DEL EDICULO
PROVISORIO SERÁ RETROACTIVO AL MES DE ENERO DE 2009.

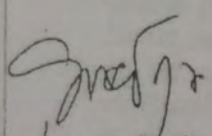
6) • LA CONCEJAL LOREDA CALFUGUO (M.P.N) FIJA SU POSTURA
DE QUE SE REVEAN LOS ~~EDICULOS~~ ^{APROBACIÓN DE} RECHOS Y A PRESENTARLOS.

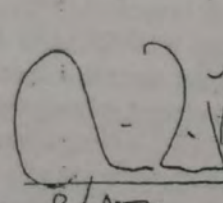
7) • DR. CASTAÑERA SAÚL, FIJA LA INTERVENCIÓN DE QUE SE
SE NOTIFICA EL CCT. SE REVEA LA SITUACIÓN DE TODOS LOS
EDICULOS PROVISORIOS OTORGADOS, Y DE TODOS LOS AGENTES TIONOTUPISTAS.

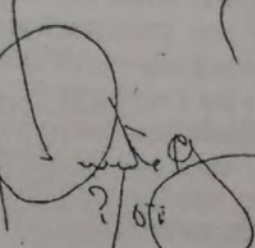
8) • Se acuerda dar cumplimiento a las metas firmadas con anterioridad.

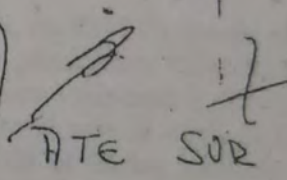
9) • UNE y ATE comparten la postura del Dr. Castañeda, expresada en el punto 7) de la minuta.

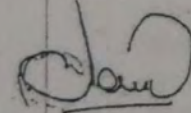
Sin más, culmina la presente y se firma al pie de conformidad con lo acordado.

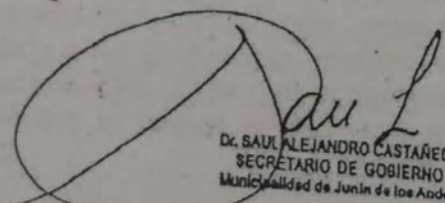

Leg 375 ATE

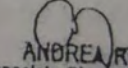

P/ATE


ATE


ATE SOR


Bloque MPN

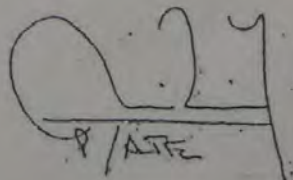

Dr. SAUL ALEJANDRO CASTAÑEDA
SECRETARIO DE GOBIERNO
Municipalidad de Junín de los Andes

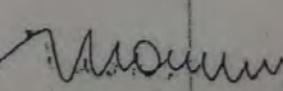

ANDREA ROSSO
Concejala Bloque Frente UNE
Junín de los Andes

ACTA DE ACUERDO PARITARIO

En Junín de los Andes, a los dos días del mes de Marzo del año Dos Mil Nueve, se reúnen en el ámbito de Paritaria, por una parte en representación del Ejecutivo Municipal el Viceintendente Municipal a cargo de la Intendencia Sr. Marcovesky Diego, el Sr. Secretario de Gobierno y Asesor Legal Municipal Dr. Saul Castañeda, y por parte del Gremio ATE lo hacen la Sra. Soraya Abraham y el Sr. Marinero Rubén Walter E. Acto seguido se acuerda lo siguiente:

- 1) La grilla salarial que consta en el Anexo I de la presente, para ser implementada en el mes de Marzo de 2.009, y a percibir a partir del mes de Abril de 2.009, según se detalla en el punto 2 de la presente.
- 2) Con relación al Adicional No Remunerativo Ni Bonificable, de \$150,00 (pesos ciento cincuenta) y de \$200,00 (pesos doscientos), que se viene percibiendo a la fecha, la misma pasará a formar parte del Básico del Escalafón Único Funcional y Móvil, en forma progresiva en tres meses consecutivos a ser efectivo en el mes de Abril de 2.009 en un porcentaje del 33.33% mensual equivalente a \$66,66 al básico restando una diferencia por absorber de \$133,34 hasta el mes de Junio inclusive, fecha en la que quedará absorbido en su totalidad. El segundo pago del 33.33% mensual equivalente a \$66,66 al básico restando nuevamente la suma de \$66,66, la cual quedará absorbida en su totalidad en el tercer pago (Mes de mayo para cobrar en Junio). Los tres agrupamientos iniciales continuarán percibiendo la diferencia que surge entre la suma absorbida y la que queda por absorber hasta tanto quede cumplimentado el acuerdo total en el mes de Junio (hasta que se absorban todas las sumas no remunerativas y no bonificables y las mismas se transformen en definitiva en parte integrante del básico salarial).
- 3) Se acuerda liquidar en los haberes del mes de Febrero del presente Año, el porcentaje de 2.5% por uso de Convenio, según Actas de Paritarias oportunamente firmadas y notificadas a la Subsecretaría de Trabajo Delegación Junín de los Andes.
- 4) Instrumentar un mecanismo más ejecutivo, ágil y apropiado, para el tratamiento de la Jubilación de los Empleados Municipales, todo según lo contemplado en el C.C.T. ANEXO I.
- 5) Se ratifica el pago de los Encuadres Provisorios, que fueron trabajados en la JACAD, según constan en actas de JACAD oportunamente firmadas.
- 6) El presente Acuerdo tendrá vigencia hasta el mes de Junio de 2.009 inclusive, oportunidad en la cual volverá a reunirse la Mesa Paritaria para evaluar la situación económica y salarial general y avanzar en los mecanismos necesarios que permitan abordar el objetivo primordial de arribar a la relación salarial del 2.5.
- 7) Sin más que agregar, firman al pie de la presente los acordantes, en tres ejemplares a un mismo tenor y a un solo efecto.


Sr. ATE


M.M. DIEGO A. MARCOVESKY
VICEINTENDENTE
INTENDENTE A CARGO
Municipalidad de Junín de los Andes

ESCALAFÓN ÚNICO FUNCIONAL Y MÓVIL (ANEXO 1-SEGÚN ACTA DEL 01/05/01)

PROFESIONAL	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO ESPECIALIZADO	AUX. TECNICO OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
TECNICO						
MANO DE OBRAS Y SERV. GENERALES						
ADMINISTRATIVO						
NIVEL SALARIAL 2.2 Mes de Marzo/Abril (PRIMER PAGO)	100 %	82 %	78 %	62 %	54 %	43.5 %
Pesos	\$ 2117.85	\$ 1736.43	\$ 1412.49	\$ 1113.06	\$ 1140.83	\$ 962.66
NIVEL SALARIAL 2.3 Mes de Abril/Mayo (SEGUNDO PAGO)	100 %	82 %	78 %	64 %	56 %	45.45 %
Pesos	\$ 2245.94	\$ 1844.93	\$ 1574.93	\$ 1439.93	\$ 1259.94	\$ 1022.72
NIVEL SALARIAL 2.3 Mes de Mayo/Junio (TERCER PAGO)	100 %	82 %	76 %	62 %	54 %	43.35 %
Pesos	\$ 2520.80	\$ 2067.95	\$ 1764.54	\$ 1562.19	\$ 1361.23	\$ 1096.69

2004 - 2009

MANO

MANO DIEGO A. MARCONE
VICEDIRECTOR
- DIRECTOR GENERAL
- DIRECTOR GENERAL DE...

MAYO 2009

Ante mí
28/4/09

Ante mí
28/4/09

ACTA JACAD

En Junín de los Andes, a los 16 días del mes de Julio del 2009, siendo las 20:00 hs, se encuentra presente en la sala de reuniones del Palacio Municipal en representación del Ejecutivo Municipal el Sr. Intendente Municipal Prof. Rubén Enrique Campos, la Directora General de Recursos Humanos Sra. Alejandra M. Alarcón Rigotti, en representación del Concejo Deliberante Bloque UNE EL Sr. Gustavo Cañicul, en representación del Concejo Deliberante Bloque de la Concertación Sr. Carlos Viveros, en representación del Concejo Deliberante Bloque MPN Lorena Calfuqueo, en representación del Gremio ATE los Sres. Rubén Marinero y el Sr. Dante Gómez, Se comienza con la reunión del día de la fecha:

-Se comienza dicha reunión con la aclaración pertinente sobre la última acta de JACAD, donde se estipula que los demás gremios, distintos al signatario del Convenio Colectivo de Trabajo ATE, deberían presentar la documentación que acredite la representación de cada gremio.

-Se hacen presentes en representación del Gremio UOEM los Sres. Daniel Madueño y el Sr. Carlos Corazini, en representación del gremio UPCN los Sres. Gabriel Aurto y el Sr. Alejandro Zavalla, solicitando la respuesta de acuerdo al punto 6 del Acta del 18 de Junio del corriente año:

-El Sr. Zavalla menciona que el sentido de reunirse es representar a los trabajadores, no que quede en tela de juicio si es un gremio legalmente conformado o no, ya que han presentado la documentación pertinente.

-El Sr. Corazini coincide con el Sr. Zavalla, y además expone que el gremio el cual representa realizó una presentación ante la Subsecretaría de Trabajo, ya que han agotado las instancias de que sean convocados a participar de la Junta de Calificación Admisión y Disciplina.

-El Sr. Concejal Gustavo Cañicul comenta que la postura del Concejo Deliberante es que para la próxima reunión de Jacad se cite a los demás gremios.

-El Sr. Corazini comenta que si no esta la buena voluntad que no se hagan determinaciones no se avance en los temarios hasta que la situación de participación no se resuelva.

-El Sr. Intendente, mociona que se podría enviar un requerimiento al Ministerio de Trabajo la consulta sobre cuales serían los gremios habilitados para que puedan participar de la JACAD, bajo el marco de la Ley N° 1.974.

-El Sr. intendente manifestó que el día viernes 17 de julio con acuerdo de los integrantes de la Jacad presentara el requerimiento ante la Subsecretaria de Trabajo, para la que la misma se expida a la brevedad con referencia así los gremios UPCN y UOEM si se encuentran legalmente reconocidos para participar de la JACAD. Luego de la respuesta de la Subsecretaria se resolvería dicha participación.

Sin más que agregar, se da por finalizada la reunión del día de la fecha siendo las 20:50 hs. Firmando al pie los presentes:

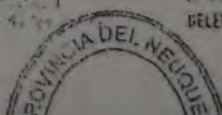
Rubén E. Campos
Intendente
Municipalidad
de Junín de los Andes

Alejandra Alarcón Rigotti
Directora General de Recursos Humanos
Carga de la Secretaría de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

ACTA AUDIENCIA

En la Ciudad de Junín de los Andes, Dpto. Huiliches, Provincia del Neuquén, 31 días del mes agosto del año 2011, siendo las 09:00 hs, se presenta ante este Organismo Laboral, DELEGACION REGIONAL SUR, DEPARTAMENTO DE RELACIONES LABORALES, con relación al Expte. N° 5413-788/11 Caratulado: "ATE S/COMUNICACIÓN MEDIDAS DE ACCION DIRECTA MUNICIPALIDAD DE JUNIN DE LOS ANDES". Por lo que se presenta parte de trabajadora lo hace OMAR MARTINEZ DNI N° 11.640.940, en representación de Asociación Trabajadores del Estado, con domicilio en calle CHILE 580, WALTER MARINERO DNI 17.276.682, con Domicilio en Necochea N° 322, la Sra. Silvana VEGA DNI N° 29.356.116, con domicilio en calle padre Milanesio N° 127, de la Localidad de Junín de los Andes, el Sr. CARLOS CORAZINI DNI N° 17.045.496, con domicilio en calle Milton Aguilar 298, en representación de U.E.M.J.A., todos de la localidad de Junín de los Andes, y AURTO GABRIEL LUIS, DNI N° 14.119.158, con domicilio en calle Gregorio Álvarez 742 en representación de U.P.C.N., todos de la Localidad de Junín de los Andes y por la parte Empleadora, lo hace el Sr. RUBEN ENRIQUE CAMPOS, DNI N° 8.550.201, en carácter de Intendente Municipal, con domicilio en calle Gines Ponte y Don Bosco, de Junín de los Andes. ABIERTO EL ACTO POR EL FUNCIONARIO ACTUANTE: Dándose comienzo al acto las partes han arribado a un consenso en cuanto a lo acordado entre las mismas el día 30 de Agosto de 2011, de la cual adjuntan planilla conformada por las partes. Con lo cual el Ejecutivo Municipal, da por concluidas las actuaciones, dado las cercanías, en tiempo a concluir su mandato. Las partes gremiales, manifiestan que si bien se ha concluido con la instancia que diera origen al expediente. Asimismo las partes acuerdan que continuaran con las negociaciones en el ámbito de competencia municipal. Remitiendo copia de la presentación realizada al Consejo Deliberante. Se procede a hacerle entrega al Sr. Intendente de Boleta de Depósito BPN N° 77764, por un importe de \$ 376,00, (Pesos Trescientos setenta y seis) en concepto de Certificación de firmas, la cual debe ser abonada por el Sr. Intendente, en uso de sus funciones, Resolución N° 0030/11, debiendo acreditarla en un plazo de 48 Horas de firmada la presente, con la debida acreditación bancaria y así poder emitir el correspondiente recibo. No siendo para mas y siendo las 10:00 horas, se da por finalizado el presente acto, firmando el compareciente de conformidad previa lectura y ratificación que hacen de por sí, firmando cinco ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, por ante mi funcionario actuante que CERTIFICO.

P / ATE

MARTINEZ OMAR
LEG. 376DELEGADO A.T.E. Vega, Silvana
P/ATEAURTO GABRIEL LUIS
DELEGADO GREMIAL U.P.C.N.
DELEGACIÓN JUNIN DE LOS ANDES

ACTA DÍA 30 DE AGOSTO DE 2011

En Junín de los Andes, a los 30 días de agosto de 2011, en las instalaciones del Palacio Municipal según lo acordado en acta anterior de la misma fecha y para ser presentado ante la Subsecretaría de Estado. Trabajo Empleo y Capacitación se reúne el Sr. Intendente Prof. Rubén Enrique Carbone y la Srta. Adriana Rodríguez Secretaria de Economía en representación del Ejecutivo Municipal. Sr. Carlos Corralini representantes del Gremio UORBETA, Walter Marín, Sr. Silvana Vega, Omar Marín y Srta. Liliana Fuentes representando al Gremio ATE, Sr. Gabriel Auro por el Gremio UPCA.

Las partes acuerdan el siguiente escalafón único funcional y móvil, a partir de los haberes de agosto/2011, a percibir en septiembre/11:

PROFESIONAL	PROFESIONAL	TEC. SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	
TECNICO			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL
MANO DE OBRAS Y SERV. GENERALES					AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
Nivel salarial 2.5	100%	81.99%	70%	61.99%	53.99%
PESOS	\$ 2.980.80	\$ 2.443.95	\$ 2.056.56	\$ 1.347.79	\$ 1.609.33
					\$ 1.296.00

Asimismo acuerdan que se establezca un aporte no remunerativo al-afonizable de \$ 800,00 (pesos ochocientos) para los agrupamientos desde Auxiliar técnico hasta "Profesional" y \$ 900,00 (pesos novecientos) desde "Ayudante" a "medio oficial" y/o equivalentes según presente diagrama.

Sin más firmar al pie los presentes.

Rubén E. Carbone
Intendente
Walter Marín
Sr. Silvana Vega
Sr. Carlos Corralini
Sr. Gabriel Auro

PARITARIAS 09-12-2011

En la Ciudad de Junín de los Andes, a los 09 días del mes de Diciembre de 2011, siendo las 12:30 hs. se reúnen en las instalaciones del Palacio Municipal en el ámbito de Paritarias, los señores: en representación del Ejecutivo Municipal el Sr. Intendente Prof. Rubén Enrique Campos; en representación del Gremio ATE Sra. Silvana Vega y Omar Martínez, en representación del Gremio UPCN Sr. Gabriel Aurio y representantes del Gremio UOEMJA los Sres. Carlos Corazini, Daniel Madueño y Luis Madueño.

