



NEUQUÉN

LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

Impreso en junio 2024

VERDE BLANCA



NEUQUÉN

CCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de

la Municipalidad de ANDACOLLO



VERDE BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

MUNICIPALIDAD ANDACOLLO

RESOLUCIÓN N° 41/23.-

NEUQUÉN, 07 de diciembre de 2023.-

VISTO:

El Expediente N° 5521-011304/2015, acumulado Exp. N° 9930-000354-2021, autos caratulados: “S/Apertura negociación paritaria con la Municipalidad de Andacollo” del registro de la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia de Neuquén, caratulado”; Ley Provincial N°1974 (TO)” y lo establecido por Ley Provincial N°1.625, Decreto Reglamentario 1085/07; Ordenanza Municipal N° 2103/41 del Consejo Deliberante del Municipio de Andacollo; Decreto Municipal de Promulgación 621/14, normas c.c., y;

CONSIDERANDO:

Que, el Gobierno de la Provincia de Neuquén sostiene que las Convenciones Colectivas constituyen una herramienta inmejorable para definir las relaciones laborales entre el Estado y los trabajadores de los distintos sectores centralizados y descentralizados de la administración Pública Provincial;

Que, oportunamente, se sancionó la ley provincial N° 1974, modificada por Ley 2.488, marco normativo que establece que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo, dentro del marco general del decreto-ley 1853/58 y sus modificaciones, los que quedan homologados como ley;

Que, oportunamente, el Consejo Deliberante del Municipio de la localidad de Andacollo, en fecha 04/12/2014 sancionó la Ordenanza Municipal 2103/14, mediante la cual adhiere con carácter general a la Ley 1974, modificada por Ley 2488, corpus normativo municipal que fue promulgado por Decreto Municipal 612/14.

Que, el marco normativo vigente establece que las partes de la relación laboral, empleadora y trabajadores, están facultados, a pedido de parte, para solicitar a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén, se convoque periódicamente, a negociación colectiva, a los efectos de establecer Convenio Colectivo de Trabajo que ordene las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales en el ámbito de la administración pública provincial, y en este particular, administración pública municipal en virtud de los presupuestos establecidos por la Ordenanza Municipal 2103/14;

Que, por su parte, el Poder Ejecutivo Municipal, entendiendo la necesidad de ordenar las condiciones de trabajo y relaciones laborales con ámbito de aplicación en Trabajadores que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, sean dependientes o presten servicios de carácter permanente y perciben salario de la Municipalidad de Andacollo, esto es, dependientes del Poder Ejecutivo Municipal, oportunamente ha requerido a la Subsecretaría de Trabajo Provincial, se convoque a negociación paritaria, en el marco de la normativa precedentemente citada y el principio de autonomía que ostenta el Municipio de Andacollo, a los efectos de constituir un Convenio Colectivo de Trabajo Municipal;

Que, la Ley N°1974, modificada por Ley 2488, y su Decreto Reglamentario N°1085/07, establecen que la Subsecretaría de Trabajo Provincial, es la autoridad de aplicación en materia de Negociación Paritaria en el ámbito de la Administración Pública Provincial, y atento que la solicitud incoada en autos cumple con los requisitos de ley, es pertinente la misma, y legítimo el procedimiento de negociación paritaria sectorial llevado a cabo en el marco de los autos de referencia;

Que, por lo demás, surge de los presentes actuados que la Comisión Paritaria de autos, ha llevado a delante un intenso de debate, con intercambio de opiniones, y negociación colectiva, llevándose a cabo por la parte sindical el ejercicio de tutela sindical conforme a derecho, y en ello, arribando las partes signatarias, mediante Acta 35 de fecha 23/11/2023, a la aprobación por unanimidad de un texto ordenado para su correspondiente homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, con alcance especial al personal específico, bajo relación de empleo público. Dicho "Texto Ordenado" consta de un índice, cuatro (4) Títulos con 226 artículos, computando un total de cuarenta y dos (42) fojas útiles, con más Acta N° 35 de fecha 23/11/2023 de acuerdo por unanimidad de aprobación de texto ordenado (1 fs.);

Que, en orden a todo lo precedentemente citado, surge que se encuentra debidamente acreditado el cumplimiento de todos los recaudos formales exigidos por la Ley Provincial N° 1974, modificada por Ley provincial 2488, para proceder a la homologación del texto ordenado de autos;

Que, el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, y el área de Paritarias tomó la intervención que le compete, por cuanto el texto ordenado fue aprobado por las partes intervinientes en reuniones especiales de Comisión Paritaria conforme lo establecido por la Ley 1974 (T.O);

Que, conforme los presupuestos establecidos por el art. 11 del mismo corpus normativo (Ley 1974 T.O.), este Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial advierte como observación, que el texto ordenado de marras, el cual la Comisión Paritaria Sectorial ha aprobado oportunamente en fecha 24/10/2023 (Acta N° 24), en su "capítulo IX" del "título II" y "título III", podría implicar la modificación de normas presupuestarias vigentes,

las cuales son competencia de orden legislativo en orden a lo establecido por el marco normativo vigente en la materia, quedando las mismas, sometida a consideración del Poder Legislativo local municipal, sin perjuicio de que ésta Subsecretaría de Trabajo Provincial proceda, en plazo legal, a la inmediata aprobación y homologación de los títulos y cláusulas restantes del articulado que conforman dicho texto ordenado, en cuanto sea posible su vigencia;

Que, en orden a todo lo precedentemente citado, corresponde el dictado del pertinente Acto Administrativo de Homologación, de conformidad a los antecedentes mencionados;

Por ello, en uso de sus facultades, atribuciones y competencias de Ley;

EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO RESUELVE:

Artículo 1º: DECLARESE homologado el Convenio Colectivo de Trabajo con ámbito de aplicación en Trabajadores que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, sean dependientes o presten servicios de carácter permanente y perciben salario de la Municipalidad de Andacollo, esto es, dependientes del Poder Ejecutivo Municipal, todo, conforme lo dispuesto por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.) y Decreto Reglamentario N° 1085/2007; todo en orden a las observaciones citas en el anteúltimo párrafo de los considerandos del presentes acto administrativo.-

Artículo 2º: REMÍTASE copia debidamente certificada a la Honorable Consejo Deliberante de Andacollo, Provincia del Neuquén, con acuerdo a lo prescripto en el artículo 10º de la Ley Provincial N° 1974 modificada por Ley 2488.-

Artículo 3º: NOTIFIQUESE lo resuelto a las partes interesadas. -

Artículo 4º: REGISTRESE, publíquese, dese al Boletín Oficial y cumplido, archívese. -

ES COPIA

Quirga Roben Dario
Dir. Gral. Relaciones Institucionales
y Paritarias
Subsecretaría de Trabajo



FDO.) ALEGRIA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE
ANDACOLLO

ÍNDICE

TÍTULO I PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO COLECTIVO

CAPÍTULO I PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES

ALCANCES. PRINCIPIOS BÁSICOS

Artículo 1: Partes Intervinientes.

Artículo 2: Objetivos Comunes.

Artículo 3: Principios

Artículo 4: Alcances Del Convenio.

Artículo 5: Vigencia

Artículo 6: Promoción De La Mujer Trabajadora.

Artículo 7: Trabajadores Con Discapacidad.

Artículo 8: Derechos Constitucionales.

Artículo 9: Libertad De Expresión, Pensamiento E Ideología.

Artículo 10: Erradicación De La Violencia Laboral.

Artículo 11: Derecho A La Información.

Artículo 12: Encuadre Legal.

Artículo 13: Articulación Convencional.

Artículo 14: Facultad De Dirección Y Organización.

CAPÍTULO II COMISIÓN MIXTA PERMANENTE

A- Comisión De Interpretación Y Antocomposición Permanente (Ciap)

Artículo 15: Creación.

Artículo 16: Competencias.

Comités Mixtos Permanentes Comité De Relaciones Laborales

Artículo 17: Creación.

Artículo 18: Incumbencias.

Artículo 19: Funciones.

Artículo 20: Marco De Actuación.

Artículo 21: Garantías De Confidencialidad.

Artículo 22: De Las Evaluaciones.

Artículo 23: Garantías En El Procedimiento.

Comité De Condiciones Laborales

Artículo 24: Creación.

Artículo 25: Incumbencias.

Artículo 26: Garantías De Confidencialidad.

Artículo 27: Funciones.

Artículo 28: Espacios Y Recursos De La Ciap Y Comités.

TÍTULO II CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO I NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

Artículo 29: Condiciones

Artículo 30: Ingreso.

Artículo 31: Prohibiciones Para El Ingreso.

Artículo 32: Régimen De Concursos De Ingreso.

Artículo 33: Ingreso De Familiares.

Artículo 34: Ingreso Por Fallecimiento De Un Trabajador En Actividad.

Artículo 35: Período De Prueba. Estabilidad.

Artículo 36: Reorganización Y/O Reestructuración.

Artículo 37: Reincorporación Del Trabajador.

Artículo 38: Planta Permanente.

Artículo 39: Trabajadores Eventuales.

CAPÍTULO II PLAN DE CARRERA LABORAL

Artículo 40: Plan De Carrera Laboral.

Artículo 41: Principios.

Artículo 42: Camino Laboral.

Artículo 43: Capacitación.

Artículo 44: Responsabilidad De La Municipalidad En La Capacitación.

Artículo 45: Cursos Y Seminarios.

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Maria Cristina Urutla
Sec. Coordinación
Municipalidad de Andacollo

Cecilia Ortega
Enc. Área Ambiental
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Q

Artículo 148: Gravedad De La Sanción.
Artículo 149: Derecho A La Defensa.
Artículo 150: De La Intervención De La Ciap.
Artículo 151: Aplicación De Sumario Administrativo.
Artículo 152: Objetivos Del Sumario Administrativo.
Artículo 153: Del Instructor Sumarial.
Artículo 154: Procedimiento Administrativo Disciplinario.
Artículo 155: Intervención De La Ciap Ante Sumarios Administrativos.
Artículo 156: Sanciones Directas.
Artículo 157: Aplicación De Sanciones Directas.
Artículo 158: Intervención De La Ciap Ante Inasistencias Recurrentes.
Artículo 159: Inasistencias.
Artículo 160: Procedimiento Ante Inasistencias Sin Aviso.
Artículo 161: Vigencia De Las Sanciones Ante Inasistencias.
Artículo 162: Registro De La Sanción En Legajo E Incidencia En La Matriz De Evaluación.