A continuación se da comienzo con la reunión, donde todas las partes acuerdan que las modificaciones de los artículos 11 y 12 del CCT, quedarán redactados de la siguiente manera:

1) JUBILADOS: Teniendo en cuenta que la ley 611 indica que para ser beneficiado por el régimen jubilación deberán contar con una edad de 55 años para las mujeres y de 60 años para los hombres.

Todos los trabajadores municipales que se encuentren pronto a jubilarse, tendrán el derecho a percibir el beneficio de dos (2) ascensos, para reconocimientos a los años de servicios prestados en forma efectiva ante la municipalidad, según requisitos:

a) **MUJERES:** se le otorgará cuando el agente haya cumplido con 53 años de edad y con una antigüedad mínima de 25 años en la administración municipal en forma efectiva únicamente;

b) **HOMBRES:** se le otorgará cuando el agente haya cumplido con 58 años de edad y con una antigüedad mínima de 25 años en la administración municipal en forma efectiva únicamente.

c) En ambos casos se le otorgan el segundo (2) beneficio cuando el agente mujer cumpla 54 años y los hombre 59 años de edad y estén en condiciones de jubilarse.

d) Todo el agente que NO haya cumplido con una antigüedad de 25 años de servicio en forma efectiva en la Municipalidad de Junín de los Andes, pero cuente con la edad suficiente para hacerlo, automáticamente se le otorgará sólo el beneficio de ascenso de un (1) tramo siguiente al agrupamiento que reviste y/o el equivalente a su especialidad entre los dos (2) últimos tramos; en caso de que el Agente esté encuadrado en el Agrupamiento Superior del Escalafón, percibirá el mismo beneficio.

e) Para los puntos comprendidos precedentemente, deberán realizar la solicitud de jubilación ante el Ejecutivo Municipal a través de la Secretaría/ Dirección/ y/o Área correspondiente;

2) CARGOS ELECTIVOS: Todos los empleados municipales que ocupen cargos electivos de representación gremial de los trabajadores municipales (titulares de la Comisión Directiva Local y/o Zonal), sujeto a lo establecido en el CCT y en la ley 23551 de asociaciones sindicales (según el artículo 8 inc. c; el capítulo III de los estatutos, artículo 16 inc. d) y hayan cumplido su mandato en la conducción central, regional o zonal, siempre y cuando hayan sido elegidos a través del voto de sus afiliados, se les deberá reconocer por única vez al finalizar su gestión, el ascenso de un tramo siguiente al agrupamiento que reviste y/o el equivalente a su especialidad entre los dos (2) últimos tramos.

EL ART. 35. RECONOCIMIENTO DE IDONEIDAD Y EMPIRISMO del Convenio Colectivo de Trabajo seguirá siendo analizado por las partes en la próxima reunión de Paritarias.

En más que agregar, se da por finalizada la reunión, y en prueba de conformidad firman al pie los presentes.

GERMANO D. MADUEÑO
Del. Hom. U.O.E.M.
Municipalidad de Junín de los Andes

ALEJANDRA ALARCÓN RIGOTTI
Subsecretaria de Gobierno y
Gestión de Rec. Humanos
Municipalidad de Junín de los Andes

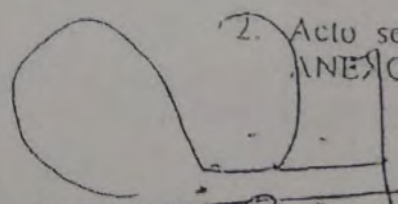
ACTA PARITARIAS 12/12/11

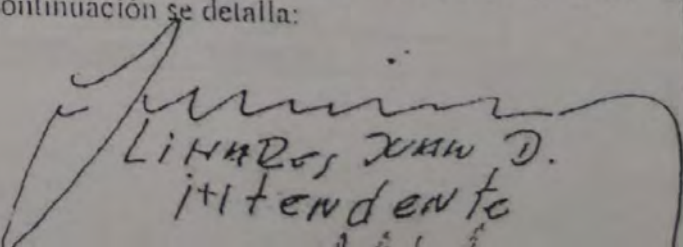
En la Ciudad de Junín de los Andes, a los 12 días del mes de Diciembre de 2011 y siendo las 15 hs., encontrándose reunidos en el ámbito de la Paritaria, en representación del Ejecutivo Municipal, Intendente Juan Domingo Linares, la Viceintendente Andrea Rosso y el Director de Recursos Humanos Téc. Rubén Walter Marinero, Asesores Letrados Dr. Fernando Caffaratto y Dr. Ariel Fernández; por la ATE Alejandro Rams, Liliana Fuentes; por la UOEM Carlos Corazini y Luis Madueño;

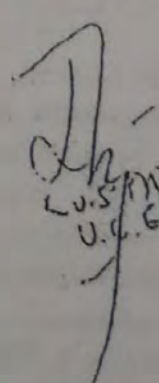
Se da comienzo a la misma, dando a conocer a los presentes el Organigrama de la nueva Estructura Municipal, aprobada por el Concejo Deliberante mediante Ordenanza 2049/11, promulgada por Resolución del Ejecutivo Mpal. 1615/11; donde están contemplados tres (3) cargos Políticos a saber:

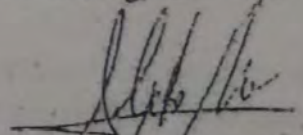
1. **SECRETARIOS - SUBSECRETARIOS - COORDINADORES;** a partir de ellos, todas las Direcciones, Despachos, Departamentos y/o Áreas serán cubiertas por personal de Planta Permanente Municipal transitoriamente, hasta tanto el órgano competente genere los concursos pertinentes, según CCT.

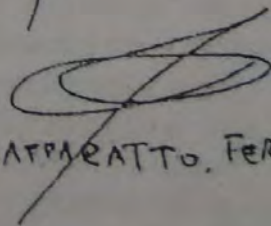
2. Acto seguido, se aprueba por unanimidad, incorporar al CCT el ANEXO II, que a continuación se detalla:

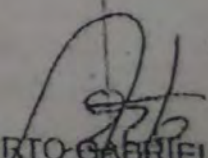

MARINERO RUBEN W.R.

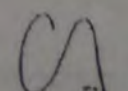

LINARES JUAN D.
Intendente

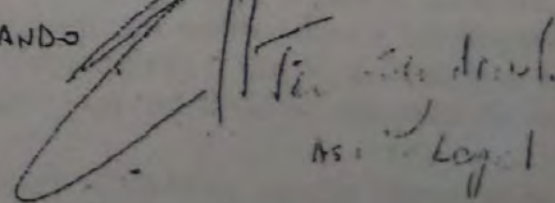

LUIS MADUEÑO
U.O.E.M.S.A.


RAMS Alejandro


CAFFARATTO, FERNANDO


GABRIEL LUIS
DELEGADO GREMIAL U.P.C.N.
DELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES


A. Rosso


AS: Legal

ANEXO II
REGLAMENTACIÓN C.C.T - ACUERDO DE PARTES

I. Artículo 36 "

"Cambios de Agrupamiento"

Cambio de Agrupamiento: El Trabajador tendrá derecho a cambios de agrupamiento sólo cuando se producen una vacante en el agrupamiento inmediatamente superior de conformidad con lo dispuesto en el Art. 21.

A tal efecto se establecen los siguientes cupos en cada uno de los Agrupamientos del Escalafón Único, Funcional y Móvil:

AGRUPAMIENTO	CANTIDAD DE VACANTES
Profesional	10 (Diez)
Técnico Superior	26 (Veintiséis)
Técnico Administrativo	28 (veintiocho)
Oficial Especializado	19 (Diecinueve)
Oficial	33 (Treinta y tres)
Administrativo	44 (cuarenta y cuatro)
Administrativo Intermedio	32 (treinta y dos)
Medio Oficial	30 (Treinta)
Ayudante	13 (trece)
Auxiliar Administrativo	18 (dieciocho)
Auxiliar Guardería	11 (once)
Responsable Guardería/Cocina	4 (cuatro)

2. " ASCENSO VERTICAL "

Ascenso Vertical: Se accederá a TODOS los cargos de conducción dentro de la estructura de conducción de la Municipalidad mediante concurso de oposición y antecedentes. Dichos cargos tendrán una duración de tres (3) años y los Titulares percibirán, mientras dure el desempeño del cargo:

Jefe De Sector : en el caso de jefe de sector percibirá, mientras dure su función, un adicional por responsabilidad Jerárquica, equivalente al 16% del Básico fijado para la categoría Profesional, este beneficio será remunerativo y bonificable.

Director Clase "A": Revistará en ésta categoría el titular de aquella Dirección de la cual dependan otras Direcciones y en éste caso se le otorgará un ascenso en el tramo horizontal que le corresponda a su agrupamiento más un adicional equivalente al 28% del Básico fijado para la categoría Profesional, este adicional será remunerativo y bonificable. Estos beneficios se mantendrán mientras dure el desempeño en el cargo. Finalizado el mandato caducará el adicional y regresará a la categoría que ostentaba al momento de asumir la función.

Director Clase "B": Revistará en ésta categoría el titular de aquella Dirección de la cual No dependan otras Direcciones y en éste caso se le otorgará un ascenso en el tramo horizontal que le corresponda a su agrupamiento más un adicional equivalente al 22% del Básico fijado para la categoría Profesional, este adicional será remunerativo y bonificable. Estos beneficios se mantendrán mientras dure el desempeño en el cargo. Finalizado el mandato caducará el adicional y regresará a la categoría que ostentaba al momento de asumir la función.

Situación Especial: Cuando el titular de una Dirección ostente la máxima Categoría del Escalafón (profesional) y por ende no se le pueda otorgar el ascenso en el tramo horizontal, se le asignará en concepto de Ascenso Horizontal el equivalente al 18.5 % del básico fijado para la categoría Profesional, este adicional será remunerativo y bonificable y se mantendrá mientras dure el desempeño en el cargo. Finalizado el mandato caducará el adicional.

Independientemente de los Requisitos específicos que se requieran para cada concurso, el postulante deberá cumplir los siguientes requisitos :

1. Revistar en la Categoría de Técnico administrativo del Escalafón Único Funcional y Móvil del C.C.T.
2. Poseer Estudios Secundarios Completos.
3. Haber obtenido una calificación no inferior a (Buena) , en los dos (02) años anteriores a su presentación en el concurso; en caso de que la Municipalidad no efectúe evaluaciones de desempeño, se eximirá al empleado del cumplimiento de este requisito.
4. Aprobar el respectivo concurso.

Director Clase "A":

1. Revistar en la Categoría de Técnico Superior Administrativo del Escalafón Único Funcional y Móvil del C.C.T.
2. Poseer estudios Terciarios o Universitarios Completos.
3. Haber obtenido una calificación no inferior a (Buena) , en los dos (02) años anteriores a su presentación en el concurso; en caso de que la Municipalidad no efectúe evaluaciones de desempeño, se eximirá al empleado del cumplimiento de este requisito.
4. Haber cumplido funciones en puestos de responsabilidad, con personal a su cargo .
5. Haber rotado en , por lo menos, dos (02) áreas Municipales dependientes de distintas Secretarías, Subsecretarías, Direcciones Generales o Similares y haber cumplido en ellas tareas de Planificación, Coordinación o Control.
6. Aprobar el Respectivo Concurso.

Director Clase "B":

1. Revistar en la Categoría de Técnico Superior Administrativo del Escalafón Único Funcional y Móvil del C.C.T.
2. Poseer estudios Terciarios o Universitarios Completos.
3. Haber obtenido una calificación no inferior a (Buena) , en los dos (02) años anteriores a su presentación en el concurso; en caso de que la Municipalidad no efectúe evaluaciones de desempeño, se eximirá al empleado del cumplimiento de este requisito.
4. Haber cumplido funciones en puestos de responsabilidad, con personal a su cargo .
5. Aprobar el respectivo concurso.

El acceder a un cargo de conducción en la estructura de la Municipalidad implica la aceptación del régimen de dedicación exclusiva que implica que no se percibirá ninguna otra bonificación que la ya establecida como adicionales por responsabilidad jerárquica. La Comisión Paritaria Permanente establecerá los cargos de conducción y su cobertura se realizará dentro de los seis (6) meses posteriores a la finalización del encuadramiento previsto en el artículo 32.

3. REGIMEN - SEMANA NO CALENDARIA

Se fijan los nuevos porcentajes de la Semana No Calendaria:

- a) El 18 % calculado sobre el básico de la máxima categoría, a todos los Agentes que se desempeñen en turnos rotativos comprendidos entre las 20 hs. a 08 hs. durante los 365 días del año.
- b) El 14 % calculado sobre el básico de la máxima categoría, a todos los Agentes que se desempeñen en turnos rotativos comprendidos entre las 08 hs. a 20 hs. durante los 365 días del año.

Para percibir dicho beneficio, cada Agente deberá realizar mensualmente 5 (cinco) turnos como mínimo y de manera efectiva.

4. "DE LAS ADSCRIPCIONES"

Las adscripciones serán aprobadas o desaprobadas únicamente por la JACAD'o por el órgano competente que ella designe. Atento a ello, todas las adscripciones que no hayan pasado por la JUNTA, no serán tomadas en cuenta y se sancionará a quien haya violado este artículo, según lo establecido en la COM art 104.

5. Lo dispuesto en el CCT que el presente Anexo modifique y/o cambie, total y/o parcialmente, se considerará tácitamente derogado.-

Por último, la presente reglamentación entrará en vigencia a partir del día de la fecha.

ACTA DE MESA DE DIALOGO

En el día de los Andes a los 17 días del mes de Septiembre del año 2012, en las instalaciones del palacio municipal, se reúnen los siguientes representantes: por el Ejecutivo Municipal los hacen, Intendente municipal Sr. Linares Juan Domingo, el Secretario de Obras Publicas Sr. Paillalauquen Marcelo, el Secretario de Economía Buanadiego Alejandro, Director de Supervisión y Administración de RR HH Tec. Marinero Rubén Walter, por el Gremio ATE la Sra Abraham Soraya, Sr. Neira Carlos, Sr. Cahuimpan Sergio y Sr Peralla Miguel Angel y Raimis Alejandro, por el Gremio UPCN el Sr. Darios Alejandro, la Sra. Reartes Sonia, y Sr. Auro Gabriel, por el Gremio UOEMJA Sr. Corazini Carlos y el Sr. Madueño Luis.