CAPÍTULO XI EGRESO

Artículo 163: Caducidad De La Relación Laboral.
Artículo 164: Renuncia.
Artículo 165: Compensación Especial Por Jubilación.

TÍTULO III CAPÍTULO I ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo 166: Consideraciones Generales.
Artículo 167: Definiciones Del Escalafón.
Artículo 168: La Carrera Laboral Comprenderá Los Sigüientes Ejes:
Artículo 169: Estructura Del Escalafón:
Artículo 170: Descripción De Los Agrupamientos:
Artículo 171: Cargos De Conducción.
Artículo 172: Subrogancia O Reemplazo De Cargo De Conducción.
Artículo 173: Dedicación Especializada:
Artículo 174: Descripción De Nivel. **Agrupamiento Operativo:**
Artículo 175: Agrupamiento Administrativo
Artículo 176: Agrupamiento Técnico.
Artículo 177: Agrupamiento Profesional.

CAPÍTULO II ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 178: Remuneración Conforme A Agrupamiento Y Nivel.
Artículo 179: Antigüedad.
Artículo 180: Títulos.
Artículo 181: Zona Desfavorable.
Artículo 182: Zona Geográfica.
Artículo 183: Sueldo Anual Complementario
Artículo 184: Semana No Calendaria.
Artículo 185: Turno Nocturno
Artículo 186: Turno Rotativo.
Artículo 187: Manejo De Fondos Públicos.
Artículo 188: Seguridad Intensiva.
Artículo 189: Guardias Pasivas
Artículo 190: Conduccion De Maquinaria Pesada.
Artículo 191: Recargo De Turnos
Artículo 192: Funcion De Capataz/Encargado De Cuadrilla.
Artículo 193: Tarea A Intemperie:
Artículo 194: Refrigerio
Artículo 195: Refuerzo De Refrigerio.
Artículo 196: Cargo De Conducción
Artículo 197: Dedicación 20.
Artículo 198: Cuidado De Niños
Artículo 199: Evaluación De Desempeño.
Artículo 200: Bonificación De Tareas Especializadas Y /O Con Oficio
Artículo 201: Horas Extraordinarias.
Artículo 202: Adicional Por Vacaciones:
Artículo 203: Asignaciones Familiares.
Artículo 204: Aportes Y Descuentos De Ley.

TÍTULO IV DISPOSICIONES ESPECIALES, TRANSITORIAS Y FORMALES

CAPÍTULO I DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 205: Trabajadores Municipales En Cargos, No Comprendidos En El Convenio Colectivo De Trabajo.

Artículo 206: Derechos Gremiales.

Artículo 207: Cuota Sindical.

Artículo 208: Uso De Convenio.

Artículo 209: Trabajadores Designados En Las Comisiones Previstas En El Presente Convenio Colectivo De Trabajo

Artículo 210: Cartelera Gremial.

Artículo 211: Permisos Gremiales.

Artículo 212: Licencias Gremiales.

Artículo 213: Espacio Físico.

Artículo 214: Reconocimiento Carrera Laboral.

CAPÍTULO II DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 215: Complemento Garantizado.

Artículo 216: Encasillamiento Inicial.

Artículo 217: Procedimiento Para El Encasillamiento Inicial.

Artículo 218: Retribución Anual Por Licencia Ordinaria.

Artículo 219: Horas Extraordinarias

Artículo 220: Concursos Para Cargos De Conducción.

Artículo 221: Aplicación Del Convenio:

CAPÍTULO III DISPOSICIONES FORMALES

Artículo 222: Prevalencia De Las Normas Del Presente Convenio Colectivo De Trabajo.

Artículo 223: Integración De La Comisión Conciliadora (Ley 1974, Artículo 16)

Artículo 224: Constitución De Domicilio:

Artículo 225: Competencias Judiciales.

Artículo 226: Cantidad De Ejemplares

Fuenzalida Juan
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
 Secretario de Gobierno
 Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
 Secretario de Hacienda
 Municipalidad de Andacollo

DIRECTORA DE PERSONAL
 DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Fuenzalida Juan
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
 Secretario de Gobierno
 Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo

María Cristina Urutia
 Sec. Coordinación
 Municipalidad de Andacollo

DIRECTORA DE PERSONAL
 DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Gutiérrez Darío
 Secretario General
 ATE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
 Secretario de Hacienda
 Municipalidad de Andacollo

TÍTULO I
PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO COLECTIVO
CAPÍTULO I
PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES
ALCANCES. PRINCIPIOS BÁSICOS

Artículo 1: Partes intervinientes. Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo la Municipalidad de Andacollo, en adelante "LA MUNICIPALIDAD", y la Asociación de Trabajadores del Estado, en adelante "EL SINDICATO".

Artículo 2: Objetivos comunes. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por el que se regulan las relaciones laborales de los trabajadores de "LA MUNICIPALIDAD", declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ella:

- La mejor y más efectiva prestación de los servicios a los habitantes de Andacollo, en especial, de aquellos sectores más postergados, afianzando a la "LA MUNICIPALIDAD" como factor central en la construcción de una sociedad más justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria.
- El afianzamiento en el cumplimiento de las leyes y demás normativas, así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Provincial y municipal.
- El fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano consagrado en nuestras Constituciones Nacional y Provincial y ley N° 53.

Artículo 3: Principios. Mediante el presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes también se proponen profundizar:

- Una cultura de trabajo competente, honesta, austera y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de una Municipalidad acorde a los desafíos de desarrollo que impone la realidad de la zona.
- Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.
- El desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera laboral municipal, basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público, organizados para asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al Artículo 16 de la Constitución Nacional y a los principios consagrados en el Capítulo II de la Constitución Provincial y la profesionalización y dignidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Andacollo.
- El desarrollo y afianzamiento de los mecanismos de negociación con la entidad gremial, incluyendo la consulta de aquellas cuestiones que, si bien no forman parte de los temas sujetos a negociación colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

Artículo 4: Alcances del Convenio. Comprende a los trabajadores que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios de carácter permanente y perciben un salario de la Municipalidad de Andacollo, con las siguientes excepciones:

- Aquellos que desempeñen cargos políticos y funciones mayores a Jefatura de Departamento
- Juez Municipal de Faltas y Asesores Letrados.
- Trabajadores eventuales.

El personal designado para desempeñar cargos y/o funciones políticas, no podrá ser referenciado y/o encuadrado dentro del escalafón único, funcional y móvil establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Será de aplicación en todo el ejido de la Municipalidad de Andacollo y en aquellos lugares donde desarrollen su actividad los trabajadores convencionales.

Artículo 5: Vigencia. El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de 24 (veinticuatro) meses a partir de su homologación por el Consejo Deliberante. Cualquiera de las partes podrá solicitar en un plazo no menor a 1 (uno) año la reapertura de la discusión paritaria si la situación así lo requiere. Sin perjuicio de lo expresado, dentro de un plazo de 120 (ciento veinte) días corridos anteriores a su vencimiento, deberá constituirse la Comisión Negociadora a pedido de cualquiera de las partes, para discutir su renovación. Si se venciera el término de su vigencia sin haberse alcanzado acuerdo sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

Artículo 6: Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la legislación vigente: Ley N° 23.179 y Ley N° 24.632 y

el Decreto N° 254/98; y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporario, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 7: Trabajadores con discapacidad. Las partes garantizan la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitando en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 8: Derechos constitucionales. Se incorporan a este Convenio Colectivo de Trabajo todos los derechos de las Constituciones Nacional y Provincial, y los Acuerdos Internacionales con rango constitucional, que involucren a los trabajadores en general y a los trabajadores del sector público en particular. Tales derechos son plenamente operativos y además constituyen pautas de interpretación de todas las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo. 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.

Artículo 9: Libertad de expresión, pensamiento e ideología. Los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, poseen el derecho a la libertad de expresión y pensamiento ideológico. Ningún funcionario podrá realizar encuestas o pesquisas sobre la opinión política, sindical o religiosa del trabajador, ni requerir la afiliación a partidos políticos o sindicatos a aquellos sobre los cuales ejerce una autoridad formal o informal.

Artículo 10: Erradicación de la violencia laboral. Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, reconocen que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, y coinciden en que esta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un trabajador o funcionario en el ámbito de la "LA MUNICIPALIDAD". Implica abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia que tenga por objeto la degradación de las condiciones laborales, la dignidad de los trabajadores, la alteración de su salud física y/o mental, comprometiendo su futuro laboral. Las partes coinciden también en condenar cualquier conducta de violencia de naturaleza sexual o moral, maltrato físico, psíquico o social. La omisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave pasible de sumario administrativo. Es de aplicación el marco normativo establecido en la resolución 190, "protocolo para la prevención, intervención y protección en situación de violencia en el ámbito del poder ejecutivo de la provincia del Neuquén" y la ley Nacional 27580.

Artículo 11: Derecho a la información. En virtud de los alcances de la Ley N° 23.449 (TO 1988) los sindicatos tendrán derecho en el ámbito de "LA MUNICIPALIDAD", a toda información que se vincule a las relaciones laborales y cuestiones salariales, políticas de empleo, asuntos de organización y planificación del trabajo, preservando la información individual de cada trabajador. El derecho expresado no alcanza a cuestiones que por su carácter se hallen fuera del interés laboral. Los delegados gremiales no estarán obligados a guardar secreto de los actos de gobierno, los que son de carácter público.

Artículo 12: Encuadre legal. El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley N° 1974 y sus modificatorias.

Artículo 13: Articulación convencional. El presente Convenio Colectivo de Trabajo responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el ámbito específico de la Municipalidad de Andacollo. En consecuencia, las partes acuerdan que la presente Convención Colectiva no se articulará a ningún otro Convenio Colectivo de Trabajo, sea de actividad o de cualquier otro nivel, para esta actividad o actividades afines, salvo que las partes que aquí convencionan acuerden lo contrario. Por lo expuesto, las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo serán las únicas que regirán las relaciones laborales entre "LA MUNICIPALIDAD" y los trabajadores, sin perjuicio de la aplicación supletoria de las leyes y reglamentaciones vigentes, y los usos y costumbres de "LA MUNICIPALIDAD", en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por éste Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 14: Facultad de Dirección y Organización. La responsabilidad que asume "LA MUNICIPALIDAD" en la prestación de todos sus servicios y siendo una herramienta estratégica para el desarrollo municipal, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que

ATE PUESADA

Fuentezalde Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Center
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

MONICA BERNIEROS
DIRECTORA DE PERSONAL
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

6

Ayala Andrés

ATE PUESADA

Fuentezalde Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Center
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

MONICA BERNIEROS
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

7

Ayala Andrés

Fuentezalde Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

A.T.E

sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia. Por ello, "LA MUNICIPALIDAD" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de las mismas. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, en el marco de la legislación vigente.

CAPÍTULO II

COMISIÓN MIXTA PERMANENTE

B- COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PERMANENTE (CIAP)

Artículo 15: Creación. A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Permanente (CIAP), integrada por partes iguales por "LA MUNICIPALIDAD" y "EL SINDICATO". Estará formada por 6 (seis) miembros, 3 (tres) por cada una de las partes. Los representantes sindicales serán elegidos conforme lo establece la Ley N° 1974 (TO) y la Ley N° 2488. En todos los casos las Partes nombrarán los respectivos suplentes. Cada una de las Partes podrá concurrir con asesores externos.

Sus integrantes serán trabajadores que presten servicio efectivo en "LA MUNICIPALIDAD" con conocimientos técnicos y prácticos y del espíritu de este Convenio.

El intendente tendrá facultad de designar funcionarios de la planta política municipal como representantes por la parte empleadora.

Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por consenso de ambas partes, en tiempo prudencial y por escrito.

Podrán convocar a especialistas cuando la situación lo requiera. Dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Artículo 16: Competencias. Serán de su competencia:

- Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo.
- Monitorear su aplicación y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales. Estas mejoras incluirán propuestas de modificación de alguna cláusula que pudiera ser considerada de imposterable necesidad. La propuesta de modificación se elevará al Consejo Deliberante y tendrá el carácter de presentación debiendo la Subsecretaría de Trabajo convocar en los plazos previstos, a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.
- Intervenir en diferendos de interés de naturaleza colectiva a pedido de cualquiera de las partes; en controversias individuales o sectoriales originadas en la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y que se sometan voluntariamente, para lograr un entendimiento con equilibrio y justicia. A tales efectos, podrán designar mediadores ad hoc.
- Tratar temas que son enviados por las otras comisiones, dándoles carácter de dictamen.
- Tratar temas que son enviados por las otras comisiones, dándole carácter vinculante.
- Velar por la seguridad laboral de cada empleado/a contando con el asesoramiento de un técnico en seguridad e higiene.
- Recepcionar reclamos por parte de los empleados/as y/o superiores en materia de seguridad e higiene.
- Contribuir al mantenimiento de una conciencia de seguridad y medio ambiente
- Promover e principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y género.
- Orientar, informar y asesorar a toda persona que haya padecido discriminación o violencia laboral.
- Controlar la aptitud de la indumentaria de trabajo al momento de la recepción Instruir a los trabajadores/ras en general y a los ingresantes en particular, sobre el rol de emergencia en aquellos casos en que la situación lo amerite.

COMITÉS MIXTOS PERMANENTES COMITÉ DE RELACIONES LABORALES

Artículo 17: Creación. A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo se creará el Comité de Relaciones Laborales, integrada por "EL SINDICATO" y "LA MUNICIPALIDAD". Estará formada por cuatro (4) integrantes:

- Dos (2) representante de "LA MUNICIPALIDAD"

- Dos (2) representante de los trabajadores/as designados por la organización gremial.

Las partes nombrarán sus suplentes.

Las partes podrán concurrir con asesores externos.

La representación del "EL SINDICATO" estará conformada por trabajadores/as que por presten servicios efectivos en "LA MUNICIPALIDAD" con conocimientos técnicos y prácticos de la misma y del espíritu que sustenta este convenio.

El intendente tendrá facultad de designar funcionarios de la planta política municipal como representantes por la parte empleadora.

Artículo 18: Incumbencias. Serán sus incumbencias: **Admisión, Capacitación, Ascenso, Promoción y Control de la aplicación del Régimen Disciplinario**, de los trabajadores/as de La Municipalidad. Se aplicarán a los siguientes casos:

- Ingresos a La Municipalidad
- Evaluaciones durante el periodo de prueba.
- Cambios de agrupamiento.
- Promoción de categorías.
- Cargos de conducción.
- Entender en la aplicación del Régimen Disciplinario.

Artículo 19: Funciones. Las funciones de este Comité serán:

- Elaborar y/o modificar su propio reglamento interno de funcionamiento.
- Verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para la selección de un trabajador.
- Supervisar que todos los procesos de la selección sean administrados en forma eficaz y transparente.
- Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.
- Analizar y evaluar los atributos de cada trabajador para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.
- Desarrollar y aplicar la matriz de evaluación para el proceso de selección.
- Realizar el informe final de todo lo actuado a la autoridad competente, fundamentado y avalado por el proceso documentado que legitime la decisión a adoptar.
- Disponer los recursos humanos y técnicos necesarios para el cumplimiento de la selección, de acuerdo a las bases del mismo.
- Publicar en cartelera la nómina de quienes están habilitados a participar de la selección, una vez recibida toda la documentación de los postulantes.
- Comunicar el nombre de quien haya sido elegido para el puesto. Al resto de los participantes se les dará una devolución fundamentando lo actuado, a solicitud de los interesados.
- Modificar los tiempos involucrados en el proceso de un concurso, para aquellos casos excepcionales que así lo demanden.
- Participar y proponer la planificación anual de Capacitación específica.
- Participar en el diseño y la planificación de cada uno de los Cursos, con el área competente.
- Controlar que todos los trabajadores/as tengan información de los cursos a dictarse y equidad de su participación.
- Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los Cursos.
- Revisar a pedido del trabajador los pedidos de sanción, originados en los distintos sectores de la Administración Municipal.
- Presentar informe evaluativo a los niveles superiores de la municipalidad cuando esta así lo requiera.
- recibir los descargos de parte de los trabajadores/as a los efectos de ponderar la responsabilidad de los mismos en el hecho que se denuncia.
- Cuando corresponda, remitir lo actuado a un Instructor de Sumarios a los efectos de dar lugar a la instrucción un de Sumario Administrativo.

Artículo 20: Marco de actuación. Los miembros de este Comité no deberán tener intereses ni relaciones particulares en el proceso de selección, ni grado de parentesco con los postulantes. Si se presentara alguna de estas circunstancias en cualquiera de los estadios del proceso, el afectado deberá declararlo y excusarse de integrar el Comité. En este caso será reemplazado por el sector que representa.

Artículo 21: Garantías de Confidencialidad. Este comité deberá observar garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los trabajadores/as involucrados e impulsar los mecanismos de evaluación y sus resoluciones por autoridad administrativa competente.

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Cente
Secretario de Gob.
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Cente
Secretario de Gob.
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

María Cristina Urutia
Enc. Coordinación
Municipalidad de Andacollo

MONICA BARRIENOS COUSINO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Artículo 22: De las evaluaciones. Para las evaluaciones cada miembro del Comité efectuará una ponderación propia de los elementos de juicio, conforme a la matriz aprobada. De la cuantificación definitiva de cada elemento resultará el promedio final. Para una mejor evaluación, los miembros del Comité podrán requerir la asistencia de expertos en materias específicas, cuando el caso lo justifique.

- Cuando intervengan familiares hasta un segundo (2º) grado de consanguineidad.
- Cuando el trabajador involucrado tenga vinculaciones profesionales o comerciales, o sea acreedor o deudor de un integrante del Comité.
- Cuando tengan o hayan tenido vinculación de dependencia con el trabajador en cuestión, fuera de la escala jerárquica.
- Cuando tengan amistad íntima o enemistad manifiesta con anterioridad al hecho.

COMITÉ DE CONDICIONES LABORALES

El intendente tendrá facultad de designar funcionarios de la planta política municipal como representantes por la parte empleadora.

Artículo 26: Garantías de Confidencialidad. Los integrantes de este Comité deberán observar el cumplimiento de las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad del/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

- a) Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente y del plan anual en Seguridad e Higiene laboral, Medio ambiente de trabajo, Igualdad de Oportunidades y Trato.
- b) Recepcionar las observaciones realizadas por los trabajadores/as en relación a las condiciones laborales cotidianas e interceder ante "LA MUNICIPALIDAD" para que por su intermedio se agoten las instancias para la aplicación de las normas vigentes en Seguridad e Higiene laboral, Medio Ambiente de trabajo, Igualdad de Oportunidades y Trato.
- c) Elevar los correspondientes informes a los responsables de "LA MUNICIPALIDAD".
- d) Contribuir a la creación y mantenimiento de una conciencia de Seguridad y del Medio Ambiente.
- e) Asistir a los responsables de los sectores en la identificación de riesgos que puedan afectar al personal, medio ambiente o instalaciones, colaborando en la adopción de medidas preventivas o correctivas. Cuando las circunstancias lo ameriten podrán sugerir la suspensión de tareas.
- f) Colaborar en casos de accidentes y/o enfermedades profesionales producidas por el hecho o en ocasión del trabajo, confeccionando la información correspondiente para difundirla y lograr la prevención de hechos similares.
- g) Promover el principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y de género.
- h) Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.

Artículo 28: Espacios y recursos de la Ciap y Comités. "LA MUNICIPALIDAD" garantizará el funcionamiento de la Comisión y demás Comités proporcionando el espacio físico y los recursos necesarios.