A continuación y dando cumplimiento a la nota de convocatoria realizada por el Ejecutivo Municipal, se da comienzo a la reunión, donde se acuerdan los siguientes temas a saber:

1. Luego de largo intercambio de ideas, el intendente municipal se compromete a realizar el pasaje de \$300 pesos trescientos al básico del escalafón único funcional y móvil del C.C.T., detallado de la siguiente manera:
 - a- Los montos que se vienen percibiendo como adicionales No remunerativo No bonificable de \$800 y \$900 Pesos respectivamente, se absorberán para realizar el pasaje al básico antes mencionado, por un monto de \$ 300 indicado en el punto (1) anterior.
 - b- Con relación al segundo adicional de \$566 No remunerativo, No bonificable que se viene percibiendo actualmente, el mismo se distribuirá en la liquidación mensual de los agentes que cuenten con saldo negativo, garantizando el actual poder adquisitivo que vienen percibiendo en este concepto como adicional.
 - c- El Ejecutivo Municipal garantizara los fondos necesarios para dar cumplimiento a los puntos antes mencionados, los cuales serán abonados con los haberes del mes de septiembre del corriente año.
 - d- Se adjunta a la presente, la grilla salarial correspondiente al Escalafón Único Funcional y Móvil, acordada en este acto.
2. Acta Paritaria de fecha Diciembre*el 2011, los gremios ate y uoemja, mantienen su posicionamiento, cual es que se de cumplimiento al acta del 9 de agosto y ratificada el 21 de agosto; mientras que el gremio upcn se adhiere al dictamen de la subsecretaria de trabajo; el ejecutivo municipal esta dispuesto a seguir trabajando en el tema en un ámbito sujeto ley como lo indica la subsecretaria de trabajo y las leyes vigente, como así también Ejecutivo ratifica el acta de diciembre de 2011 en cuestión.
3. Paga de Trabajo, se fija la entrega en un tiempo perentorio previo relevamiento en el marco de la comisión mixta, priorizando, los sectores de UAF y C.C.I. Como así también se trabajara en parte edilicia de las mismas.
4. Resoluciones de JACAD, el Intendente se compromete a participar de las mismas con su presencia y dar cumplimiento a todo lo resuelto en este ámbito y continuar trabajando con los demás temas de competencia, según acuerdo de JACAD, a modo de ejemplo: reglamentación de Uaf y C.C.I. Inspectorías, Chóferes etc.
5. Personal Contratado, el ejecutivo municipal manifiesta que evaluara los requerimientos planteados en busca de una solución.
6. Con relación a las medidas fuerzas el ejecutivo municipal solicita que con posterioridad a la firma de la presente acta se levanten todas las medidas de fuerza que se vienen desarrollando, a que los Gremios adhieren a mencionada solicitud.
7. El ejecutivo municipal, propone trabajar en la reglamentación del marco disciplinario, a lo que los gremios acompañan mencionada propuesta.

Los puntos 2, 3, 4, 5 y 7, se acuerda pasar a un cuarto intermedio, para ser tratado en el ámbito de JACAD y/o según corresponda.

Sin más que agregar, los presentes firman en conformidad 4 (cuatro) Ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto.



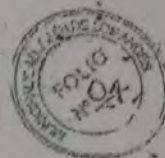
SECRETARÍA DE ECONOMÍA
Buanadiego Alejandro
Intendente Municipal de los Andes

Intendente Municipal
Juan Domingo Linares

Intendente Municipal
Juan Domingo Linares
Intendente de los Andes



Municipalidad de Junín de los Andes
Ámbito de Paritarias



ACTA PARITARIAS 31/10/12

ANEXO III

En la Ciudad de Junín de los Andes, a los 31 días del mes de Octubre 2012, dando cumplimiento a lo acordado oportunamente, se reúnen en el ámbito de la paritaria, los representantes de: por el Ejecutivo Municipal, lo hace el Sr. Intendente municipal Juan Domingo Linares, el Secretario de Obras y Servicios Públicos Sr. Pallalaquén Marcelo; el Director de Supervisión y Adm de Recursos Humanos Tec. Marínero Rubén Walter Eduardo y el Asesor Legal Dr. Ariel Fernández; por el gremio ATE el Sr. Cahuimpan Sergio, Sr. Peralta Miguel y el Sr. Aburto Carlos, el gremio UOEM Sr. Corazini Carlos y Sr. Madueño Luis, por el gremio UPCN el Sr. Auro Gabriel y el Sr. Barrios Matías.

A continuación se da comienzo a la reunión prevista, exhibiendo cada uno de los concurrentes, integrantes de la presente "mesa", las acreditaciones respectivas a fin de corroborar su legalización y representación pertinente a los efectos de tratar los temas concernientes en el marco de esta reunión de paritarias. Subsiguientemente, cada uno de los gremios adjunta nomina de los afiliados. Acto seguido se comienza al tratamiento del tema de convocatoria, seguidamente, una vez meritado y meditado todas las propuestas acercadas por los representantes de cada sector, luego de haber mantenido un intercambio de opiniones, se generaron y sugirieron alternativas de mejora a los que se desarrolla en la presente reunión. Subsiguientemente, se acuerda en este acto que los artículos que a continuación se detallan, suplirán en su totalidad a los artículos del ANEXO II de fecha diciembre de fecha 12 de diciembre 2011, como así mismo a todo otro artículo que se contraponga o contravenga, total o parcialmente, a lo dispuesto en los mismos. Las partes son contestes en expresar que los puntos/artículos resueltos en esta reunión, que seguidamente se pasa a especificar, formarán parte del Convenio Colectivo de Trabajo a saber:

NOMINA DE DIRECCIONES DE CARRERAS ESTABLECIDAS

1- DIRECCIONES DE CARRERAS

- a- Dirección de Gral de Control y Gestión de Economía
 - Dirección Contaduría.
 - Dirección de Ingresos Públicos.
 - Dirección de Compras y suministro.
 - Dirección de Recupero Financiero.
 - Dirección de Tesorería.

- b- Dirección de Gral. De Supervisión y Administración de RR.HH.

PALLALAQUÉN MARCELO
Secretario de Obras y Servicios Públicos
Municipalidad de Junín de los Andes

Corazini Carlos A.
Secretario General U.O.E.M.
Delegación Junín de los Andes

Marínero Rubén Walter Eduardo
Director de Supervisión y Administración de RR.HH.
Municipalidad de Junín de los Andes

AURTO GABRIEL LUIS
DELEGADO GREMIAL U.P.C.N.
DELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES

JUAN DOMINGO LINARES
INTENDENTE

一、二、三、四、五、六、七、八、九、十、十一、十二、十三、十四、十五、十六、十七、十八、十九、二十、二十一、二十二、二十三、二十四、二十五、二十六、二十七、二十八、二十九、三十、三十一、三十二、三十三、三十四、三十五、三十六、三十七、三十八、三十九、四十、四十一、四十二、四十三、四十四、四十五、四十六、四十七、四十八、四十九、五十、五十一、五十二、五十三、五十四、五十五、五十六、五十七、五十八、五十九、六十、六十一、六十二、六十三、六十四、六十五、六十六、六十七、六十八、六十九、七十、七十一、七十二、七十三、七十四、七十五、七十六、七十七、七十八、七十九、八十、八十一、八十二、八十三、八十四、八十五、八十六、八十七、八十八、八十九、九十、九十一、九十二、九十三、九十四、九十五、九十六、九十七、九十八、九十九、一百。

PROFESIONAL	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	
TECNICO					
MANO DE OBRAS Y SEPV. GENERALES			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL
AYUDANTE					
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO
					AUXILIAR ADMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL	100%	81.99%	70%	61.99%	53.99%
2.3					43.48%
PESOS	\$ 3.678,80	\$ 3.009,68	\$ 2.569,56	\$ 2.275,52	\$ 1.981,88

AURTO GPC
CELEBAC ~~SECRET~~ U.P.C.N
DELEGACION JUDICIAL DE LOS ANGELES

1911
1912
1913
1914
1915
1916
1917
1918
1919
1920
1921
1922
1923
1924
1925
1926
1927
1928
1929
1930
1931
1932
1933
1934
1935
1936
1937
1938
1939
1940
1941
1942
1943
1944
1945
1946
1947
1948
1949
1950
1951
1952
1953
1954
1955
1956
1957
1958
1959
1960
1961
1962
1963
1964
1965
1966
1967
1968
1969
1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999
2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009
2010
2011
2012
2013
2014
2015
2016
2017
2018
2019
2020
2021
2022
2023
2024
2025
2026
2027
2028
2029
2030
2031
2032
2033
2034
2035
2036
2037
2038
2039
2040
2041
2042
2043
2044
2045
2046
2047
2048
2049
2050
2051
2052
2053
2054
2055
2056
2057
2058
2059
2060
2061
2062
2063
2064
2065
2066
2067
2068
2069
2070
2071
2072
2073
2074
2075
2076
2077
2078
2079
2080
2081
2082
2083
2084
2085
2086
2087
2088
2089
2090
2091
2092
2093
2094
2095
2096
2097
2098
2099
2100
2101
2102
2103
2104
2105
2106
2107
2108
2109
2110
2111
2112
2113
2114
2115
2116
2117
2118
2119
2120
2121
2122
2123
2124
2125
2126
2127
2128
2129
2130
2131
2132
2133
2134
2135
2136
2137
2138
2139
2140
2141
2142
2143
2144
2145
2146
2147
2148
2149
2150
2151
2152
2153
2154
2155
2156
2157
2158
2159
2160
2161
2162
2163
2164
2165
2166
2167
2168
2169
2170
2171
2172
2173
2174
2175
2176
2177
2178
2179
2180
2181
2182
2183
2184
2185
2186
2187
2188
2189
2190
2191
2192
2193
2194
2195
2196
2197
2198
2199
2200
2201
2202
2203
2204
2205
2206
2207
2208
2209
2210
2211
2212
2213
2214
2215
2216
2217
2218
2219
2220
2221
2222
2223
2224
2225
2226
2227
2228
2229
2230
2231
2232
2233
2234
2235
2236
2237
2238
2239
2240
2241
2242
2243
2244
2245
2246
2247
2248
2249
2250
2251
2252
2253
2254
2255
2256
2257
2258
2259
2260
2261
2262
2263
2264
2265
2266
2267
2268
2269
2270
2271
2272
2273
2274
2275
2276
2277
2278
2279
2280
2281
2282
2283
2284
2285
2286
2287
2288
2289
2290
2291
2292
2293
2294
2295
2296
2297
2298
2299
2300
2301
2302
2303
2304
2305
2306
2307
2308
2309
2310
2311
2312
2313
2314
2315
2316
2317
2318
2319
2320
2321
2322
2323
2324
2325
2326
2327
2328
2329
2330
2331
2332
2333
2334
2335
2336
2337
2338
2339
2340
2341
2342
2343
2344
2345
2346
2347
2348
2349
2350
2351
2352
2353
2354
2355
2356
2357
2358
2359
2360
2361
2362
2363
2364
2365
2366
2367
2368
2369
2370
2371
2372
2373
2374
2375
2376
2377
2378
2379
2380
2381
2382
2383
2384
2385
2386
2387
2388
2389
2390
2391
2392
2393
2394
2395
2396
2397
2398
2399
2400
2401
2402
2403
2404
2405
2406
2407
2408
2409
2410
2411
2412
2413
2414
2415
2416
2417
2418
2419
2420
2421
2422
2423
2424
2425
2426
2427
2428
2429
2430
2431
2432
2433
2434
2435
2436
2437
2438
2439
2440
2441
2442
2443
2444
2445
2446
2447
2448
2449
2450
2451
2452
2453
2454
2455
2456
2457
2458
2459
2460
2461
2462
2463
2464
2465
2466
2467
2468
2469
2470
2471
2472
2473
2474
2475
2476
2477
2478
2479
2480
2481
2482
2483
2484
2485
2486
2487
2488
2489
2490
2491
2492
2493
2494
2495
2496
2497
2498
2499
2500
2501
2502
2503
2504
2505
2506
2507
2508
2509
2510
2511
2512
2513
2514
2515
2516
2517
2518
2519
2520
2521
2522
2523
2524
2525
2526
2527
2528
2529
2530
2531
2532
2533
2534
2535
2536
2537
2538
2539
2540
2541
2542
2543
2544
2545
2546
2547
2548
2549
2550
2551
2552
2553
2554
2555
2556
2557
2558
2559
2560
2561
2562
2563
2564
2565
2566
2567
2568
2569
2570
2571
2572
2573
2574
2575
2576
2577
2578
2579
2580
2581
2582
2583
2584
2585
2586
2587
2588
2589
2590
2591
2592
25

॥ श्रीगणेशाय नमः ॥

217



- Dirección de Alimentación y Aplicación RR.HH.
- Dirección de Capacitación y Desarrollo RR.HH.
- Dirección de Planificación de Control RR.HH.

- C - Dirección de Servicios Públicos (Capataz).
- D - Dirección de Obras Públicas (Capataz).
- E - Dirección de Bromatología
- F - Dirección de U.A.F.
- G - Dirección de C.C.I.
- H - Dirección de Transporte
- I - Dirección de Turismo (Planif, Gestión e Informes Turístico).
- J - Dirección de Catastro.

2- Misiones y Funciones:

2a- Dirección de Tesorería: los objetivos centrales y funciones serán las equivalentes a las ya establecidas como departamento de tesorería según Manual de misiones y funciones (Ordenanza 2049/11) y dependerá directamente del Director de Control y Gestión de Economía.

2b- Dirección de Recupero Financiero: los objetivos centrales, planificar el diseño de recupero financiero municipal.
Misión: Coordinar y supervisar el departamento de recupero financiero y sus áreas respectiva. Ejecutar toda labor que se le encomienda en el área de competencia.
Dependerá directamente del Director de Control y Gestión de Economía.

2c- Dirección de Transporte: los objetivos centrales y funciones serán las equivalentes a las ya establecidas como departamento de transporte según (Ordenanza 2049/11) y dependerá directamente del ejecutivo municipal y se dispondrá de la estructura interna, con el análisis del director/ encargado, conjuntamente con el personal de recursos humano municipal.

2d- Dirección de Catastro: los objetivos centrales y funciones serán las equivalentes a las ya establecidas como departamento de catastro, según (Ordenanza 2049/11); dependerá directamente de la subsecretaría de planeamiento urbano y se dispondrá de la estructura interna, con el análisis del director/ encargado, conjuntamente con el personal de recursos humano municipal.

2e- Dirección de Turismo Planificación Gestión e Informes Turístico: los objetivos centrales y funciones serán las ya establecidas en Manual de misiones y funciones según (Ordenanza 2049/11), dependerá directamente de la secretaria de turismo.

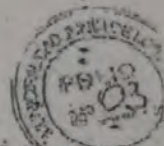
3- Cobertura de Cargos por Concursos: accederán a los cargos de conducción dentro de la estructura de carrera de la Municipalidad, TODOS los empleados municipales de planta permanente según organigrama (C.C.T. Comisión Paritaria Permanente establecerá los cargos de conducción), dichos cargos serán cubiertos mediante concurso de oposición y antecedentes, tendrán una duración de tres (3) años. Los Titulares percibirán

Por el Lic. W. E. Mainiero

ALBERTO GABRIEL LUIS



Municipalidad de Junín de los Andes
Ámbito de Portuarias



mientras dure el desempeño en el cargo el Un Adicional denominado (Adicional por Responsabilidad Jerárquica), a saber según nivel de jerarquía, el cual caducará automáticamente al finalizar la función. Se cubrirán estos cargos en tiempo perentorio, según disposición de JACAD.

3a - Bases y Condiciones de concursos: serán reglamentados por el ámbito de JACAD, a excepción de los adicionales ya establecidos y/o establecerse.

3b- Directores General: Revistará en éste nivel el titular de las que dependan otras Direcciones/Departamentos/Áreas. Las misiones y funciones serán las estipuladas en la Dirección A. Este cargo será de dedicación exclusiva.

3c- Director: Revistará en éste nivel el titular de las que dependan Departamentos/Áreas/Sectores. Las misiones y funciones serán las estipuladas en la Dirección B. Este cargo será de dedicación exclusiva.

3d- Jefe Departamento de Despacho Administrativo: Revistará en éste nivel el titular de las que dependan áreas / sector. Las misiones y funciones son las ya establecidas según organigrama vigente. Este cargo será de dedicación exclusiva.

3e- Responsable de Sector: Revistará en éste nivel el titular de las que dependan sectores específicos de cada secretarías/subsecretarías/coordinaciones/direcciones. Este cargo será de dedicación exclusiva.