TÍTULO II
CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES
CAPÍTULO I
NATURALEZA DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

- a) Igualdad, mérito y capacidad.
- b) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- c) Eficacia en el servicio a través de un perfeccionamiento constante.
- d) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- e) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- f) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- g) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

- 1) La existencia previa de una vacante.
- 2) La obligatoriedad de "LA MUNICIPALIDAD" de incorporar a un familiar del grupo conviviente del trabajador fallecido en actividad.
- 3) Ser argentino nativo o por nacionalización y mayor de edad. A los efectos previsionales contar con hasta 35 años de edad las mujeres y con hasta 40 años de edad los hombres, si en ambos casos superaran las edades establecidas, deberán acreditar fehacientemente años de aportes previsionales con certificación de las cajas a las que hayan realizado dichos aportes, de tal manera que, al restar de la edad cronológica, la diferencia sea igual o menor a los años requeridos.
- 4) En forma excepcional puede admitirse el ingreso de extranjeros con más de cinco (5) años de residencia en el país, cuando la naturaleza de la actividad lo permita o lo justifique, debiendo fundamentarse tal circunstancia en la designación correspondiente. En todos los casos se deberá contar con tres (3) años como mínimo de residencia en la localidad.
- 5) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad suficiente para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades.
- 6) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función, condición que quedará demostrada mediante la realización de los estudios clínico-médicos adecuados. "LA MUNICIPALIDAD" será responsable de los costos que demanden dichos estudios.
- 7) Para aquellos que presentan alguna discapacidad, su designación se ajustará a la legislación en vigencia.

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) Quien esté inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- c) El que haya sido sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- d) El que tenga la edad prevista para acceder al beneficio de la jubilación.
- e) El que haya sido condenado por delito en la Administración Pública y tenga sentencia firme.

Artículo 32: Régimen de concursos de ingreso. Será de aplicación lo acordado en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Maria Cristina Urutia
Sub-Comandante
Municipalidad de Acacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

MÓNICA BARRIENTOS COUSINO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO
CCT ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO:

16

Maria Cristina Urutia
Sra. Coordinadora
Municipalidad de Andacollo

~~DIRECTORA DE PERSONA~~
~~DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACU~~

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

CCT AND ACOL-I.O.

17

Artículo 33: Ingreso de familiares. Siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el concurso, en igualdad de condiciones, tendrá prioridad de ingreso el hijo/a, conyugue, concubino/a de un trabajador jubilado, pensionado o fallecido.

Artículo 34: Ingreso por fallecimiento de un trabajador en actividad. Excepcionalmente y solo en estos casos, queda habilitado para ingresar de manera directa, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo de este, y sea designada en su declaración jurada anual, ingresará a "LA MUNICIPALIDAD" siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con los mismos derechos, beneficios y obligaciones que si hubiese ingresado por concurso.

El derecho de ingreso excepcional previsto en este artículo será ejercido por el beneficiario según el orden de prelación establecido por el trabajador dentro del plazo máximo de tres (3) meses de producido el hecho. Cumplido dicho término caducará el derecho a este beneficio.

El ingreso se producirá en el agrupamiento que corresponda según los estudios y la capacitación del beneficiario y en el nivel inicial.

Artículo 35: Periodo de prueba. Estabilidad. El trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo alcanzará la estabilidad laboral al cumplir con las siguientes condiciones:

- Aprobación del concurso de ingreso.
- Superación de un "periodo de prueba" de seis (6) meses. Durante este período, el Comité de Relaciones Laborales será el encargado de monitorear el desempeño del trabajador. En conjunto con el responsable del sector se expedirá al final del periodo de prueba, confirmando o no su continuidad laboral. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

Superado el periodo de prueba, la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación efectuada. Si no hubiere tal acto administrativo, transcurrido 15 días a partir del vencimiento dicho periodo la designación se considerará efectiva, pasando a revistar como personal convenciendo y gozará de la estabilidad laboral. Ésta comprende el derecho a conservar el empleo, el nivel escalafonario alcanzado, la función y la retribución correspondiente al mismo.

Artículo 36: Reorganización y/o Reestructuración. Cuando las necesidades propias del servicio, debidamente justificadas, o de reorganización de la administración o de las distintas áreas que conforman "LA MUNICIPALIDAD" lo requieran, podrán disponerse reestructuraciones que impliquen la supresión de dependencias, o la eliminación de cargos o funciones. En tales casos los trabajadores municipales involucrados en las medidas podrán ser reubicados o trasladados a otras dependencias municipales con igual nivel y/o jerarquía, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar. Se implementarán programas de reconversión laboral a los efectos de cumplir con lo expresado en este Artículo.

Artículo 37: Reincorporación del trabajador. Cuando un fallo judicial disponga la reincorporación de un trabajador, éste deberá hacerlo:

- En la categoría o cargo que tenía.
- En otra categoría o cargo igual o equivalente.
- Cuando la reincorporación fuese de cumplimiento imposible, tendrá derecho a percibir dentro de los sesenta (60) días de quedar firme la decisión judicial, la indemnización prevista en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- A los efectos de cumplir con lo establecido en el presente artículo, se implementarán programas de reconversión laboral teniendo en cuenta los saberes y habilidades alcanzados por los trabajadores.

Artículo 38: Planta permanente. Comprende a todos los trabajadores de "LA MUNICIPALIDAD" que cumplen funciones durante todo el año calendario y gozan de la estabilidad laboral otorgada en el marco del presente Convenio Colectivo.

Artículo 39: Trabajadores eventuales. Se define como eventual al trabajador que preste servicios en "LA MUNICIPALIDAD" para la ejecución de tareas específicas y de carácter eventual por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por aquellos que se encuentran convencionados, en su horario normal o extraordinario. El ingreso estará sujeto a:

- Concurso de antecedentes.
- Examen pre ocupacional.

Estos trabajadores no gozarán de la estabilidad que garantiza este convenio. A los efectos de establecer sus haberes serán referenciados a la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil del presente Convenio Colectivo.

Estos trabajadores tendrán un contrato acotado en el tiempo, pudiendo ser:

- Hasta 12 (doce) meses continuos o discontinuos.

[Firmas y sellos de la Municipalidad de Andacollo]

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centen
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cecilia Tassiana
Delegada ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

MONICA BARRIENTOS COUSINO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO • 18

La rescisión o revocación de su designación no dará derecho a indemnización. A los efectos de realizar un adecuado seguimiento de las condiciones precedentemente establecidas, se notificará a la CIAP.

El trabajador eventual no podrá ingresar a planta permanente de "LA MUNICIPALIDAD" por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepción, cumplimentar el régimen de concursos.

CAPITULO II PLAN DE CARRERA LABORAL

Artículo 40: Plan de Carrera Laboral. El Plan de Carrera Laboral tendrá los siguientes objetivos:

1º) Proporcionar al trabajador de "LA MUNICIPALIDAD" un camino laboral, cuyo recorrido dependerá de su capacidad y esfuerzo.

2º) Incentivar en el trabajador la voluntad de superación en sus aspectos profesional y humano.

3º) Establecer un mecanismo de promoción objetivo, basado en un sistema de evaluación.

4º) Adquirir conocimientos teóricos y prácticos necesarios para su formación y desarrollo, comprendiendo a todos los trabajadores bajo este Convenio Colectivo de Trabajo. Alcanzará a aquellas actividades propias del quehacer de "LA MUNICIPALIDAD"

Artículo 41: Principios. La carrera laboral se orientará según los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades.
- Transparencia en los procedimientos.
- Evaluación de capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera laboral en función de los términos que se establezcan en este Convenio Colectivo.
- Responsabilidad de cada empleado/a en el desarrollo de su carrera individual.
- Asignación de funciones acorde a la capacitación e idoneidad demostradas en el avance de su carrera laboral.

Artículo 42: Camino laboral. El camino laboral consistirá en el acceso del trabajador a distintos niveles o categorías, agrupamientos o funciones según la realidad laboral de "LA MUNICIPALIDAD"

• La evaluación de los participantes se medirá a través de exámenes teóricos y/o demostración de habilidades exigibles para cada nivel. Se aplicará la matriz de evaluación correspondiente. La que será confeccionada por el Comité de Relaciones Laborales para cada concurso.

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

• Lograda satisfactoriamente la evaluación de los conocimientos y habilidades, el trabajador accederá al nivel siguiente en su estructura escalafonaria.

Artículo 43: Capacitación. La capacitación tendrá como finalidad asegurar la formación, desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del trabajador a fin de elevar su profesionalización y facilitar el acceso a nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que la realidad laboral y técnica aconseje, materializando de esa manera los principios rectores de la carrera laboral.

Artículo 44: Responsabilidad de la Municipalidad en la Capacitación. "LA MUNICIPALIDAD", como agente empleador, tendrá la responsabilidad indelegable de garantizar la capacitación adecuada a sus trabajadores en todos los niveles y agrupamientos. En el marco del presente Convenio Colectivo se elaborarán los planes de capacitación tanto generales como específicos sobre las demandas concretas de cada sector.

Artículo 45: Cursos y seminarios. Las actividades de capacitación podrán ser realizadas en forma de cursos, seminarios o cualquier otra modalidad, en el aula, o en los lugares de trabajo, ya sea como rotaciones o visitas a otros sectores. Todas estas actividades serán debidamente registradas en los legajos de los trabajadores a los efectos de ser ponderadas durante las evaluaciones.

En el ámbito del Comité de Evaluación se elaborarán los planes en base a las sugerencias del personal y de las necesidades laborales concretas.

Artículo 46: Orientación en Cursos y/o Seminarios. Los cursos de capacitación serán acordes a cada categoría y agrupamiento, y estarán orientados a la adquisición de mayores habilidades, técnicas y conocimientos. En las últimas categorías o niveles se incluirán el manejo de recursos, conducción de personal y criterios de trabajo.