4-La grilla que se detalla a continuación, corresponde a la estructura funcional según nivel de jerarquía, la misma queda conformada según detalle gráfico a saber:

Grilla de Adicionales por coberturas de Cargos

Nivel Jerárquico	Porcentaje del Adicional	Montos Adicional por Responsabilidad Jerárquica
Directores Generales	46%	\$ 1.688.56
Direcciones	40,01%	\$ 1.468,68
Jefe Departamento de Despacho Administrativo	28.01%	\$ 1.028.19
Responsable de sector	17%	\$ 624.03



4a- Adicional por Responsabilidad Jerárquica: el mismo será abonado como (Adicional Remunerativo y Bonificable), se fijaran en porcentajes y deberán ser calculados sobre el básico del agrupamiento profesional del escalafón, según orden de Nivel Jerárquico (ver grafico).

4b- Se establece que todos los agentes comprendido en los niveles jerárquicos de carrera, mantendrán los adicionales según Art.38 C.C.T. (tareas insalubridad, tareas peligrosas o riesgosas previo análisis). En todos estos cargos de conducción No se contemplara el pago de Horas Extras ni el régimen de Semana no calentaría.

4c- La Grilla de Adicionales por coberturas de Cargos de carreras, mencionadas en el punto 4; 4a y 4b, citada en la presente, tendrá alcance para la adecuación de la estructura funcional de carrera del personal municipal de planta permanente, que se desempeña en el concejo deliberante y juzgado de faltas municipal.

5- REGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA

5a- Semana No Calendaria: este régimen se aplicara a todos los empleados que cumplan las tareas los días feriados, sábado, domingo; para lo cual cada área/sector deberá realizar el cronograma de turnos, sujeto a la cantidad de hora estipulada por ley. Todas las novedades deberán ser informadas mensualmente al área de recursos humano.

Se establecen a continuación los siguientes porcentajes y modalidades para cada uno de turnos:

5b- Turnos Nocturnos: se abonara el 18% calculado sobre el básico del agrupamiento profesional del escalafón, a todos los Agentes que se desempeñen en turnos rotativos comprendidos entre las 21 hs a 07 hs, durante los 365 días del año. Se efectivizara este pago siempre y cuando el trabajador cumpla con las funciones asignadas y asistencia en forma efectiva al lugar de trabajo, tomando como parámetro un porcentaje del 80% sobre 30 (treinta) horas como mínimo por mes.

5c- Turnos Diurnos: se abonara el 14% calculado sobre el básico del agrupamiento profesional del escalafón, a todos Agentes que se desempeñen en turnos rotativos comprendidos entre las 07 hs a 21 hs durante los 365 días del año. Se efectivizara este pago siempre y cuando el trabajador cumpla con lo siguientes: funciones asignadas, asistencia en forma efectiva al lugar de trabajo, tomando como parámetro un porcentaje del 80% sobre 5 (cinco) turnos por mes. Para ambos casos (puntos 5b,5c) se contemplaran únicamente como justificación, lo establecido en el C.C.T, licencias ordinarias, artículos 54 Inc. g y certificados médicos por razones de accidente en el trabajo. En caso de que el agente cumpla horarios suplementarios a este régimen, se acumularan las horas realizadas y se le devolverá con francos compensatorios.



6- Régimen de tareas Insalubre

6a- Tareas Insalubres: se abonara el 15% a todos los trabajadores que desarrollen las tareas en forma efectiva en el puesto de trabajo, según lo establecido en lo indicado el mapa de riegos. Este concepto deberá ser calculado sobre el básico del agrupamiento técnico superior administrativo de la especialidad Administrativo.

6b- Tareas Riesgosas / Peligrosas: una vez determinado el mapa de riegos se fijaran los nuevos valores de adicional que le corresponda a cada tarea sujeto a lo establecido en el art.38 C.C.T.

7- Pago de Título Secundario: se abonara el 17.5 % a todos los trabajadores que cuenten con el título secundario completo y que sean expedido por establecimientos que cuenten con reconocimientos oficial para hacerlo. El mismo deberá ser calculado sobre el básico del agrupamiento administrativo intermedio del escalafón y bonificara zona desfavorable y adicional zona únicamente.

8- Responsabilidad por Actividad en Guarderías U.A.F. / C.C.I.: se abonara el 16.5 % a todos los trabajadores que desarrollen las tareas en forma efectiva en el puesto de trabajo. Este concepto deberá ser calculado sobre el básico del agrupamiento administrativo Intermedio del escalafón y bonificara zona desfavorable y adicional zona únicamente. Se efectivizara este pago siempre y cuando el trabajador del sector antes mencionado cumpla con lo siguiente: funciones asignadas, un 80% de asistencia en forma efectiva al lugar de trabajo y se contemplaran únicamente como justificación, lo establecido en el C.C.T, licencias ordinarias, artículos 54 Inc. g y certificados médicos por razones de accidente en el trabajo.

9 - Responsabilidad Administrativa Patrimonial: se abonara el 5 % a todos los agentes que desarrollen las tareas en forma efectiva en el puesto de trabajo del sector de economía municipal únicamente, el personal comprendido para percibir esta bonificación será determinado ante el análisis del director/jefe del sector, conjuntamente con el personal de recursos humano. Mencionado porcentaje (5%), deberá ser calculado sobre el básico del agrupamiento profesional y bonificara zona desfavorable y adicional zona únicamente. Se efectivizara este pago siempre y cuando el trabajador del sector antes mencionado cumpla con lo siguiente: funciones asignadas, un 80% de asistencia en forma efectiva al lugar de trabajo y se contemplaran únicamente como justificación, lo establecido en el C.C.T, licencias ordinarias, artículos 54 Inc. g y certificados médicos por razones de accidente en el trabajo.

LUIS A. MADUENCO
Secretario Adjunto
U.O.E.M.J.A.
Junín de los Andes

Corazini Carlos
Secretario General U.O.E.M.J.A.
Junín de los Andes

ANTONIO GABRIEL LUIS
U. LEGADO GEMIAL U.P.C.N
LEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES

JUAN DOMINGO LINARES
INTENDENTE



Municipalidad de Junín de los Andes
Ámbito de Particular



06/

10-Régimen de Horas Extras: se faculta al ejecutivo municipal disponer a través de la norma respectiva, la cantidad de horas extras que deberá realizar el trabajador mensualmente según demanda de cada sector, con una distribución equitativa.

11-Adscripciones: Se faculta al ejecutivo municipal otorgarlas, fijando para esto un cupo en porcentaje del 1.5 % de la cantidad de empleados de planta permanente, con un periodo de 3 años como máximo de otorgamiento por única vez, no superando cada periodo de gestión. Concluido los periodos antes mencionados el/los agentes deberán retomar sus tareas al lugar de origen. Mencionados requisitos son tanto para los empleados municipales, como para los empleados de otras reparticiones publicas provinciales que deseen acogerse a éste régimen.

12- Subrogancias: Denominase genéricamente SUBROGANCIA, a la cobertura de un cargo de mayor jerarquía inmediata a la que se ostenta, por un periodo determinado, aprobada por Resolución de la superioridad. La subrogancia será por:

12a- Cobertura transitoria de un cargo vacante.

12b- Reemplazo del titular mientras éste permanece ausente por motivos fundados.

12c- Toda subrogancia está alcanzada por los artículos 15° y 16° de la Ordenanza N° 1016/02 de Procedimientos Administrativos

12d- El plazo mínimo para cubrir una subrogancia será a partir de los cinco (5) días hábiles en adelante, hasta un máximo de un (1) año, no debiendo superar el periodo de vigencia del cargo, según las previsiones del organigrama, teniendo presente que el/los cargo de carrera se rigen en lo ya establecido anteriormente.

Apartado Ordenanza N° 1016/02

ARTÍCULO 15°: Subrogación. En caso de excusación o recusación la competencia se transferirá del órgano excusado o recusado al subrogante previsto por el ordenamiento jurídico. A falta de previsión será designado por el superior jerárquico del órgano subrogado.-

ARTÍCULO 16°: Suplencia. Las ausencias temporales o definitivas de agentes públicos serán cubiertas por el suplente previsto por el ordenamiento jurídico. A falta de previsión normativa asumirá la competencia el superior jerárquico inmediato o agente público que éste designe.-

El suplente sustituirá al titular para todo efecto legal y ejercerá las competencias del órgano con la plenitud de facultades y deberes que las mismas contienen.-

12e- En caso de dudas en lo establecido en la ordenanza N° 1016/02 en los artículos 15 y 16, con relación a la cobertura

LUIS A. MADUERO
Secretario Adjunto
J.O.E.M.
Junín de los Andes

Corazini Carlos A.
Procurador General J.O.E.M.
Junín de los Andes

SECRETARÍA DE GOBIERNO
Municipalidad de Junín de los Andes

ARTO GABRIEL LUIS
ENCARGADO G.R.M.A. U.P.C.N.
DELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES

ILIAN DOMINGO LINARES
INTENDENTE



de los cargos jerárquicos, los mismos deberán ser ocupados por el personal del mismo sector siempre que cumplan con los requisitos y/o en su defecto ante la falta de tales requisitos, serán cubiertos por el Agente de mayor jerarquía de competencia, todo ello con resolución fundada.

13- Reconocimiento de idoneidad y Empirismo: Por cambio de agrupamiento/ especialidad, se establece que para ser beneficiado por el presente artículo, todo trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos:

13a- Poseer una antigüedad mínima de 10 años de trabajo en forma efectiva en la planta permanente de esta municipalidad de Junín de los Andes.

13b- Contar con la Evaluación de desempeño si la hubiera, con una calificación no inferior a buena y/o cuantificación que se fije.

13c- NO poseer Sanciones disciplinarias, durante los últimos 5 años.

13d- Acreditar capacitaciones del oficio, mediante constancias, certificaciones y/o títulos, la misma deberán ser reconocidas según informe objetivo emitido por el ámbito respectivo, referenciando el Análisis curricular (legajo Personal), a saber:

13e1- Considerar en primer lugar, los antecedentes de capacitación reconocidos oficialmente, modalidad evaluativo y con resultados de aprobación vinculado al oficio del trabajador.

13f2- Considerar en segundo lugar los antecedentes de capacitación modalidad presencial, vinculado al oficio del trabajador.

13g3- Considerar en tercer lugar, los antecedentes de capacitación complementarios vinculados al oficio del trabajador.

13h- Aprobar un examen sobre las normas generales de la organización y específica que rigen la actividad que desempeña el trabajador. La municipalidad deberá garantizar un curso de capacitación sobre el temario a evaluar.

13i- La JACAD tomara como base principal los puntos establecidos en el Art.13, para las bases y condiciones del Examen. Donde se deberá garantizar un trato igualitario bajo los principios de capacidad e idoneidad.

13j- El reconocimiento por Idoneidad y Empirismo, mencionado en el Art.13 y sus Inc. se otorgara una sola vez por cada trabajador siempre y cuando allá cumplido con todos los requisitos establecidos en el mismo. En caso de que el Agente allá percibido este beneficio, y posteriormente obtenga algún título oficial concordantes con la pautas de encuadramientos establecidas en el Art.33 del CCT y Anexo I, podrá requerir que se mantenga el reconocimiento de idoneidad y empirismo

LUIS A. MADUEN
Secretario Adjunto
U.O.E.M.J.A.
Junín de los Andes

Corazini Carlos A.
Secretario General U.O.E.M.
Junín de los Andes

FRANCISCO MARCELO
Secretario de Asesoría y Servicios Públicos
Planes y Programas
Junín de los Andes

DR. GABRIEL LUIS
GO GRENIAL U.P.C.N.
Municipalidad de Junín de los Andes

JUAN DOMINGO LÓPEZ
INTENDENTE



Municipalidad de Junín de los Andes
Ámbito de Partituras

promoviéndolo automáticamente al agrupamiento/ especialidad inmediata superior. La aplicación del presente artículo, se aplicara a partir del 01 de octubre del presente año.

14- El pago correspondiente al mes de octubre de 2012, se efectivizara en los deberes del mes de marzo del 2013.

15- las partes se comprometen a seguir trabajando en los temas pendientes de reglamentación del C.C.T. fijando como orden de temas, Marco Disciplinario, Escalafón Inspectores, UAF/CCI; Chóferes y demás que surjan bajo este ámbito.

16- En cumplimiento de la ley Provincial 1974, la presente acta será remitida a la Subsecretaria de Trabajo - Delegación Sur, a los efectos de su correspondiente control de legitimidad y posterior, homologación.

En más que agregar, las partes firman 5 (cinco) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efectos.

Ing. Rubén W. E. Marín
DIRECCIÓN SUPERVISIÓN Y ADMINISTRACIÓN RR.HH.
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

FRANCISCO GABRIEL LUIS
SINDICATO GREMIAL U.P.C.M.
DELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES

JUAN DOMINGO LINARES
INTENDENTE

Municipalidad de Junín de los Andes

Corazini Carlos A.
Secretario General U.O.E.M.
Delegación Junín de los Andes

LUIS A. MADUENO
Secretario Adjunto
U.O.E.M.J.A.
Junín de los Andes

ACTA
MESA SALARIAL

En Junín de los Andes a los 11 días del mes de Marzo del año 2013, en las instalaciones de la Oficina de Recursos Humanos, se reúnen en representación del Ejecutivo el Sr. Intendente Municipal Sr. Linares Juan Domingo, el Secretario de Economía Tec. Casajus Luciano, el Director de Supervisión y Adm de Recursos Humanos Tec. Marínero Rubén W.E.; en representación del Gremio ATE la Sra. Soraya Abraham, Sr. Ramz Alejandro, Sra. Serrano Guadalupe, Sr. Cahuimpan Sergio, Sr. Aburto Carlos, Gremio UPCN el Sr. Gabriel Aurto y por el Gremio UOMJA Sr. Corazini Carlos y el Sr. Madueño Luis.

Teniendo que en cuenta que desde el mes de marzo del presente año se vienen desarrollando semanalmente todos los días lunes las reuniones de mesa salarial prevista, donde se realizaron varias alternativas de propuesta por partes de los gremios, las cuales oscilaban entre los valores de \$ 600 a \$1.200 monto remunerativo no bonificable, para que se evalué en esta mesa.

El ejecutivo municipal manifiesta que analizara las propuestas planteadas, pero que el municipio esta atravesando una situación económica muy difícil, como así también da detalle de los juicios contra la municipalidad que se esta llevando adelante los cuales significan una erogación económica muy importante, algunos de estos ya están previsto descontar por coparticipación. Sumado a esto la obligación de garantizar diariamente los servicios a la comunidad.

Luego de sucesivos cuartos intermedio que se acordaron entre reuniones; en el último encuentro de fecha 18 de abril/13 los gremios plantean las siguientes propuestas.

1. El Gremio UOEM plantea la propuesta de abonar a todos los trabajadores la suma de \$700 los meses de Abril a Julio/13 y de \$ 800 los meses de Agosto a Noviembre/13 y \$500 en concepto de actualización del porcentaje a la suma no remunerativa no bonificable que se viene percibiendo desde la gestión anterior en los mese de junio/ diciembre.
2. El gremio UPCN, plantea la propuesta de abonar a todos los trabajadores la suma de \$700 los meses de Abril a Julio/13 y en el mes de agosto retomar una mesa salarial en caso de proseguir la inflación muy alta y \$500 en concepto de actualización del porcentaje a la suma no remunerativa no bonificable que se viene percibiendo desde la gestión anterior en los mese de junio/ diciembre.
3. El gremio ATE, plantea la propuesta de abonar a todos los trabajadores la suma de \$700 los meses de Abril a Julio/13 y de \$ 1.200 los meses de Agosto a Noviembre/13 y \$500 en concepto de actualización del porcentaje a la suma no remunerativa no bonificable que se viene percibiendo desde la gestión anterior en los mese de junio/ diciembre. Como así también retomar la reunión para definir este concepto en el mes de junio/13.

AURTO GABRIEL LUIS

Intendente General UOEM

Corazini Carlos A.

Secretario General UOEM

Los representantes por el ejecutivo municipal manifiestan que atento a las propuestas antes mencionadas en los puntos 1; 2 y 3, por partes de los gremios, solicitan a los mismos que sería conveniente que unifiquen las propuestas y, de esta manera poder avanzar concretamente en un posible acuerdo; de igual manera el ejecutivo municipal propone lo siguiente:

1. Que según la disponibilidad económica proyectada, solo puede abonar la suma de \$600 a partir del mes de Abril a Julio/13 y de 800 los meses de Agosto a Noviembre/13 y que continuara realizando las gestiones ante el gobierno provincial.

Los gremios, le plantean al ejecutivo que mejore la propuesta. Luego se acuerda pasar a un cuarto intermedio de 10 minutos. Retomado el cuarto intermedio, el ejecutivo mejora la propuesta otorgando \$100 mas a los \$600 punto (1) anterior.

Los gremios UOEM Y UPCN, aceptan la propuesta del ejecutivo municipal, mientras que el gremio ATE solicita un cuarto intermedio hasta el día lunes, para tratarlo en asamblea.

A continuación las partes acuerdan pasar un cuarto intermedio hasta el día lunes próximo por la mañana.

Se RETOMA el cuarto intermedio, siendo las 11Hs de fecha 22 de abril del 2013, se encuentran presente los representantes del Ejecutivo el Sr. Intendente Municipal Sr. Linares Juan Domingo, el Director de Supervisión y Adm de Recursos Humanos Tec. Marinero Ruben W.E.; en representación del Gremio ATE Sr. Aburto Carlos, Sr. Caluimpan Sergio, Sra Serrano Guadalupe, Sr. Peralta Miguel, por Gremio UPCN el Sr. Gabriel Auro y por el Gremio UOMJA Sr. Corazini Carlos y el Sr. Madueño Luis.

El ejecutivo municipal solicita la respuesta al gremio ATE, según la ultima propuesta de fecha 18/04/13. El gremio ATE acepta la propuesta del ejecutivo.

A continuación las partes intervinientes acuerdan lo siguiente:

- 1- Abonar la suma en concepto no remunerativo ni bonificable para todos los trabajadores de planta permanente de \$700 a partir del mes de Abril a Julio/13 y sumarle a partir del mes agosto \$100 mas a los \$700, haciendo un total único de \$ 800 desde el mes de agosto hasta el mes de noviembre/13, la misma no tendrá alcance a los funcionarios de nivel políticos.
- 2- A partir del mes de octubre de 2013, se retomara la mesa salarial, para dar continuidad a tratamiento del escalafón único funcional y móvil en concepto salarial.
- 3- Con relación al concepto no remunerativo no bonificable que se viene percibiendo semestralmente desde la gestión pasada, el ejecutivo municipal se compromete a seguir gestionando ante el gobierno provincial, se retomara las reuniones en este concepto para el mes de junio/13.-

Sin más que agregar, se firman cuatro ejemplares a un solo efecto.

ABURTO CARLOS
GABRIEL AURO
SERGIO CALUIMPAN
GUADALUPE SERRANO
MIGUEL PERALTA

LUIS A. MADUEÑO
Secretario Adjunto

Corazini Carlos A.

JUAN DOMINGO LINARES
Intendente

ACTA MESA SALARIAL

En Junín de los Andes a los 27 días del mes de Noviembre de 2013, se reúnen en el palacio municipal, el Ejecutivo municipal el Intendente Sr. Linares Juan Domingo, el Secretario de Economía Tec. Casajus Luciano, El Director de R.R.HH. Tec. Marinero Ruben W.E. por el gremios ATE. Sra. Abraham Soraya, Sra. Durban Varjesa, Sra. Piercamilli Virginia, Sra. Serrano Guadalupe, Sr. Pacheco Pablo, Sr. Peralta Miguel, Sr. Neira Carlos, Gremio UOEM Sr. Corazzini Carlos, Sr. Huendia Fabian, Sra. Riquelme Patricia, por el Gremio UPCN Sr. Auro Gabriel y Sra Morales Isabel.

Seguidamente las partes acuerdan 10(diez) puntos, que a continuación se detallan:

1º El ejecutivo municipal y Gremios acuerdan que se incrementa un porcentaje del 25% tomando como base para el pago de las tres etapas, el agrupamiento inicial del escalafón municipal de (\$1.596 pesos mil quinientos noventa seis) según C.C.T. lo cual asciende a un total general (\$399 pesos trescientos noventa y nueve), según Grilla a saber:

PAGOS	DESDE EL MES HASTA EL MES/2.014	PORCENTAJES	MONTOS EN PESOS
1º Etapa	Enero /14 a percibir Febrero/14	12 %	\$191.52 (Pesos Ciento noventa y uno, con cincuenta y dos/100)
2º Etapa	Marzo/14 a percibir Abril/14	8 %	\$127.68 (Pesos Ciento Veintisiete, con sesenta y ocho/100)
3º Etapa	Junio/14 a percibir Julio/14	5 %	\$79.80 (Pesos Setenta y Nueve, con ochenta /100)
Total General			Total General \$399.00 (Pesos Trescientos Noventa y Nueve)

2º - Continuar Pagando el monto No remunerativo No bonificable de \$800 acordado que se viene abonando desde el mes de marzo de 2013.

3º - Pagar \$500 (Pesos Quinientos) más a la suma No remunerativa No bonificable que se viene pagando semestralmente desde la gestión anterior.

4º - A los tres agrupamientos inferiores del escalafón del C.C.T. se le abonara una suma No remunerativo No bonificable de \$200 (Pesos Doscientos) a partir del mes de enero de 2014 a percibir en el mes de febrero del mismo año, en carácter compensatorio.

5º - Los presentes del ejecutivo manifiestan que retomar la reunión de mesa salarial en el mes de septiembre de 2014, como así también mantener la validez del presente hasta el mes de Octubre del mismo año.

6º - Los gremios manifiestan retomar la reunión en el mes de Junio 2014 y convocar al mes de marzo de 2014 la mesa paritaria para tratar el escalafón único funcional y móvil.

7º - A partir del mes de enero de 2014 se cumplirá con el pago del 5% de ascenso horizontal según C.C.T.

8º - El gremio Ate deja asentado que lo acordado en la presente acta se aprobó por mayoría en asamblea realizada en el día de ayer, según propuesta tratada.

9º - Que no se sufrirá represalias por el conflicto llevado a cabo y no se descontara los días de paro.

10º - Ate manifiesta que cualquier modificación económica sea destinada a los escalafones menores según C.C.T. Sin mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

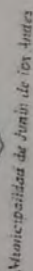
En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.

En mas que agregar, se firman 5 ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto.



Mesa Salarial - Según Acta del 27 de Noviembre de 2013

Grilla Salarial, del Escalafón Único Funcional y Móvil del C.C.T. Municipalidad de Junín de los Andes

PROFESIONAL	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
TECNICO			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA		AUXILIAR DE COCINA	
SECTOR COCINA U.A.F. - G.C.I. O SIMILAR	NUTRICIONISTA		RESPONSABLE DE GUARDERIAS / SALAS		AUXILIAR DE GUARDERIAS / SALAS	
SECTOR GUARDERIAS / SALAS, U.A.F. C.C.I. O SIMILAR						
RELACION DEL NIVEL SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.47,82%
1° Etapa Enero/14 a percibir Febrero/14 - Valor Pesos	\$ 4.111,30	\$ 3.412,38	\$ 3.001,25	\$ 2.590,12	\$ 2.261,21	\$ 1.787,52
2° Etapa Marzo/14 a percibir Abril/14 - Valor Pesos	\$ 4.404,96	\$ 3.656,12	\$ 3.215,62	\$ 2.775,12	\$ 2.422,73	\$ 1.915,20
3° Etapa Junio/14 a percibir Julio/14 - Valor Pesos	\$ 4.588,50	\$ 3.808,46	\$ 3.349,61	\$ 2.890,76	\$ 2.523,68	\$ 1.995,00

JUAN GUINIGU LINARES
ATENDIENTE

17. Belasco R. de

Corazzini Carlos A.
Secretario General U.O.E.M.
Delegación Junin de los Andes

11. 11. 11.

1871-1872

RIEL LUIS
AMAL U.P.C.M



MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

MESA SALARIAL

En Junín de los Andes a los 22 días del mes de Octubre de año 2014, siendo las 13:00 Hs en las instalaciones de Recursos Humanos municipal, participan de la reunión los siguientes representantes: en representación del Ejecutivo Municipal, lo Hace el Intendente Municipal a cargo Sr. Viveros Carlos, Secretario de Economía Tec. Casajus Luciano; por parte de los Gremios: UOEMJA Corazini Carlos, Sr. Huentan Néstor, por ATE Sr. Vega Silvana Sr. Neira Carlos, UPCN Auro Gabriel, Sr. Gil Federico y Pacheco Pablo.-

A continuación se da comienzo a la reunión y dando cumplimiento a lo acordado en el último acuerdo salarial del día 27 de Junio/14, las mismas se retomaron en fecha 22 de septiembre y 01 de octubre ambas del corriente año. Los representantes del Ejecutivo Municipal, manifiestan que luego de haber efectuado las distintas alternativas de propuestas, solicita a los gremios la devolución de las mismas. Los gremios luego de haber analizados las distintas propuestas en asamblea deciden acordar lo siguiente:

- 1- Inyectar al básico del escalafon municipal según C.C.T nivel de relación salarial (2.3) (Anexo 1 adjunto), un porcentaje del 25% a partir del mes de octubre/14 para percibir en el mes de noviembre de 2014.-
 - 2- Retomar la mesa salarial en el mes de febrero de 2015.-
 - 3- Reanudar las reuniones de JACAD a partir del 30 de octubre de 2014.-
 - 4- Se solicita al ejecutivo municipal la posibilidad de que realice las gestiones pertinentes para efectivizar el pago del sobre aguinaldo de \$2.700 (pesos dos mil setecientos) en el mes de diciembre de 2014.-
 - 5- No se tomaran represalias ni descuentos de días a los trabajadores municipales de planta permanente que participaron en la medida de fuerza.-
- Sin más que agregar y en común acuerdo, las partes firman al pie la presente.-

CARLOS E. VIVEROS
Concejal - A.C. Intendencia
Municipalidad de Junín de los Andes

AURIO GABRIEL URS
DELEGADO Gremial UOEMJA
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

Corazini Carlos A.
Secretario General U.O.E.A.
Junagremio Junín de los Andes



Municipalidad de Junín de los Andes

Grilla Salarial del Escalafón Único Funcional y Móvil según C.C.T.

Anexo I. Mesa Salarial. Acta de fecha 22 de Octubre de 2014.

Especialidades	Agrupamientos	Agrupamientos	Agrupamientos	Agrupamientos	Agrupamientos	Agrupamientos
PROFESIONAL	PROFESIONAL					
TECNICO	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO			
MANO DE OBRAS Y SERV. GENERALES		OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL		AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIC	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	
Sector de Cocina UAF. CCI. o similar		RESPONSABLE SERV. DE COCINA		AUX. DE COCINA		
Sector Guarderías salas UAF. CCI. o similar		RESPONSABLE DE GUARDERIAS/SALAS		AUX. DE GUARDERIAS/SALAS		
Nivel de Relación Salarial	100%	83%	73%	63%	55%	43.47,63%
2.3						
PESOS	\$5.735,63	\$4.760,57	\$4.187,01	\$3.613,44	\$3.154,60	\$2.493,73

SECRETARÍA DE ECONOMÍA
Municipalidad de Junín de los Andes

Nestor Fabian (Ingeniero)

Concejal - A.C. Intendente



MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

MESA SALARIAL

Acta N°03/15

En Junín de los Andes a los 10 días del mes de Marzo de año 2015, siendo las 13:15 Hs en las instalaciones del palacio municipal, se retoma la reunión prevista de mesa salarial, participan de en la misma los siguientes representantes: en representación del Ejecutivo Municipal lo hace el Sr. Intendente Municipal Linares Juan Domingo, el Secretario de Economía Tec. Casajus Luciano; el Director de RR.HH. Marinero Rubén W.E., por parte de los Gremios: UOEMJA Sr. Huentian Néstor, por ATE Soraya Abraham, Sr. Rams Alejandro, UPCN Aurto Gabriel, Sr. Gil Federico y Pacheco Pablo.-

A continuación se da comienzo a la reunión, toma la palabra el ejecutivo municipal dando detalle de los incrementos salariales que se concretaron últimamente, como así también hace una reseña de la presentación de la ordenanza tarifaria que fue elaborada por varios empleados municipales que se desempeñan en distintas secretarías, no logrando ser aprobada por el concejo deliberante.

El secretario de economía da detalle de la situación económica en que se encuentra el municipio y las gestiones que se vienen realizando a nivel provincial y nacional.

Seguidamente los gremios plantean los distintos incrementos salariales que recibieron otros estamentos de la provincia.

Retoma la palabra el ejecutivo municipal y manifiesta su voluntad y propone:

1. Pagar en los Haberes del Mes de Marzo 2015 a percibir en el mes de Abril 2015 un incremento salarial del 30 % (treinta por ciento), según Brilla Salarial Anexo 1 C.C.T. adjunta a la presente.
5. Continuar trabajando en la Mesa de JACAD.
6. Retomar el ámbito de Paritarias.
7. Se fija para el mes de Junio 2015 un trabajo de monitoreo financiero, para fijar nuevos acuerdos.
8. Los gremios solicitan la posibilidad de que el ejecutivo municipal realice las gestiones pertinentes para efectivizar el pago de \$2.700 en el mes de junio/15.

Sin más que agregar y en común acuerdo, las partes firman al pie la presente.-

(Sd)h: Rubén W.E. Marinero

SECRETARIO DE ECONOMÍA Y FINANZAS
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

ATE SUR

AURTO GABRIEL
DELEGADO GREMIO U.P.C.N
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

Néstor Huentian
Secretario de Finanzas
UOEMJA



Municipalidad de Unión de los Andes

Grilla Salarial del Escalafón Único Funcional y Administrativo según C.O.T.

Anexo I Según Acta salarial n° 03/13

Facialidades	1	2	3	4	5	6	7
PROFESIONAL	AGROPAMIENTOS	AGROPAMIENTOS	AGROPAMIENTOS	AGROPAMIENTOS	AGROPAMIENTOS	AGROPAMIENTOS	AGROPAMIENTOS
TECNICO	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
NO DE OBRAS Y V. GENERALES	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
CO DE COCINA	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
CI. o similar	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
Guarderías	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
UAF, CCI. o similar	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
de Relación	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
2.3	TECNICO SUPERIOR	TECNICO SUPERIOR ADM.	TECNICO ADM.	OFICIAL	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AYUDANTE
En pesos	\$ 7.458,32	\$ 6.188,75	\$ 5.443,12	\$ 4.697,43	\$ 4.100,98	\$ 3.241,88	

Escalafón Único Funcional y Administrativo

Escalafón Único Funcional y Administrativo

Escalafón Único Funcional y Administrativo

Escalafón Único Funcional y Administrativo

Escalafón Único Funcional y Administrativo

Escalafón Único Funcional y Administrativo

Escalafón Único Funcional y Administrativo

PARITARIAS 09-12- 2011

En la Ciudad de Junín de los Andes, a los 09 días del mes de Diciembre de 2011, siendo las 12:30 hs. se reúnen en las instalaciones del Palacio Municipal en el ámbito de Paritarias, los señores: en representación del Ejecutivo Municipal el Sr. Intendente Prof. Rubén Enrique Campos; en representación del Gremio ATE Sra. Silvana Vega y Omar Martínez, en representación del Gremio UPCN Sr. Gabriel Aurto y representantes del Gremio UOEMJA los Sres. Carlos Corazini, Daniel Madueño y Luis Madueño.

A continuación se da comienzo con la reunión, donde todas las partes acuerdan que las modificaciones de los artículos 11 y 12 del CCT, quedarán redactados de la siguiente manera:

1) JUBILADOS: Teniendo en cuenta que la ley 611 indica que para ser beneficiado por el régimen jubilación deberán contar con una edad de 55 años para las mujeres y de 60 años para los hombres.