Artículo 47: Idoneidad. En el marco del presente Convenio Colectivo se reconoce la idoneidad como la capacidad para realizar una actividad de cualquier grado de complejidad sin el respaldo de la educación

[Firmas y sellos de la Municipalidad de Andacollo]

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centen
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cecilia Tassiana
Delegada ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

MONICA BARRIENTOS COUSINO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO • 19

formal correspondiente. Todo trabajador que demuestre esta capacidad a través de la correspondiente evaluación será tenido en cuenta para su crecimiento en la carrera laboral.

CAPÍTULO III RÉGIMEN DE JORNADA LABORAL

Artículo 48: Lugar de trabajo. Se considera como lugar de trabajo normal y habitual aquél en el cual el trabajador presta normalmente sus servicios.

Artículo 49: Jornada laboral. La jornada laboral de los trabajadores de "LA MUNICIPALIDAD" podrá cumplirse de acuerdo a los siguientes regímenes:

- Jornada normal (horario diurno):** aquella que comprende siete (7) horas diarias de lunes a viernes o treinta y cinco (35) horas semanales.
- Turno rotativo.** Los trabajadores cumplirán sus tareas normales y habituales en periodos rotativos, distribuidos según los diagramas establecidos. Podrán ser con rotaciones mañana y tarde; y con rotaciones mañana, tarde y noche.
- Semana no calendaria.** Corresponde a trabajadores que por sus funciones se ven afectados a realizar tareas los fines de semana o días feriados.
- Horario reducido.** Aquella que comprende (6) horas diarias tanto en semana calendaria como semana no calendaria y se aplicará para aquellos trabajadores cuya tarea habitual, consista en actividades con exposición a riesgo o criticidad.

Artículo 50: Semana no calendaria: Los trabajadores afectados a los sectores que adopten esta modalidad, serán los que la municipalidad determine por necesidad de servicio para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, con francos en cualquier día de la semana, según diagrama de turnos, correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto de los/as trabajadores/as. La Municipalidad definirá los sectores en los que se desarrollará esta jornada laboral y definirá los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.

Artículo 51: Llamado a prestar servicio por fuerza mayor. Cuando por razones de fuerza mayor, fenómenos meteorológicos o siniestros de envergadura hicieran necesaria la presencia de los trabajadores municipales para la atención de los damnificados, aquellos deberán presentarse de inmediato cuando así lo requiera "LA MUNICIPALIDAD". La no concurrencia a tal convocatoria será considerada falta grave, salvo prueba en contrario demostrada por el trabajador. El trabajador podrá usufructuar de descanso compensatorio acorde al tiempo afectado.

Artículo 52: Turno nocturno. Se considera turno nocturno el que se encuentre comprendido entre las 21:00 hs. y las 06:00 hs. El turno nocturno será abonado conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Podrá fraccionarse debiéndose computar proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 53: Horas extraordinarias Se definen como tales aquellas horas que el trabajador realiza como prolongación de su horario normal y habitual de tareas o en su defecto, durante su descanso semanal o en días feriados. No pudiendo exceder las sesenta (60) horas mensuales por trabajador, y su implementación se ajustará a un riguroso principio de equidad.

Artículo 54: Horario de refrigerio. El trabajador tendrá derecho dentro de su horario normal y habitual de tareas, a disponer de 30 (treinta) minutos, para tomar su refrigerio. Este horario se acordará teniendo en cuenta las necesidades laborales.

Artículo 55: Feriados. Se respetarán los días feriados establecidos por las leyes y reglamentos vigentes, se reconoce el 8 de noviembre como **Día del Trabajador Municipal.**

Artículo 56: Asueto días no laborables, los determinados por LA MUNICIPALIDAD y o la Provincia previa adhesión mediante norma legal.

CAPÍTULO IV OBLIGACIONES DE "LA MUNICIPALIDAD"

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centen.
Secretario de Gob.
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Area Jubilados
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrientos Cousino
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO •

20

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 57: Obligaciones de la Municipalidad. Además de las obligaciones emergentes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son obligaciones de "LA MUNICIPALIDAD":

- Observar las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.
- Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio y de los sistemas de Seguridad Social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le otorgan.
- Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta, un certificado de trabajo, conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditado, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la Seguridad Social.
- Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente de "LA MUNICIPALIDAD".
- Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- Llevar un registro de los trabajadores con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y pudiendo llevar copia certificada conjuntamente con el trabajador cuando quede afectado por una situación de Movilidad, Permuta y/o cese de la relación laboral.
- Informar mensualmente a "EL SINDICATO", signatario del presente convenio, en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo, o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.
- Efectuar en tiempo y forma los concursos, en caso que corresponda, para el nombramiento de los cargos, jerárquicos a los efectos de no resentir las funciones organizativas de "LA MUNICIPALIDAD".

DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 58: Derechos. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán los siguientes derechos:

- Estabilidad laboral en los términos señalados en el presente Convenio Colectivo.
- Retribución por sus servicios, más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- Igualdad de oportunidades en la carrera laboral.
- Capacitación permanente.
- Libre agremiación y negociación colectiva.
- Licencias.
- Compensaciones e indemnizaciones.
- Interposición de recursos.
- Renuncia.
- Jubilación o retiro.
- Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libres de violencia.
- Participación por medio de la organización sindical en las Comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Resolución N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrientos Cousino
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Julian A. Centen.
Secretario de Gob.
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Area Jubilados
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrientos Cousino
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO •

21

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

- 14) Derecho a la no discriminación respecto a la raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideológica, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica, o cualquier otra circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

Artículo 59: Deberes. Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades laborales desempeñadas pudieran agregarse, todos los trabajadores convencionales tendrán los siguientes deberes:

- Prestar el servicio en las condiciones y modalidades que se determina en el presente Convenio y en las que pudiera adoptar "LA MUNICIPALIDAD" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con espíritu de colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal a su cargo.
- Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- Aplicar toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actividades compatibles con la función del trabajador.
- Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.
- Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a "LA MUNICIPALIDAD", configurar delito o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la CIAP, Comisión que deberá proceder en consecuencia ante quien corresponda.
- Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- Someterse a examen psicofísico en la forma que determine "LA MUNICIPALIDAD".
- Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo que no obtenga respuesta certera y rápida del superior.

Artículo 60: Prohibiciones. Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de "LA MUNICIPALIDAD" en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- Mantener vinculación directa que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades con las cuales "LA MUNICIPALIDAD" mantiene algún tipo de relación comercial o de cualquier otro carácter.
- Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus tareas o funciones para fines ajenos a las mismas o para realizar proselitismo o cualquier otra acción política.
- Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.
- Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razones de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos o cualquier otra circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hospedamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
- Desarrollar actividades paralelas remuneradas en los horarios de jornada laboral.

CAPÍTULO V LICENCIAS

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centen,
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilados
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Mónica Carreros Cossio
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

A-LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Artículo 61: Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

A) Ordinarias: Descanso anual o vacaciones

B) Extraordinarias:

Enfermedad. Corta duración
Enfermedad. Larga duración.
Accidente de trabajo. Enfermedad profesional

C) Asuntos Parentales:

Licencias Por Nacimiento
Licencia Por Adopción
Licencia Por Embarazo De Alto Riesgo
Licencia Por Interrupción Del Embarazo
Licencia Por Técnicas De Reproducción Médicamente Asistida
Permiso Para La Atención Del/A Lactante
Permiso Para La Atención Del Lactante En Guarda Legal
Permiso Para El Período De Adaptación Escolar
Permiso Por Acto Escolar Del/La Hijo/A

D) LICENCIAS ESPECIALES.

Identidad De Género
Donación de sangre
Donación de órganos o tejidos.
Matrimonio
Por fallecimiento de familiar
Atención de familiar enfermo
Licencia por situaciones de violencia.
Citación judicial
Mudanza
Por desastres naturales e incendio.
Licencias para desempeñar cargos electivos o de representación política
Licencia para desempeñar cargos de representación gremial en el orden nacional, provincial o regional
Exámenes de estudios secundarios, terciarios, universitarios o de postgrado
Asistencia a clases y cursos de capacitación y cursos prácticos
Actividades culturales, científicas y deportivas
Asuntos particulares

Artículo 62: Licencia Ordinaria. La licencia incluida en este ítem es obligatoria, con goce íntegro de haberes con la sumatoria de todas las bonificaciones que el trabajador perciba de manera habitual y permanente y se requiere como mínimo una antigüedad de seis (6) meses en "LA MUNICIPALIDAD" para acceder al derecho a la misma.

El trabajador gozará de un descanso anual según el siguiente criterio:

- A partir De UNO (1) año 12 días Laborables
- De dos (2) años en adelante y hasta los 19 años de antigüedad 1 día laboral adicional por año de Antigüedad.
- A partir de los 25 años de antigüedad se adicionará 1 día de licencia por cada año más computado.

Si su antigüedad fuera menor a un (1) año, gozará del descanso a razón de 1 (uno) día de vacaciones por cada mes trabajado.

Para establecer la antigüedad de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se computarán los años de servicios prestados en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, en empresas o entidades incorporadas al Patrimonio del Estado, entidades privadas, a partir del reconocimiento de aportes certificados de servicios y remuneraciones efectuados por la respectiva caja previsional.

La licencia anual por descanso podrá ser postergada hasta 2 (dos) años, únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razón de servicio y/o hagan imprescindible adoptar medidas de tal naturaleza, siempre que haya acuerdo expreso del trabajador. Transcurrido ese periodo el trabajador deberá hacer uso

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centen,
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilados
Municipalidad de Andacollo

Mónica Carreros Cossio
Sec. Coordinación
Municipalidad de Andacollo

Mónica Carreros Cossio
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Para el cálculo de la licencia se tomará el año laboral computado.
Para el usufructo de la licencia se tomará el año calendario.

a) La licencia podrá interrumpirse por enfermedad del trabajador, maternidad, adopción o duelo. Continuará con el goce de la misma al desaparecer la causal de su interrupción.

Si estas fueran rechazadas por "LA MUNICIPALIDAD", el trabajador podrá solicitar la conformación de una Junta Médica. Si el rechazo quedara firme, los días correspondientes a la interrupción de la licencia se descontarán de su liquidación mensual correspondiente.

- b) Si por razones de servicio la licencia fuera interrumpida, el trabajador tendrá derecho a usufructuar de la misma a partir de desaparecer la causal de su interrupción o usarlos al momento que lo requiera de manera fraccionada o su totalidad o acumular los días no gozados con la licencia del año siguiente.

Si el cónyuge y/o pareja conviviente, trabaja en "LA MUNICIPALIDAD" u otra dependencia del Estado, se priorizará la concepción simultanea de la fecha de vacaciones.

- Uno (1) a más de doscientos (200) kilómetros.
- Dos ((2)) a más de cuatrocientos (400) kilómetros.
- Tres (3) más de ochocientos (800) kilómetros.
- A los efectos de su justificación deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad competente o documentación que avale la permanencia en el destino.

Artículo 68: Enfermedad. Corta duración. Comprende todas aquellas afecciones que tengan una evolución menor a cuarenta y cinco (45) días continuos o discontinuos por año calendario. Si por distintas patologías el trabajador acumulará más de cuarenta y cinco (45) días por afecciones cortas podrán extenderse previa intervención del médico laboral. En ambos casos con pleno goce de haberes.

Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la junta médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe: 1- retomar a sus tareas con jornada normal; 2- retomar a sus tareas con jornada reducida; 3- readección de tareas; 4- jubilación por incapacidad.

LICENCIAS PARENTALES.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de 60 días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a. Puede tener un excedente hasta de 75 días corridos más sin goce de haberes.

1) A partir de la entrada en vigencia de la presente ley, 30 días corridos inmediatos posteriores al nacimiento.

- 2) Al cumplirse 2 años calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, 45 días corridos.
- 3) Al cumplirse 4 años calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley, 60 días corridos.

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de 150 días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de 37 semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante debe extenderse 30 días corridos con goce íntegro de haberes.

Si la edad gestacional es inferior a 32 semanas, la licencia posterior al nacimiento debe extenderse hasta los 210 días corridos con goce íntegro de haberes luego del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de 37 semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante debe extenderse 50 días corridos más, con goce íntegro de haberes.

c) **Parto múltiple.** En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía 30 días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante debe extenderse 30 días corridos más con goce íntegro de haberes.

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica. En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevivencia y localización de vida del recién nacido, y requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse en 210 días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia debe extenderse en 180 días corridos con goce íntegro de haberes.

e) En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos 30 días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia establecida por esta ley, si este es agente del Estado provincial, en sus tres poderes u órganos extrapoder del Estado provincial. La notificación debe ser informada por ambas personas al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) En todos los casos, la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante puede contar con una licencia extra de 30 días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del

Carlos Eduardo Hernández
Secretaría de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

primer año de vida del/la hijo/a.

Artículo 72: Licencia por adopción. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción, y se rige por las siguientes pautas:

- Quien adopte a un/a niño/a en el caso de que tengan hijos menores de edad a cargo de hasta 6 años de edad tendrá derecho a una licencia de 150 días corridos con goce íntegro de haberes.
- Quien adopte a un/a niño/a de entre 6 y 10 años de edad tendrá derecho a una licencia de 180 días corridos con goce íntegro de haberes.
- Quien adopte a un/a niño/a o adolescente de entre 10 y 18 años de edad tendrá derecho a una licencia de 210 días corridos con goce íntegro de haberes.
- En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, debe acumularse a los plazos previstos en los incisos a), b) y c) del presente artículo, una licencia de 30 días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado después del primero.
- En el caso de adopciones múltiples de niños/as o adolescentes de distintas edades, corresponde aplicar el plazo más beneficioso previsto en los incisos a), b) y c) del presente artículo, computando el de el/la niño/a o adolescente de mayor edad.
- Los supuestos, en el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en los incisos a), b) y c) del presente artículo, con una licencia de 180 días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.
- En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes del Estado provincial, la licencia por adopción que les corresponda pueden distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufrutuada por uno o por los dos en forma simultánea o consecutiva.
- El coadoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de 30 días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de 30 días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.
- En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes del Estado provincial y fallezca el adoptante que se encontraba usufrutuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el adoptante superviviente tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al fallecido, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de 60 días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.
- En todos los casos de fallecimiento de un adoptante, la licencia por adopción del adoptante superviviente se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.
- En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios en que el agente realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al periodo de vinculación.

Artículo 73: Licencia por embarazo de alto riesgo. La licencia por embarazo de alto riesgo se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al diagnóstico médico, se le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

Artículo 74: Licencia por interrupción del embarazo. En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la agente gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de 30 días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un periodo hasta de 30 días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

Artículo 75: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida. La licencia por acompañamiento del cónyuge o conviviente que realiza técnicas de reproducción médicamente asistida cuenta con 2 días con un máximo de 6 días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de 3 días con un máximo de 10 días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

Artículo 76: Licencia por periodo de franquicia para la atención del lactante. La persona gestante que se encuentre en periodo de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

- Disponer de 2 descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.
- Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.
- Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo.

Esta franquicia se debe otorgar por 730 días contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en el artículo 3.º de esta norma legal. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del agente, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes de los poderes u órganos extrapoder del Estado provincial, solo uno de ellos podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo 77: Licencia por franquicia para la atención del lactante en guarda legal. Los agentes a quienes se les haya entregado la guarda de un lactante con vistas a su adopción tendrán derecho a la franquicia mencionada en el artículo anterior. Esta se debe otorgar hasta los 2 años de edad del lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean agentes dependientes de los poderes u órganos extrapoder del Estado provincial, solo uno de ellos podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo 78: Licencia por franquicia para el periodo de adaptación escolar de hijo/a. Los agentes cuentan con una franquicia horaria con goce íntegro de haberes de hasta 3 horas diarias durante 5 días hábiles por adaptación escolar del/la hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado. Si ambos miembros de la pareja parental son agentes dependientes de los poderes u órganos extrapoder del Estado provincial, la licencia solo podrá ser utilizada por uno de ellos, salvo que haya más de un/a hijo/a en la misma situación. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias. La franquicia puede ser extendida si existe normativa de la máxima autoridad en Educación que disponga un plazo de adaptación escolar mayor para determinada franja etaria o nivel escolar.

Artículo 79: Licencia por franquicia por acto escolar del/la hijo/a. Los agentes cuentan con una franquicia horaria de 12 horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

Artículo 80: LICENCIAS ESPECIALES. las licencias que a continuación se detallan son con goce de haberes. Desde el día de su ingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de licencias en los casos y por el término de días que se detallan a continuación. Durante el uso de las licencias con goce de haberes se percibirá un sueldo igual al que correspondería percibir si no se estuviera de licencia, incluyéndose todas las bonificaciones, asignaciones y suplementos que correspondieren. Aquellas asignaciones, bonificaciones o suplementos que sean variables, para el pago de CCT General para personal de la APP44 la licencia especial, se promediarán según lo percibido en el último año.

Artículo 81: IDENTIDAD DE GÉNERO.

- Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización.
- Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica.
- Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo/a trabajador/a que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26.743.

Artículo 82: Donación de sangre. Uno (1) día y hasta cuatro (4) por año calendario, previa constancia médica.

Artículo 83: Donación de órganos o tejidos. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo tendrán derecho a gozar de esta licencia cuando han efectuado la donación de un órgano o tejido, por el término que establezca el facultativo actuante.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centen
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

MONICA CARRIENOS COUSADO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Fuentes Ugo
Delegado
A.T.E.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

MONICA CARRIENOS COUSADO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Julian A. Centen
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

MONICA CARRIENOS COUSADO
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Fuentes Ugo
Delegado
A.T.E.

Artículo 84: Matrimonio. Corresponderán diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.
El trabajador podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijos/as, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día del enlace.

Artículo 85: Por fallecimiento de familiar. Por fallecimiento de familiar corresponderá:

- Treinta (30) días corridos por hijos.
- Quince (15) días corridos por cónyuge/concubino/a.
- Diez (10) días corridos por padres, abuelos, hermanos y nietos.
- Dos (2) días corridos por familiares de segundo grado de consanguinidad y afines de primero y segundo grado (suegros, yernos/nueras, cuñados).

Artículo 86: Atención de familiar enfermo. Si el trabajador tiene en su núcleo familiar conviviente un integrante que necesita atención personalizada porque no puede valerse por sus propios medios, se le concederá una licencia con goce de haberes hasta un máximo de treinta (30) días continuos o discontinuos por año calendario.

La licencia será extensible para el cuidado de familiar no conviviente de primer y segundo grado justificada en los mismos términos que para el grupo familiar conviviente.

El trabajador deberá acreditar que a dicho familiar le es indispensable su cuidado y que carece de otros familiares que puedan reemplazarlo en su atención mediante informe socio ambiental. La enfermedad de dicho familiar deberá ser constatada con la certificación médica correspondiente.

Esta licencia podrá ser ampliada hasta 45 días con goce de haberes, previa realización de una encuesta socio-económica dispuesta por "LA MUNICIPALIDAD". De persistir la necesidad de continuar o requerir una nueva licencia, el trabajador, podrá recurrir a la CIAP la que se expedirá al respecto.

Si el trabajador debe desplazarse a más de doscientos (200) km por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje, tomando los parámetros establecidos para la Licencia Anual Ordinaria.

Artículo 87: Licencia por situaciones de violencia. se otorgará esta licencia a todo trabajador/ra que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las leyes 2785, 2786 y 3288 de la provincia del Neuquén, y sus modificatorias y complementarias.

Para hacer uso de esta licencia, el trabajador/a deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a víctimas de violencia y/o constancia del poder judicial.

Los certificados y /o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor a 72 hs hábiles ante el área de recursos humanos y se otorgarán los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad de la persona afectada, se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro de la municipalidad garantizándole la estabilidad laboral. Todas las dependencias, trabajadores/as que participen en el marco de la tramitación de la licencia para las víctimas de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y /o trabajador y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que se accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

Artículo 88: Citación judicial. Cuando la necesidad del trámite fuere en otra localidad Se concederá uno (1) día, si el trámite es en la localidad será por las horas que demande el mismo. Para ambos casos deberá presentar la constancia correspondiente.