Todos los trabajadores municipales que se encuentren pronto a jubilarse, tendrán el derecho a percibir el beneficio de dos (2) ascensos, para reconocimientos a los años de servicios prestados en forma efectiva ante la municipalidad, según requisitos:

- a) **MUJERES:** se le otorgará cuando el agente haya cumplido con 53 años de edad y con una antigüedad mínima de 25 años en la administración municipal en forma efectiva únicamente;
- b) **HOMBRES:** se le otorgará cuando el agente haya cumplido con 58 años de edad y con una antigüedad mínima de 25 años en la administración municipal en forma efectiva únicamente.
- c) En ambos casos se le otorgan el segundo (2) beneficio cuando el agente mujer cumpla 54 años y los hombre 59 años de edad y estén en condiciones de jubilarse.
- d) Todo el agente que NO haya cumplido con una antigüedad de 25 años de servicio en forma efectiva en la Municipalidad de Junín de los Andes, pero cuente con la edad suficiente para hacerlo, automáticamente se le otorgará sólo el beneficio de ascenso de un (1) tramo siguiente al agrupamiento que reviste y/o el equivalente a su especialidad entre los dos (2) últimos tramos; en caso de que el Agente esté encuadrado en el Agrupamiento Superior del Escalafón, percibirá el mismo beneficio.
- e) Para los puntos comprendidos precedentemente, deberán realizar la solicitud de jubilación ante el Ejecutivo Municipal a través de la Secretaría/ Dirección/ y/o Área correspondiente;

2) CARGOS ELECTIVOS: Todos los empleados municipales que ocupen cargos electivos de representación gremial de los trabajadores municipales (titulares de la Comisión Directiva Local y/o Zonal), sujeto a los establecido en el CCT y en la ley 23551 de asociaciones sindicales (según el artículo 8 inc. c; el capítulo III de los estatutos, artículo 16 inc. g) y hayan cumplido su mandato en la conducción central, regional o zonal, siempre y cuando hayan sido elegidos a través del voto de sus afiliados, se les deberá reconocer por única vez al finalizar su gestión, el ascenso de un tramo siguiente al agrupamiento que reviste y/o el equivalente a su especialidad entre los dos (2) últimos tramos.

El ART. 35. RECONOCIMIENTO DE IDONEIDAD Y EMPIRISMO del Convenio Colectivo de Trabajo seguirá siendo analizado por las partes en la próxima reunión de Paritarias.

Sin más que agregar, se da por finalizada la reunión, y en prueba de conformidad firman al pie los presentes.



Municipalidad de Junín de los Andes
Junín de los Andes

ACTA PARITARIAS

ANEXO IV C.C.T.

En la Cuidad de Junín de los Andes, a los 31 días del mes de Julio 2015, dando cumplimiento a lo acordado oportunamente, se reúnen en el ámbito de la paritaria, los representantes de: por el Ejecutivo Municipal, lo hace el Sr. Intendente municipal A/C Sr. Viveros Carlos T., el Director de Supervisión y Adm de Recursos Humanos Tec. Marinero Rubén Walter Eduardo; por el gremio ATE el Sr. Rams Alejandro, el gremio UOEM Sr. Huentian Fabián, por el gremio UPCN el Sr. Aurto Gabriel, Sr. Pacheco Pablo y Sr. Gil Federico.

Acto seguido se da comienzo a la reunión con el fin de acordar las pautas que a continuación se detallan:

1º Queda fuera de vigencia en su totalidad lo estipulado en el acta de fecha 09 de diciembre de 2011 ámbito de paritaria C.C.T. en los artículos que refieren al tema Jubilados, como así también los textos del C.C.T. que según el presente Anexo IV modifiquen y/o cambien, total y/o parcialmente, su contenido, los cuales se consideran tácitamente derogados.

2º Teniendo en cuenta los siguientes beneficios jubilatorios según la Ley Provincial N° 611 con sus respectivos requisitos:

- a- Jubilación Ordinaria;
- b- Jubilación por Edad Avanzada;

La municipalidad de Junín de los Andes establece los siguientes beneficios Pre-Jubilatorios, para todos agentes municipales de planta permanente próxima a acogerse a una de las jubilaciones antes nombradas, mencionados beneficios se encuentran fijados en según Anexo I Escalafón Beneficio Pre-jubilatorio Municipalidad de Junín de los Andes respectiva el cual formará parte de la presente reglamentación.

a- Beneficio Pre-Jubilación Ordinaria: Todo agente municipal próximo a acogerse al beneficio provisional de Jubilación Ordinaria, accederá al beneficio pre-jubilatorio detallado a continuación:

PARTE GUBERNAMENTAL
CELEBRADO GUBERNAMENTAL
RELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES

SECRETARÍA DE FINANZAS
Néstor Fabian Huentian



Municipalidad de Junín de los Andes
Ámbito de Participación

2

Mujeres: se otorgará un primer (1º) ascenso cuando el agente haya cumplido 52 años de edad y una antigüedad mínima de 25 años en la administración municipal de Junín de los Andes, en forma efectiva. A los 53 años de edad percibirá 2º ascenso de manera automática.

Varones: se otorgará un segundo (1º) ascenso cuando el agente haya cumplido 57 años de edad y una antigüedad mínima de 25 años en la administración municipal de Junín de los Andes, en forma efectiva. A los 58 años de edad percibirá 2º ascenso de manera automática.

b)- Beneficio previo a la Jubilación Edad Avanzada: El agente municipal que NO cumpla con 25 años de servicio en la municipalidad de Junín de los Andes, pero esté próximo al beneficio previsional de JUBILACIÓN POR EDAD AVANZADA (65 años de Edad y 10 años de Servicios según Inc. a y b Art. 37 Ley 611), percibirá el siguiente beneficio:

b.1- Se otorgará 1 (un) ascenso al cumplir los 63 años de edad, sin distinción de sexo.

3º- Cláusulas Generales

Cuando el agente esté encuadrado en el último tramo de su especialidad, percibirá el ascenso de categoría o agrupamiento pre-jubilatorio según Anexo I Escalafón Beneficio Pre-jubilatorio Municipalidad de Junín de los Andes.

a- Todo agente próximo a acceder al beneficio de Jubilación Ordinaria o Jubilación por Edad Avanzada, deberá presentar ante el municipio Área de RR. HH dentro del primer año de cumplido los requisitos por años de servicios y años de edad, la solicitud de Jubilación y constancia de inicio del trámite respectivo por ante el ISSN. Vencido el año sin cumplimentarse tal trámite, el municipio dará de baja al agente incumplidor, automáticamente del sistema de sueldos, salvo circunstancias ajenas a la voluntad del agente (enfermedad largo tratamiento, eventualmente cumplimiento cargo electivo, con limite al cumplimiento del mandato) debidamente acreditadas.

Nestor Fabian Huentlan
Secretario de Finanzas
U.O.E.M.I.A.

DELEGADO GRENIAL U.P.C.N
MUNICIPIO DE LOS ANDES



Municipalidad de Junín de los Andes
Junín de los Andes

- b- Queda facultado el DEM ante la falta de cumplimiento por parte del agente a realizar el acto administrativo que contemple esa situación y la correspondiente baja del sistema conforme al alcance de la presente reglamentación.
- c- Bonificación por Fallecimiento o Jubilación: en caso del fallecimiento del trabajador sus derechohabientes recibirán la remuneración íntegra correspondiente al mes y 3 (tres) meses más de remuneración normal y habitual, sin ningún tipo de descuentos. Igual bonificación recibirá el trabajador que se jubile, sea por invalidez o por edad.
- d- Reconocimiento simbólico: todos los trabajadores al momento de jubilarse, recibirán un presente simbólico que consiste en la entrega de una placa y/o escudo por parte de la municipalidad.

4º REGIMEN DE SEMANA NO CALENDARIA

- a- Semana No Calendaria: este régimen se aplicará a todos los empleados que cumplan las tareas los días feriados, sábados, domingos; para lo cual cada área/sector deberá realizar el cronograma de turnos, sujeto a la cantidad de horas estipuladas por ley. Todas las novedades deberán ser informadas mensualmente al área de Recursos Humanos, cumplimentando los formularios respectivos.
- Se establecen a continuación los siguientes porcentajes y modalidades para cada tipo de turnos:
- b- Turnos Nocturnos: se abonará el 18% calculado sobre el básico del agrupamiento profesional del escalafón, a todos los Agentes que se desempeñen en turnos rotativos comprendidos entre las 21 hs a 07 hs, durante los 365 días del año. Se efectivizará este pago siempre y cuando el trabajador cumpla con la asistencia en forma efectiva al lugar de trabajo, tomando como parámetro un porcentaje del 80% sobre 5 (cinco) turnos por mes.
- c- Turnos Diurnos: se abonará el 14% calculado sobre el básico del agrupamiento profesional del escalafón, a todos los Agentes que se desempeñen en turnos rotativos comprendidos entre las 07 hs a 21 hs durante los 365 días del año. Se efectivizará este pago siempre y cuando el trabajador cumpla con lo siguiente: con la asistencia en forma efectiva al lugar de trabajo, tomando como parámetro un porcentaje del 80%, sobre 5 (cinco) turnos por mes.

Para ambos casos estipulados en los (puntos b y c) se contemplarán únicamente como justificación, lo establecido en el C.C.T., a saber: Artículo 49 Vacaciones (licencia anual)

AUTO GABRIEL LUIS
INTEGRADO GEMIAL U.R.C.H.

Nestor Fabian Huentia
Secretario de Finanzas
U.C.E.M.I.A.



ordinaria); Artículo 54 incisos "d"; "g"; Licencia por embarazo según reglamentación vigente, Artículo 69 (estudios) y Certificados médicos por enfermedad inculpable del titular, conforme a las siguientes condiciones: ante la presentación del certificado médico, dicho certificado quedará sujeto a la determinación que tome el médico laboral; el adicional se abonará según los días que indique el citado profesional.

En caso que el agente cumpla horarios suplementarios a este régimen, se acumularán las horas realizadas y se le devolverá con francos compensatorios. Corresponde 1*(un) franco cuando el agente haya trabajado una jornada completa o más del 50% de la jornada habitual.

5° Licencias Ordinaria

Modalidades de Otorgamiento: La licencia comenzará el día lunes o día hábil siguiente si aquel fuese feriado o día no laborable. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente al descanso correspondiente semanal o el subsiguiente hábil si este fuere feriado.

Tendrá como fecha límite para gozar la misma hasta el 31 de diciembre de cada año, las mismas no podrán ser acumuladas por más de 2 (dos) períodos, ni fraccionadas por más de 2 (dos) períodos, caso contrario el agente perderá tal beneficio, a menos que las mismas sean fundadas por razones de servicios mediante resolución respectiva.

6° Licencia por Embarazo/Maternidad. Treinta (30) días corridos antes de la fecha Probable de Parto o cesárea programada gozará de la licencia por Embarazo con goce de haberes. La licencia por maternidad con goce de haberes tendrá una duración de trescientos sesenta y cinco (365) días corridos a partir del día inmediato posterior al parto o cesárea. La licencia por parto y maternidad conjuntamente suman un total de (395) días corridos.

7° Licencia por pérdida de embarazo: Se considerará pérdida de embarazo a toda gestación de 16 o más semanas que por alguna condición clínica y/u orgánica se interrumpa con la consecuente pérdida del embarazo certificada esta situación por médico ginecólogo- obstetra o generalista. La licencia con goce de haberes tendrá una duración de (30) días corridos a partir del día siguiente inmediato de sucedido el hecho, con opción a (30) días más. El concepto de embarazo se encuadra en la definición de la Organización mundial de la Salud.

LUIS
COORDINADOR GENERAL U.P.C.H.
MUNICIPALIDAD DE LOS ANDES

gestor Pablo Huentan
Secretario de Finanzas
U.O.E.M.J.A.



Municipalidad de Junín de los Andes
Ámbito de Partidos

7°-1 Casos Especiales: todas las agentes municipales que a la fecha, se encuentren de licencia por Embarazo según Artículo 59 del C.C.T., se le extenderá el periodo de licencia hasta finalizar los días que se encuentran estipulados en los artículos 6° y 7° expresados anteriormente.

8° Licencia por Paternidad: con goce de haberes, hasta Treinta (30) días corridos a partir del día de nacimiento, el agente deberá presentar la certificación médica respectiva.

9° Ascenso Horizontal 5%: se aplicará el procedimiento de evaluación de desempeño diseñado para tal fin.

9° Pago Título Nivel Secundario: se establece pagar este concepto, tomando como base el Agrupamiento Administrativo de la Especialidad Administrativa del C.C.T. con el porcentaje del 17,5 %.

Sin más que agregar, se firman 5 (cinco) ejemplares de un mismo tenor y a los efectos correspondientes, Junín de los andes 31 de julio de 2015

Dr. GABRIEL LUIS
GABRIEL LUIS VASOS Fabian Huentan
DELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES Secretario de Finanzas
U.C.E.M.J.A.

Sr. Ruben W. E. Marinero
DIRECCIÓN SUPERVISORA Y ADMINISTRACIÓN DE
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS T. VIVEROS
Concejal - A/C Intendencia
Municipalidad de Junín de los Andes

Forma Alvaro
ATE SUR

ANEXO I - Escalafón con Beneficio Pre-jubilatorio Municipalidad de Junín de los Andes
Según Acta Paritarias de fecha 31 de Julio 2015

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB 2	PREJUB 1	PROFESIONAL (incluye Nutricionista)					
TECNICO		PREJUB 2	PREJUB 1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			PREJUB 2	PREJUB 1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AUXILANTE
ADMINISTRATIVO		PREJUB 2	PREJUB 1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA U.A.F. - C.C.I. O SIMILAR			PREJUB 2	PREJUB 1	RESPONSA- BLE SERVICIO DE COCINA		AUXILIAR DE COCINA	
SECTOR GUARDERIAS / SALAS, U.A.F. C.C.I. O SIMILAR			PREJUB 2	PREJUB 1	RESPONSA- BLE DE GUARDERIAS / SALAS		AUXILIAR DE GUARDERIAS / SALAS	
VALORES DE BASICOS RELACION SALARIAL: 2.3	17%	17%	\$ 7.456,32	\$ 6.188,75	\$ 5.443,12	\$ 4.697,48	\$ 4.100,98	\$ 3.241,88

Nota: los montos consignados en el presente cuadro corresponden a mes de Julio del año 2015.

Tsgrh. Ruben W. E. Mainero
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION
MUNICIPALIDAD DE JUNIN DE LOS ANDES

Nestor Paredón Huentan
Secretario de Finanzas
U.D.E.M.I.A.