Artículo 89: Mudanza. Se concederá uno (1) día por año calendario, a previa solicitud del trabajador/ra. Como comprobante será exigible la constancia del nuevo domicilio.

Artículo 90: Por desastres naturales e incendio. A los efectos de su interpretación en el presente Convenio Colectivo, tales eventos naturales, de carácter extraordinario, es necesario que se encuentren reconocidos por medio de actos administrativos de las jurisdicciones locales, provinciales y/o nacionales. Todos los días que un trabajador deba ausentarse de su actividad normal y habitual por un desastre natural o un incendio que afecte su vivienda, serán justificados por la aplicación de este concepto.

Artículo 91: Licencias para desempeñar cargos electivos o de representación política.

Los trabajadores que, habiendo alcanzado la estabilidad laboral, son elegidos para ocupar cargos electivos o de representación política, gozarán de la licencia correspondiente por el término que dura su mandato. Serán sin goce de haberes.

Artículo 92: Licencia para desempeñar cargos de representación gremial en el orden nacional, provincial o regional.

Los trabajadores que, habiendo alcanzado su estabilidad laboral, son elegidos para ocupar cargos de representación gremial a nivel nacional, provincial o municipal, gozarán de la licencia correspondiente debiendo reintegrarse a sus tareas normales y habituales al término de su mandato.

Podrán ser:

- a) Si el cargo de representación gremial para el que fue designado es rentado por la asociación gremial la licencia será sin goce de haberes.
- b) Si el cargo de representación gremial para el que fue designado no es rentado por la asociación gremial la licencia será con goce integro de haberes debiendo abonarse su haber como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas.
- c) En ambos casos el periodo de licencia se computará como efectivamente trabajados.

Artículo 93: Exámenes de estudios secundarios, terciarios, universitarios o de postgrado.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborales anuales, a los agentes que cursen estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo.

Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborales, cada vez.

Cuando la casa de estudio se hallare distante se acordará en concepto de viajes la misma cantidad de días adicionales establecidos en el presente CCT. Para las licencias ordinarias.

Artículo 94: Asistencia a clases y cursos de capacitación y cursos prácticos.

Los trabajadores tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes siempre que se trate de educación básica formal y/o cursos inherentes a la función que cumple promovido por el plan de capacitación de la Municipalidad y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad.

Deberá acreditar:

- a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- b) Quedan exceptuados de la eventual reposición horaria los trabajadores que asistan a los cursos que formen parte del plan de capacitación municipal.
- c) Las horas de asistencia a capacitaciones dentro del plan de capacitación municipal fuera de su jornada laboral se le devolverán como francos compensatorios.

Todas las capacitaciones que sean parte del plan de capacitación municipal serán de carácter obligatorio.

Artículo 95: Actividades culturales, científicas y deportivas

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en "LA MUNICIPALIDAD"

- a) De corta duración: Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, siempre y cuando lo permitan las necesidades de servicio, podrá gozar de una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando tal representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidas en ítem de descanso anual por vacaciones del presente CCT.
- b) De larga duración. El trabajador beneficiario del presente CCT tendrá derecho a una licencia con goce de haberes por el término de hasta un (1) año, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el agente o éste actúe representando al país. En todos los casos se tendrá en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del empleado/a y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

Artículo 96: Restricciones para el uso de licencias en las Actividades culturales científicas y deportivas. Durante la vigencia del beneficio expresado en el Artículo anterior, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma, a criterio de "La Municipalidad", hasta completar el periodo acordado, y el trabajador deberá optar por la retribución que permitirá completar el objetivo.

Fuencalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrios
Directora de Personal
CCT ANDACOLLO

Fuente Ugo
Delegado
A.T.E

28

Fuencalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrios
Directora de Personal
CCT ANDACOLLO

Fuente Ugo
Delegado
A.T.E

29

Artículo 97: Vigencia para el uso de la licencia en las Actividades culturales científicas y deportivas. Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en Artículo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe integrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

“La Municipalidad” podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años, a los trabajadores que, por probadas y justificadas razones de interés provincial en el cometido a cumplir, actúen representando a la Provincia a nivel nacional o internacional.

Artículo 98: Asuntos particulares

El trabajador /ra podrá hacer uso de una licencia con goce de haberes la que No excederá de dos (2) días por mes ni de doce días por año calendario. Podrá dar aviso a su jefe inmediato superior y/o al área de recursos humanos hasta dos horas después de iniciada su jornada laboral habitual.

Artículo 99: Excesos en usos de licencias. Todos los días que fueran utilizados por el trabajador, en exceso a los acordados por el uso de licencias conforme a lo dispuesto en este Capítulo, que no se encuentre debidamente justificado y aprobado por “LA MUNICIPALIDAD”, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las constancias y/o certificaciones exigidas en el presente convenio, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente, o bien del saldo de días de licencia ordinarias pendientes y/o francos compensatorios.

B- LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Artículo 100: Licencia sin goce de haberes. En el transcurso de cada quinquenio el trabajador podrá hacer uso de una licencia sin remuneración por el término de uno (1) año.

Esta licencia podrá ser fraccionada en dos (2) períodos.

El término de una licencia no utilizado en un decenio no podrá ser acumulado a los decenios siguientes.

Para acceder al beneficio de esta licencia, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la finalización de una y la iniciación de la otra.

Artículo 101: Licencia sin goce de haberes por estudios, investigaciones, trabajos científicos o artísticos. El trabajador tendrá derecho de hacer uso de una licencia sin goce de haberes por el término de dos (2) años, cuando necesite realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el exterior. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador o para cumplir con actividades culturales o deportivas. En todos los casos se tendrá en cuenta las condiciones títulos, aptitudes del trabajador.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 102: Higiene y seguridad laboral. Las partes acuerdan en estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral. Para todos los casos será de aplicación la Ley Nacional N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, su Decreto Reglamentario 351/79 y modificatorias y normas complementarias, como así también lo específicamente acordado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 103: Responsabilidad. Es responsabilidad de “LA MUNICIPALIDAD” adoptar y poner en práctica las medidas de Higiene y Seguridad laboral adecuadas para preservar la salud psicofísica de los trabajadores, especialmente en los siguientes aspectos:

- La instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas;
- La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de maquinarias;
- Suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- Las operaciones y métodos de trabajo.

Artículo 104: Responsabilidad de los trabajadores. Los trabajadores están obligados a cumplir con las Normas y Procedimientos de Seguridad y con las recomendaciones que se les formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo. Igualmente, a cuidar de los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad Laboral y observar sus prescripciones. Su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de carácter progresivo.

Artículo 105: Agua potable. “LA MUNICIPALIDAD” garantizará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente en los diversos sitios de trabajo. En aquellos lugares donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proporcionará agua refrigerada.

Artículo 106: Instalaciones sanitarias. En los diversos sitios de trabajo “LA MUNICIPALIDAD” garantizará instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, independientes para cada sexo, en cantidad suficiente. Los mismos contarán con pisos y superficies lisas de fácil limpieza. Será responsabilidad de “LA MUNICIPALIDAD” el mantenimiento de todas las instalaciones sanitarias en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se hará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de trabajo.

La conservación de la higiene de sanitarios y del lugar de trabajo será responsabilidad de “LA MUNICIPALIDAD”

Artículo 107: Vestuario. “LA MUNICIPALIDAD” proporcionará un vestuario con las instalaciones sanitarias adecuadas y armarios a los efectos de que los trabajadores puedan cambiarse la ropa al ingreso y egreso de su jornada laboral. Los sectores que deban cumplir estos requisitos serán resueltos en el comité de comisiones laborales

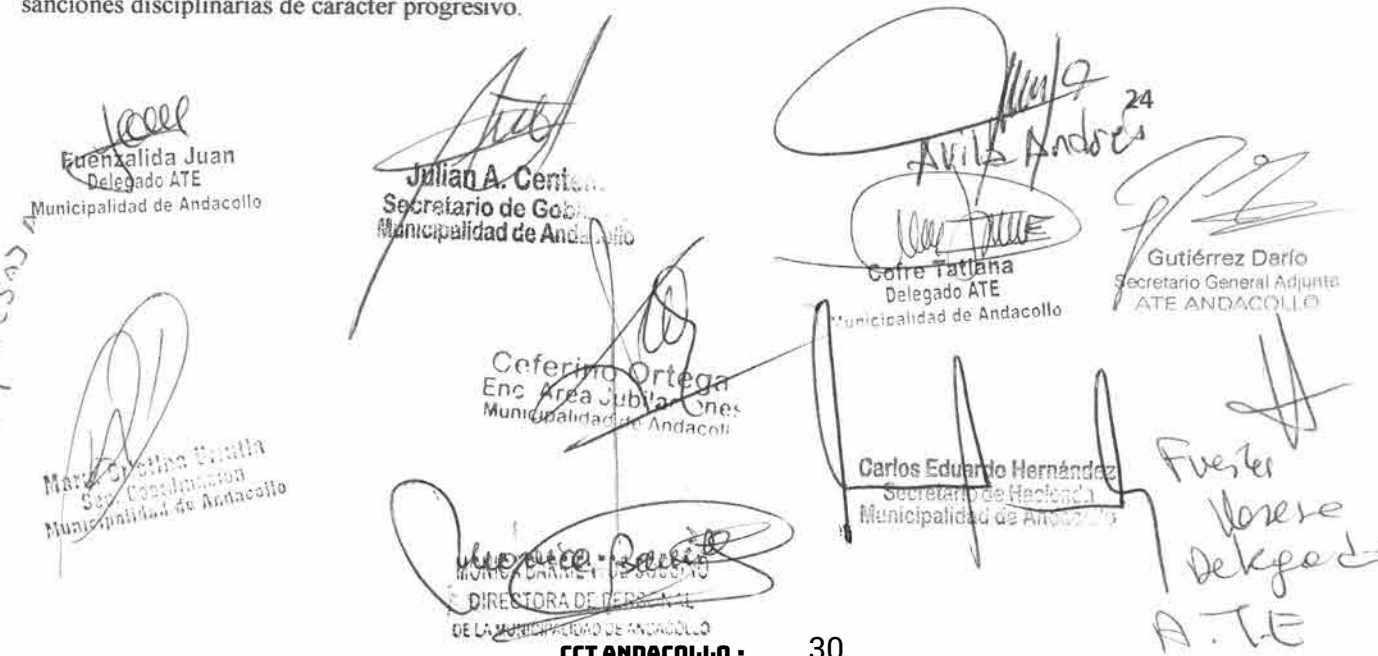
Artículo 108: Indumentaria de trabajo. “LA MUNICIPALIDAD” proveerá al trabajador en el momento del ingreso y con la frecuencia de 2 (dos) mudas al año, sin cargo para éste, la ropa de trabajo necesaria para la realización de sus tareas, siendo obligatorio el uso de su parte. La reposición por deterioro prematuro será evaluada por “LA MUNICIPALIDAD” en cada caso, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado.