CARLOS VIVEROS
CONTADOR - A.C. Montepío
Municipalidad de Junín de los Andes

San Agustín
MTE 500

RODRIGO LUIS
SECRETARIO GENERAL U.P.C.N.
MUNICIPALIDAD DE JUNIN DE LOS ANDES



Municipalidad de Junín de los Andes
Junta de Partidos

ACUERDO DE PARTES

CLAUSULA TRANSITORIA, CASOS ESPECIALES DE AGENTES MUNICIPALES QUE SE ENCUENTRAN EN CONDICIONES DE JUBILARSE SEGÚN LEY 611

En la Ciudad de Junín de los Andes, a los 31 días del mes de Julio 2015, se reúnen en representación por el Ejecutivo Municipal lo hace el Sr. Intendente municipal A/C Sr. Viveros Carlos T., el Director de Supervisión y Adm de Recursos Humanos Tec. Marinero Rubén Walter Eduardo; por el gremio ATE el Sr. Rams Alejandro, el gremio UOEM Sr. Huentian Fabián, por el gremio UPCN el Sr. Aurto Gabriel, Sr. Pacheco Pablo y Sr. Gil Federico, acto seguido las partes acuerdan lo siguiente:

Según documentación obrante en la dirección de RR.HH municipal, mediante Nota de 09 de abril/15, Nota de 23 de julio/15 y Nota de 27 de julio/15, esta última Informe actualizado donde se detalla nomina de 12 (doce) los agentes municipales que se encuentran en condiciones de acceder al régimen de jubilación según ley 611, a tal fin se fija las siguientes condiciones y plazos para la desvinculación activa de la Municipalidad de Junín de los Andes, asimismo y por Imperio del derecho laboral vigente en cuanto se debe atender a la norma vigente más favorable para el trabajador:

- a- *Teniendo en cuenta que los agentes Rabbla, Maria Teresa Le. N° 129, Ithurrart, Ricardo D. Leg N° 143 y Barria, Pedro Cesar, a la fecha percibieron un solo ascenso conforme a la anterior reglamentación, (acta acuerdo de fecha 09/11/12), en tal sentido se decide otorgarle un ascenso más y por única vez de manera excepcional, conforme al Anexo I Escalafón con Beneficio Pre -Jubilatorio.*
- b- Los agentes municipales que hayan finalizado los trámites de jubilación antes ISSN, deberán presentarlos ante el municipio Área de RR. HH. en los plazos indicados seguidamente, puntos c y d.
- c- Plazos: todos los agentes que cuenten con un periodo de 0 a 1 Año en condición de acceder al régimen de Jubilación, se fija un plazo máximo de 1 (un) año a partir de la firma del presente acuerdo, para la finalización del tramite jubilatorio ante ISSN.
- d- Todos los agentes que cuenten con un periodo de 1 año y 1 día o mas en condición de acceder al régimen de Jubilación, se fija un plazo máximo hasta el 31 de diciembre del año 2.015, fecha esta el agente deberá finalizar el tramite jubilatorio ante ISSN.

TO GABRIEL LUIS
GREMIO UPCN



Municipalidad de Junín de los Andes
Instituto de Paritarias

En caso de incumplimiento de los puntos antes mencionados (c y d), el municipio deberá dar de baja automáticamente del sistema sueldo al agente, según gráfico adjunto (CASOS ESPECIALES DE AGENTES MUNICIPALES QUE SE ENCUENTRAN EN ACTUALMENTE EN CONDICIONES DE ACCEDER AL REGIMEN JUBILATORIO SEGÚN LEY 611)

Sin mas que agregar, se firman 5 (cinco) ejemplares de un mismo tenor y a los efectos correspondientes, Junín de los andes 31 de julio de 2.015

Nestor Pallas Huénzar
Secretario de Finanzas
U.O.E.M.J.A.

[Signature]
CPEN

AURTO GABRIEL LUIS
DELEGADO GREMIAL U.P.C.N
DELEGACIÓN JUNÍN DE LOS ANDES

Pyth. RUBEN V. E. MARIANO
CONSEJO DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN DE LA
MUNICIPALIDAD DE JUNÍN DE LOS ANDES

CARLOS T. VIVEROS
Concejal A/C Intendencia
Municipalidad de Junín de los Andes

[Signature]
Rosa Alvarado
ATE SUR



Municipalidad de Junín de los Andes
Junio de Particular

**GRAFICO, CASOS ESPECIALES DE AGENTES MUNICIPALES QUE SE ENCUENTRAN
ACTUALMENTE EN CONDICIONES DE ACCEDER AL REGIMEN JUBILATORIO SEGÚN LEY 611
SEGÚN ACUERDO DE PARTE, DE FECHA 31 DE JULIO 2.015**

Nº Orden	Apellido y Nombre	Ley Nº	Régimen de Jubilación	Edad del Agente	Antigüedad en el Trabajo	Tiempo Excedido	Plazo de Baja al Sistema Sueldo
1	SERRANO, MARIO	22	Ley 611	64	41	4 AÑOS Y 4 MESES	31 de Diciembre del año 2.015
2	RABBIA, MARIA TERESA	129	Ley 611	60	20	3 AÑOS Y 3 MESES	31 de Diciembre del año 2.015
3	ORTEGA JUAN DOMINGO	24	Ley 611	63	37	3 AÑOS Y 8 MESES	31 de Diciembre del año 2.015
4	MELLADO, ERNESTO	83	Ley 611	67	29	2 AÑOS Y 9 MESES	31 de Diciembre del año 2.015
5	RIFFO, FORTUNATO	124	Ley 611	67	28	2 AÑOS Y 1 MES	31 de Diciembre del año 2.015
6	OLAVE, DOMINGO ALFREDO	65	Ley 611	63	31	1 AÑO Y 7 MESES	31 de Diciembre del año 2.015
7	BARRIA, PEDRO CESAR	28	Ley 611	61	35	1 AÑO Y 8 MESES	31 de Diciembre del año 2.015
8	SEPULVEDA RAIMUNDO	121	Ley 611	61	28	8 MESES	1 Año, fecha límite (31 de julio de 2.016)
9	MELLAO, CESAR	125	Ley 611	65	28	6 MESES	1 Año, fecha límite (31 de julio de 2.016)
10	MENDANA, RAÚL OSVALDO	4	Ley 611	60	37	4 MESES	1 Año, fecha límite (31 de julio de 2.016)
11	HUENUFIL, HÉCTOR	21	Ley 611	60	40	3 MESES	1 Año, fecha límite (31 de julio de 2.016)
12	ITHURRANT, RICARDO D.	143	Ley 611	65	22	1 MES	1 Año, fecha límite (31 de julio de 2.016)

Sin mas que agregar, se firman 5 (cinco) ejemplares de un mismo tenor y a los efectos correspondientes, Junín de los andes 31 de julio de 2.015

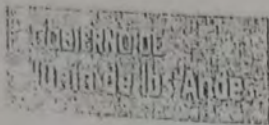
[Firma]

AURTER, GABRIEL LUIS
DELEGADO GREMIAL U.P.O.H
MUNICIPALIDAD JUNIN DE LOS ANDES

[Firma]

CARLOS T. VIVEROS

Intendencia - AC. Intendencia



Tel: (02972) 491-142
www.juninde losandes.gov.ar

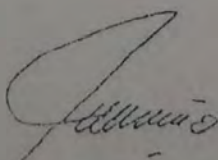
AMBITO DE PARITARIA
ACTA N° 02/16

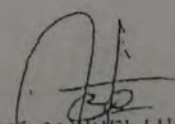
En Junín de los Andes a los 25 días el mes de Enero del año 2016, siendo las 13:20 Hs, en las Instalaciones del Palacio Municipal de esta localidad, se hacen presentes, en representación del Ejecutivo Municipal lo hace el Intendente Municipal Sr., Corazini Carlos, por el Gremio ATE (ausente), por el Gremio UOEM Sr. Madueño Daniel y por el gremio UPCN el Sr, Aurto Gabriel, a continuación se da tratamiento y se acuerda los temas pendientes de Resolver según se indicara en el Acta N° 01/16 de fecha 22/01/16.

1 - Sectores de Inspectorias: el Adicional de Semana NO Calentaría, que vienen percibiendo los empleados municipales según corresponda; quedara dado de baja su concepto y reemplazado por un nuevo concepto (ADICIONAL POR FUNCION), el cual quedara de la siguiente manera:

A - Adicional por Función, Turnos Nocturnos: percibirán un porcentaje del 24% (veinti cuatro por ciento), el personal que se desempeñe en los horarios comprendidos entre las 21 Hs a 07 Hs, mencionados horarios serán cubiertos según demanda de cada área, el jefe de sector será el responsable de planificar y formalizar el acto administrativo mediante acta / resolución fundada e informara mensualmente al área de liquidación de sueldo para su posterior pago. (Los agentes que perciben este adicional, quedan exentos del pago de Horas Extras).

B - Adicional por Función, Turnos Diurnos: percibirán un porcentaje del 18 % (Dieciocho por ciento), para el personal que se desempeñe en los horarios comprendidos entre las 07 Hs a 21 Hs, mencionados horarios serán cubiertos según demanda de cada área, el jefe de sector será el responsable de planificar y formalizar el acto administrativo mediante acta / resolución fundada e informara mensualmente al área de liquidación de sueldo para su posterior pago. (Los agentes que perciben este adicional, quedan exentos del pago de Horas Extras).

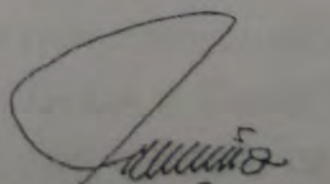

MADUEÑO DANIEL

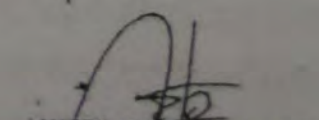

GABRIEL LUIS AURTO
Intendente Responsable U.P.C.N.
Intendencia Junín de los Andes

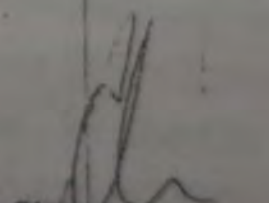

CARLOS A. CORAZINI
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

- 2 - Responsabilidad Administrativa Patrimonial: comprende al personal que se desempeña en la secretaria Economía municipal únicamente, se fija un adicional del 10 % (diez por ciento), el cual deberá ser calculado sobre el básico del agrupamiento profesional y bonificara Zona Desfavorable y Adicional Zona únicamente, el jefe de sector será el responsable de planificar según demanda de trabajo y formalizar el acto administrativo mediante acta / resolución fundada e informara mensualmente al área de liquidación de sueldo para su posterior pago.
- 3 - Personal de ventanilla (atención directa al público): comprende al personal que se desempeña en la secretaria Economía municipal (únicamente puesto del Sector de Recaudaciones y Cajero), se fija un adicional del 15 % (quince por ciento), el cual deberá ser calculado sobre el básico del agrupamiento profesional y bonificara Zona Desfavorable y Adicional Zona únicamente, el jefe de sector será el responsable de planificar según demanda de trabajo y formalizar el acto administrativo mediante acta / resolución fundada e informara mensualmente al área de liquidación de sueldo para su posterior pago.
- 4 - Reconocimiento por Servicio de Recolección de Residuos: quedara sujeto a nuevas reuniones.
- 5 - Estructura Municipal, cargos de conducción cubiertos por empleados municipales de planta permanente: el ejecutivo hace entrega a los presentes un esquema gráfico y descripción de las misiones y funciones de cada dependencia (adjunto); según sugerencia y consenso entre los presentes, el cual queda aprobado para ser parte integral del C.C.T. municipal.

Sin más a que agregar, los presentes firman 4 (cuatros) ejemplares de un mismo tenor a los efectos correspondientes. -----


MADUEÑO DANIEL


ARIEL GABRIEL LUIS
Delegado Responsable U.P.C.N.
Delegación Juan de los Andes


CARLOS A. CORAZINI
INTENDENTE



GOBIERNO MUNICIPAL
MUNICIPIO DE JUNÍN DE LOS ANDES

Tel: (02972) 491-142
www.juninde losandes.gov.ar

AMBITO DE PARITARIAS ACTA N° 03/16

En la Ciudad de Junín de los Andes a los 01 días del mes de Marzo de 2016, siendo las 9:00 hs, en las instalaciones del Palacio Municipal, de esta localidad, se hacen presentes en representación del Ejecutivo Municipal Sr. Intendente Municipal Sr. Corazini Carlos en representación del Gremio A.T.E, el Sr. Alejandro Rams, la Sra. Quintriqueo Azucena, por el gremio U.P.C.N el Sr. Aurto Gabriel, la Sra. Eva Chandia. El Gremio UEM, se encuentra ausente. Uno de los puntos a tratar y como lo venían realizando en conjunto los Gremios, el tema de la mesa salarial a lo cual el Sr. Alejandro Rams, solicita Iniciar el trabajo de mesa salarial y se quedara a la esperando de la propuesta que realice el Departamento Ejecutivo Municipal y continuar con los temas pendientes de Paritarias. El Sr. Intendente expresa: que en los próximos días mantendrá reuniones con el Ministerio de Hacienda de la Provincia, para gestionar los fondos que demande un incremento salarial. Las partes acuerdan modificar el artículo 13 a del Anexo III del Acta Paritaria del 31 de Octubre del 2012, el cual quedara redactado de la siguiente manera: *13 a: "poseer una antigüedad mínima de 7 (siete) años de trabajo en forma efectiva en la planta permanente de esta Municipalidad de Junín de los Andes".* Esta Acta será remitida a la JACAD para que promocióne a los compañeros Municipales que cumplen con los requisitos. El Sr. Aurto, por el gremio UPCN, manifiesta la pronta provisión de la ropa a todos los compañeros Municipales, tanto para el sector operario como administrativo. El Intendente manifiesta que en el mes de Abril estaremos en condiciones económicas de poder afrontar la compra de la vestimenta. El Sr. Alejandro Rams, por el Gremio ATE: propone la entrega de la ropa a todo el personal de Planta permanente con su tratamiento en la comisión de seguridad de higiene, para la especificación técnica en cada sector. Como así también solicita que la entrega de ropa tenga alcance al personal Contratado. Por otro lado Solicita al D.E.M un relevamiento de las actuales condiciones de seguridad e higiene y una capacitación de la ART sobre accidentes de trabajo a todo el personal de Planta con su respectivo jefe de área. Solicita el cumplimiento del Convenio Colectivo con respecto al tema de los Concurso en General en J.A.C.A.D. Siendo las 10 se da por finalizada la reunión. Se acuerda una nueva reunión para el Martes 08 de Marzo a las 9:00 hs. Firman al pie y de conformidad las partes.

AURTO GABRIEL LUIS
Delegado Responsable U.P.C.N.
representación Junín de los Andes

[Signature]
ALEJANDRO RAMS
ATE

[Signature]
CARLOS CORAZINI

[Signature]
CARLOS CORAZINI

Acta Acuerdo Salarial

En Junín de los Andes, a los 30 días del mes de Marzo de 2016, se reúnen en el palacio municipal, por parte del Ejecutivo el Señor Intendente Municipal Carlos Anacleto, Corazini y por parte de los gremios UPCN el delegado Sr. Aurto, Gabriel y por parte del Gremio UOEM el Sr. Madueño Daniel, por el Gremio A.T.E el Sr. Alejandro Rams.

1. Seguidamente el Ejecutivo Municipal y los gremios arriban en acordar un incremento salarial del 22% para toda la administración municipal, según escala salarial del Convenio Colectivo de Trabajo, con alcance al Concejo Deliberante y Juzgado Municipal de Faltas, y que dicho incremento se aplique a partir de la liquidación de sueldo de los haberes del mes de Marzo del corriente año.

RELACIÓN ESCALAFÓNARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
TECNICO			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES						AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERÍA SALAS	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	AUX. DMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 9.096,71	\$ 7.550,27	\$ 6.640,60	\$ 5.730,93	\$ 5.003,19	\$ 3.955,08

2. Reanudar reunión de JACAD, para continuar con los temas pendientes

Sin más que agregar se firman 5 cinco ejemplares de un mismo tenor.

[Firma]

BERNANDO D. MADUEÑO
Sec. Gral. U.O.E.M.
Junín de los Andes

AURTO GABRIEL LUIS
delegado Responsabil U.P.C.N.
Junín de los Andes

[Firma]

Alejandro Rams
Sr. del A.T.E S.C.

[Firma]
JOSÉ A. CORAZINI
Intendente
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL OCTUBRE 2016

En Junin de los Andes, 25 de Octubre de 2016, el Sr. Intendente Municipal, en uso de sus facultades, mediante decreto N° 210/16, Resuelve.

ARTICULO 1: INCREMENTAR: un 3% del escalafón municipal según C.C.T., para toda la planta Municipal (Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial).

RELACIÓN ESCALAFÓNARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL					
TECNICO		TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERÍA SALAS	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	AUX. DMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 10.587,64	\$ 8.787,74	\$ 7.728,98	\$ 6.670,21	\$ 5.823,20	\$ 4.603,31

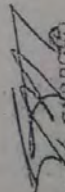
ARTÍCULO 03: COMUNÍQUESE: al Concejo Deliberante y a todas las áreas municipales que correspondan. Mediante las formas de estilo publíquese en el Boletín Oficial Municipal en un todo y conforme lo dispuesto por la Carta Orgánica Municipal, Parte Octava, Clausula complementaria 2, inciso c.

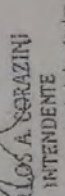
[Firma]
SECRETARÍA DE GOBIERNO
Municipalidad de Junin de los Andes

[Firma]
INTENDENTE
Junin de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 260/2016 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB.1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)					
TECNICO		PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			PREJUB.2	PREJUB.1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA UAF, CCI o SIMILAR			PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA		AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	
SECTOR GUARDERÍAS/SALA/UAF, CCI o SIMILAR			PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS		AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	
Importe de Categoría	17%	17%	\$ 10.587,64	\$ 8.787,74	\$ 7.728,98	\$ 6.670,21	\$ 5.823,20	\$ 4.603,31


CARLOS A. SORAZINI
 INTENDENTE
 Municipio de los Andes


CARLOS A. SORAZINI
 INTENDENTE
 Municipio de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 146 / 2017 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB.1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)	---	---	---	---	---
TECNICO	---	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	---	---
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	---	---	PREJUB.2	PREJUB.1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	---	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO O INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA UAF, CCI o SIMILAR	---	---	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA	---	AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	---
SECTOR GUARDERÍAS/SALA/UAF, CCI o SIMILAR	---	---	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS	---	AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	---
Importe de Categoría	17%	17%	\$ 11.551,66	\$ 9.587,88	\$ 8.432,71	\$ 7.277,55	\$ 6.353,41	\$ 5.022,46

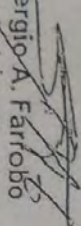


Sergio A. Farrobo
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

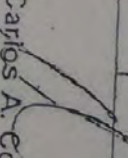
Carlos A. Corazini
Intendente
Municipalidad de Junín de los Andes

RILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 416 / 2017 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB.1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	-----	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM. ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA UAF, CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA	-----	AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
SECTOR GUARDERÍAS/SALA/UAF, CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS	-----	AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
Importe de Categoría	17%	17%	\$ 11.551,66	\$ 9.587,88	\$ 8.432,71	\$ 7.277,55	\$ 6.353,41	\$ 5.022,46

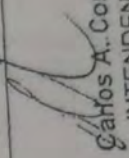

Sergio A. Farrobo
 Secretario de Gobierno
 Municipalidad de Junín de los Andes

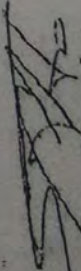



Carlos A. Corazini
 INTENDENTE
 Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 225 / 2017 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

SPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB.1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	-----	-----
ANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
MINISTRATIVO	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO O INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
TOR COCINA UAF, CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA	-----	AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERIAS SALAS	-----
SECTOR GUARDERIAS/SA UAF, CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE DE GUARDERIA SALAS	-----	AUXILIAR DE GUARDERIAS SALAS	-----
orte de egoria	17%	17%	\$ 11.808,61	\$ 9.801,15	\$ 8.620,29	\$ 7.439,43	\$ 6.494,74	\$ 5.134,17


Carlos A. Corazini
 INTENDENTE
 Municipalidad de Junín de los Andes


Sergio A. Farrobo
 Secretario de Gobierno
 Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 344 / 2017 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB. 1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	PREJUB.2	PREJUB. 1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	-----	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB. 1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	PREJUB.2	PREJUB. 1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO O INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA UAF. CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB. 1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA	-----	AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
SECTOR GUARDERÍAS/SA LA/UAF. CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB. 2	PREJUB. 1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS	-----	AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
Importe de Categoría	17%	17%	\$ 12.405,74	\$10.296,76	\$9.056,19	\$ 7.815,19	\$ 6.823,16	\$ 5.393,79

Sergio A. Farrobo
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Corazini
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILL. "ALARIAL OCTUBRE 2017"

7 Junin de los Andes, 25 de Octubre de 2017, el Sr. Intendente Municipal, en uso de sus facultades, mediante decreto N° 344/17, esuelve.

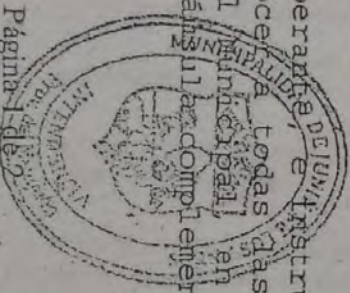
ARTICULO 1: INCREMENTAR: un 5,057% la relación escalafonaria del C.C.T., a partir de la liquidación de sueldo del mes de Octubre/17, para toda la planta municipal (poder, ejecutivo, Legislativo y Judicial), según el índice de Precios del consumidor C, de la Provincia del Neuquén.

ELACIÓN ESCALAFÓNARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
TECNICO	-----	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	-----	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERIA SALAS	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERIAS SALAS	AUX. DMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 12.405,74	\$ 10.296,76	\$ 9.056,19	\$ 7.815,19	\$ 6.823,16	\$ 5.393,79

Artículo 02: COMUNIQUESE: al Concejo Deliberante y e Intendyase a la Dirección de Recursos Humanos los fines que corresponden y dese a conocer a todas las áreas municipales, mediante las formas estilo publíquese en el boletín oficial Municipal, en un todo y conforme lo dispuesto por la rta Orgánica Municipal, octava parte, cláusula complementaria 2, inciso "c".

Sergio A. Farrobo
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junin de los Andes



Página 1 de 2

Carlos A. Corazini
INTENDENTE
Municipalidad de Junin de los Andes

GRILLA SALARIAL - ENERO 2018

En Junín de los Andes, 22 Enero de 2018, el Sr. Intendente Municipal, en uso de sus facultades, mediante Decreto N° 025/18, Resuelve:

ARTÍCULO 1º: INCREMENTAR: un 5,9156% la relación escalafonaria del C.C.T., a partir de la liquidación de sueldo del Mes de ENERO/18, para toda la planta municipal (Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial), según el índice de Precios del consumidor IPC, de la Provincia del Neuquén.

RELACIÓN ESCALAFONARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	TECNICO SUPERIOR	-----	TECNICO	AUX. TECNICO	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	-----	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	-----	-----	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERÍA SALAS	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS
		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO				AUX. DMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%		73%	63%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 13.139,58	\$ 10.905,85		\$ 9.591,89	\$ 8.277,94	\$ 7.226,77
						\$ 5.712,85

Artículo 02º: COMUNIQUESE: al Concejo Deliberante, e instrúyase a la Dirección de Recursos Humanos a los fines que corresponda y dese a conocer a todas las áreas municipales, mediante las formas de estilo publíquese en el Boletín Oficial Municipal, en un todo y conforme lo dispuesto por la Carta Orgánica Municipal, octava parte, cláusula complementaria 2, inciso "c".

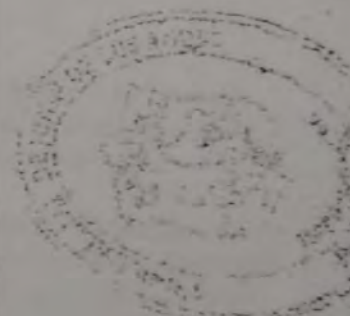
Elbio Argentino, Meza
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Corazini
INTENDENTE

Municipalidad de Junín de los Andes

RILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 025 / 2018 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7,	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB. 1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)					
TECNICO		PREJUB.2	PREJUB. 1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
NO DE OBRA Y GENERALES			PREJUB.2	PREJUB. 1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL ADMINISTRATIVO	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		PREJUB.2	PREJUB. 1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.		ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
COCCINA AF. CCI o SIMILAR			PREJUB.2	PREJUB. 1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA		AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	
ECTOR DERIAS/SAL AF. CCI o SIMILAR			PREJUB. 2	PREJUB. 1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS		AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	
orte de egoría	17%	17%	\$ 13.139,58	\$ 10.905,85	\$ 9.591,89	\$ 8.277,94	\$ 7.226,77	\$ 5.712,85



Elbio Argentino Meza
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Corazini
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL - ABRIL 2018

En Junín de los Andes, 27 de Abril de 2018, el Sr. Intendente Municipal, en uso de sus facultades, mediante decreto N°

/18, Resuelve:

ARTICULO 1: INCREMENTAR: un 6,3036 % la relación escalafonaria del C.C.T., a partir de la liquidación de sueldo del mes de ABRIL/18, para toda la planta municipal (poder, ejecutivo, Legislativo y Judicial), según el índice de Precios del consumidor IPC, de la Provincia del Neuquén.

RELACIÓN ESCALAFÓNARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL					
TECNICO		TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERÍA SALAS	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍA SALAS	AUX. DMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 13.967,81	\$ 11.593,28	\$ 10.196,50	\$ 8.799,72	\$ 7.682,30	\$ 6.072,95

Artículo 02: COMUNIQUESE: al Concejo Deliberante, e instrúyase a la Dirección de Remuneraciones y Beneficios de Recursos Humanos a los fines que corresponda y dese a conocer a todas las áreas municipales, mediante las formas de estilo publíquese en el boletín oficial Municipal, en un todo y conforme lo dispuesto por la Carta Orgánica Municipal, octava parte, cláusula complementaria 2, inciso "c".

Elbio Argentino, Meza
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Corazini
INTENDENTE

Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° / 2018 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

SPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB.2	PREJUB.1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	-----	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO O INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA - UAF. CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA	-----	AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
SECTOR GUARDERÍAS/SA LA/UAF. CCI o SIMILAR	-----	-----	PREJUB.2	PREJUB.1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS	-----	AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
Importe de Categoría	17%	17%	\$ 13.967,81	\$ 11.593,28	\$ 10.196,50	\$ 8.799,72	\$ 7.682,30	\$ 6.072,95

Elbio Argentinno, Meza
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Gorazini
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL - ABRIL 2019

En Junín de los Andes, 24 DE Abril de 2019, el Sr. Intendente Municipal, en uso de sus facultades, mediante decreto N° 1116/19, Resuelve

ARTICULO 1: INCREMENTAR: un 11,13 % la relación escalafonaria del C.C.T., a partir de la liquidación de sueldo del mes de ABRIL/19, para toda la planta municipal (poder, ejecutivo, Legislativo y Judicial), según el índice de Precios del consumidor (IPC), de la Provincia del Neuquén.

RELACIÓN ESCALAFÓNARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL					
TECNICO		TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERIA SALAS	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERIAS SALAS	AUX. ADMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 21.703,28	\$ 18.013,72	\$ 15.843,39	\$ 13.673,07	\$ 11.936,80	\$ 9.436,20

Artículo 02: COMUNIQUESE: al Concejo Deliberante, e instrúyase a la Dirección de Remuneraciones y Beneficios de Recursos Humanos a los fines que corresponda y dese a conocer a todas las áreas municipales, mediante las formas de estilo publíquese en el boletín oficial Municipal, en un todo y conforme lo dispuesto por la Carta Orgánica Municipal, octava parte, cláusula complementaria 2, inciso "c".

Elbio Argentino, Meza
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Corazini
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 446 / 2019 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREUB.2	PREUB. 1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	PREUB.2	PREUB. 1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO	-----	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	PREUB. 2	PREUB. 1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	PREUB.2	PREUB. 1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA UAF. CCI o SIMILAR	-----	-----	PREUB.2	PREUB. 1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA	-----	AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
SECTOR GUARDERÍAS/SA LA/UAF. CCI o SIMILAR	-----	-----	PREUB. 2	PREUB. 1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS	-----	AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	-----
Importe de Categoría	17%	17%	\$ 21.703,28	\$ 18.013,72	\$ 15.843,39	\$13.673,07	\$11.936,80	\$ 9.436,

Elbio Argentino, Meza
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Junín de los Andes

Carlos A. Corazini
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL – ENERO 2020

En Junín de los Andes, 21 de Enero de 2020, el Sr. Intendente Municipal, en uso de sus facultades, mediante Decreto N° 034/2020, Resuelve:

ARTÍCULO 1: INCREMENTAR: un 12,39 % la relación escalafonaria del C.C.T., a partir de la liquidación de sueldo del Mes de ENERO/2020, para toda la Planta Municipal (Poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial), según el índice de Precios del consumidor (IPC), de la Provincia del Neuquén.

RELACIÓN ESCALAFÓNARIA DEL 2.3

PROFESIONAL	PROFESIONAL	-----	-----	-----	-----	-----
TECNICO	-----	TECNICO SUPERIOR	-----	TECNICO	AUX. TECNICO	-----
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES	-----	-----	-----	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO	-----	-----	-----	TECNICO ADM. RESP. SERVICIO DE COCINA/RESP. DE GUARDERÍA SALAS	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	AUX. ADMINISTRATIVO
NIVEL DE RELACION SALARIAL 2.3	100%	83%	73%	63%	55%	43.4782%
Importe de Categoría	\$ 30.367,94	\$ 25.205,39	\$ 22.168,60	\$ 19.131,80	\$ 16.702,37	\$ 13.203,43

ARTÍCULO 02: COMUNIQUESE: al Concejo Deliberante e instrúyase a la Dirección de Remuneraciones y Beneficios de Recursos Humanos a los fines que corresponda y dese a conocer a todas las áreas municipales, mediante las formas de estilo publíquese en el Boletín Oficial Municipal, en un todo y conforme lo dispuesto por la Carta Orgánica Municipal, Octava Parte, Cláusula Complementaria 2, inciso "c".

FABIANO GONZALEZ
Secretario de Gobierno y Acción Social
Municipalidad de Junín de los Andes

CARLOS A. CORAZINI
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

GRILLA SALARIAL SEGÚN DECRETO N° 034 / 2020 ESCALAFON BENEFICIO PRE-JUBILATORIO

ESPECIALIDADES	Agrupamiento 8	Agrupamiento 7	Agrupamiento 6	Agrupamiento 5	Agrupamiento 4	Agrupamiento 3	Agrupamiento 2	Agrupamiento 1
PROFESIONAL	PREJUB. 2	PREJUB. 1	PROFESIONAL (INCLUYE NUTRICIONISTA)					
TECNICO		PREJUB. 2	PREJUB. 1	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	AUX. TECNICO		
MANO DE OBRA Y SERV. GENERALES			PREJUB. 2	PREJUB. 1	OFICIAL ESPECIALIZADO	OFICIAL	MEDIO OFICIAL	AYUDANTE
ADMINISTRATIVO		PREJUB. 2	PREJUB. 1	TECNICO SUPERIOR ADMINISTRATIVO	TECNICO ADM.	ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO INTERMEDIO	AUX. ADMINISTRATIVO
SECTOR COCINA UAF. CCI o SIMILAR			PREJUB. 2	PREJUB. 1	RESPONSABLE SERVICIO DE COCINA		AUXILIAR DE COCINA/AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	
SECTOR GUARDERÍAS/SALA UAF. CCI o SIMILAR			PREJUB. 2	PREJUB. 1	RESPONSABLE DE GUARDERÍA SALAS		AUXILIAR DE GUARDERÍAS SALAS	
Importe de categoría	17%	17%	\$ 30.367,94	\$ 25.205,39	\$ 22.168,60	\$ 19.131,80	\$ 16.702,37	\$ 13.203,43

FABIAN O. GONZALEZ
Secretario de Gobierno y Acción Social
Municipalidad de Junín de los Andes

CARLOS A. CORAZINI
INTENDENTE
Municipalidad de Junín de los Andes