Artículo 109: Consideraciones para cargos y/o devolución de indumentaria y elementos de seguridad. Las prendas entregadas por “LA MUNICIPALIDAD” serán sin cargo de devolución no así los elementos de seguridad que si estarán a su cargo. Es responsabilidad del trabajador usarla en forma correcta, como así también su conservación e higiene de los equipos y prendas mencionadas, y su afectación exclusiva para las tareas laborales.

Artículo 110: Principios para la provisión de Elementos. La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

- a) La cantidad, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidad y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá intervenir el Comité de Condiciones Laborales.
- b) La provisión deberá realizarse en las mismas condiciones (en forma igualitaria) en razón de costo, calidad, cantidad y oportunidad; y en razón del agrupamiento conforme a lo estipulado en el presente Convenio.
- c) La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones acordadas en el seno del Comité de Condiciones Laborales. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.
- d) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo de quienes deban utilizarla.
- e) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por “LA MUNICIPALIDAD”.
- f) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Comité de Condiciones Laborales a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.
- g) 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).
- h) Si “LA MUNICIPALIDAD” no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea sin que ello genere una sanción disciplinaria.

Artículo 111: Provisión de indumentaria para trabajadores Administrativos. Los trabajadores que realizan tareas administrativas “LA MUNICIPALIDAD” proveerá al trabajador en el momento del ingreso y con la frecuencia de 2 (dos) mudas al año, sin cargo para éste, la ropa de trabajo necesaria para la


Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo
Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo
Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo
Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO
Cecilio Ortega
Enc. Área Subv. Econ.
Municipalidad de Andacollo
Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo
Fuentes
Delegado
A.T.E.
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO
CCT ANDACOLLO • 30


Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo
Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo
Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo
Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO
Cecilio Ortega
Enc. Área Subv. Econ.
Municipalidad de Andacollo
Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo
Fuentes
Delegado
A.T.E.
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO
CCT ANDACOLLO • 31

realización de sus tareas, siendo obligatorio el uso de su parte. La reposición por deterioro prematuro será evaluada por "LA MUNICIPALIDAD" en cada caso, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado.

Artículo 112: Atención Primaria Ante Accidente "LA MUNICIPALIDAD" adoptará los medios necesarios para el traslado de aquellos trabajadores que hayan sufrido algún accidente, hasta el hospital local. Como parte del Plan de Capacitación, se promoverá la realización de cursos de primeros auxilios y actuación como una forma de dar respuesta rápida a los accidentes leves que pudieran sufrir los trabajadores.

Artículo 113: Botiquines "LA MUNICIPALIDAD" dispondrá de Botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes; b) de emergencia, individual, para las cuadrillas móviles. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos Botiquines serán determinados por el Comité de Condiciones Laborales, con el asesoramiento de un médico laboral, de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

Artículo 114: Traslado herramientas y/o Materiales En ningún caso, el trabajador que deba trasladarse a pie, estará obligado a transportar por sus propios medios, materiales, herramientas o elementos de trabajo, cuyo peso o volumen le signifique un esfuerzo físico superior a lo normal.

CAPÍTULO VII TRASLADOS Y PERMUTAS

Artículo 115: Traslado del trabajador por necesidad del servicio. El trabajador podrá ser trasladado dentro del ámbito municipal o dependencia donde desarrolla sus actividades, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar. Deberá fundarse en necesidades propias del servicio y, bajo cualquier circunstancia, queda prohibido el traslado del trabajador con representación gremial. Tampoco se aplicará esta medida con carácter disciplinario.

Artículo 116: Traslado del trabajador a solicitud del mismo. El trabajador podrá solicitar traslado dentro de la dependencia donde presta servicios, cuando razones fundadas así lo justifiquen y las necesidades del servicio lo permitan. Para la determinación del traslado deberá tomar intervención el comité de relaciones laborales.

Artículo 117: Traslado del trabajador a un puesto de mayor jerarquía. Si el traslado del trabajador se efectúa a un puesto de mayor jerarquía o responsabilidad de la que desempeña, retendrá asimismo su cargo de origen cuando fuera designado para cumplir funciones sin garantías de estabilidad.

Artículo 118: Permutas. El trabajador tendrá derecho a permutar su cargo con otro trabajador de igual nivel y jerarquía, siempre que no afecte las necesidades del servicio dentro del ámbito municipal. La CIAP convalidará tal permuta observando el cumplimiento de lo expuesto en el presente Artículo.

CAPÍTULO VIII OTROS BENEFICIOS

Artículo 119: Viático. Es una suma de dinero que se otorga al trabajador con la finalidad de cubrir gastos de alojamiento, comida y/ o alguna demanda derivada de estos, que se puede ocasionar durante el desempeño de una comisión de servicios a más de cincuenta (50) kilómetros de distancia de "LA MUNICIPALIDAD". Si la distancia fuera menor, pero debe pernoctar en el lugar, también le corresponde el viático. Con el fin de establecer el costo del viático, la municipalidad fijará los parámetros del mismo acorde a los valores del análisis de gastos. Este análisis tendrá una vigencia de seis meses, tiempo en el que se fijará su actualización. dichos valores podrán ser analizados en el ámbito de la CIAP. Ese dinero deberá estar a disposición del mismo 24 (veinticuatro) horas antes de viajar. En caso contrario podrá negarse a realizar la tarea sin que ello genere una sanción disciplinaria por parte de sus superiores. Si la comisión de servicio se brindara algunas de las provisiones que requiere el trabajador podrá modificarse el costo del mismo. La municipalidad en conjunto con la CIAP establecerá una reglamentación de viáticos que contemple lo determinado en el presente artículo. Esta reglamentación se pondrá en vigencia en un término no mayor a 180 días aprobado del presente convenio.

Artículo 120: Movilidad. Es el monto de dinero que se le otorga a un trabajador a los efectos de cubrir gastos de movilidad (por vía aérea, terrestre, marítima o fluvial) para atender los gastos de traslado para el cumplimiento de una comisión de servicios de "LA MUNICIPALIDAD". Deberá estar disponible 24 (veinticuatro) horas antes de iniciar el viaje. En caso contrario el trabajador podrá negarse a realizar la tarea encomendada sin que ello genere una sanción disciplinaria por parte de su superior.

Artículo 121: Menciones y premios. El trabajador tendrá derecho a menciones especiales como reconocimiento cuando hubiera realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario que a juicio de "LA MUNICIPALIDAD" merece ser resaltado. Este reconocimiento será tenido en cuenta al ponderar los antecedentes en la Matriz de Evaluación.

Artículo 122: Acceso a la Vivienda y o refacción de la misma. El trabajador podrá solicitar a "LA MUNICIPALIDAD" el apoyo necesario en bienes o en recursos humanos con carácter de reintegrable, para la obtención de la vivienda propia y única o ampliación de la existente. Este beneficio estará sujeto a la disponibilidad de recursos presupuestario y o gestión para la concreción del mismo. Si la solicitud correspondiere a varios trabajadores el orden de urgencia será evaluado por la SIAP como así también los plazos de devolución. este beneficio estará sujeto a un dictamen socio ambiental del requirente, hecho por el profesional del área social de "LA MUNICIPALIDAD"

Artículo 123: Anticipo de haberes. El trabajador tendrá la opción de solicitar un anticipo de sueldo el que no excederá el 100% del monto bruto, correspondiente a situaciones por licencia por enfermedad de él y/o miembro familiar, con la simple presentación de certificación médica. deberá solicitarlo ante la oficina de recursos humanos "LA MUNICIPALIDAD" lo abonará tomando en cuenta la emergencia del caso, éste anticipo no generará intereses y será descontado por partes iguales hasta en seis cuotas mensuales, de las liquidaciones de haberes posteriores a su otorgamiento, realizándose su primer descuento en la segunda liquidación mensual.

Artículo 124: Acompañamiento en emergencia social el trabajador tendrá derecho a percibir un monto de dinero para cubrir emergencias vinculadas a siniestros que comprometan la habitabilidad de la vivienda o erogaciones por un familiar. "LA MUNICIPALIDAD" otorgar recursos económicos a partir del análisis presupuestario de la necesidad del gasto. El dinero otorgado no generará intereses su devolución se realizara en cuotas el valor de las mismas no superaran el 20 % del haber que perciba el trabajador. La obligación de devolución del dinero se extinguirá automáticamente con el fallecimiento del trabajador

Artículo 125: Seguridad social. El trabajador tiene derecho a una asistencia médica como así también su grupo familiar conviviente, la que será brindada por el Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) u otro que lo reemplace en el futuro.

CAPÍTULO IX ADICIONALES

Artículo 126: Antigüedad. Se abonará con carácter remunerativo bonificable un porcentaje de la asignación básica de categoría de revista del trabajador. A los efectos de establecer este adicional se computará también su antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, empresas o entidades incorporadas totalmente al patrimonio nacional. que hayan prestado servicios en el ámbito municipal.

Artículo 127: Título. A todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo se les abonará un adicional remunerativo bonificable por título.

Artículo 128: Zona desfavorable. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo percibirán un adicional por zona desfavorable aplicado sobre el total de las asignaciones y adicionales que tengan carácter remunerativo bonificable.

Artículo 129: Zona geográfica. Los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo percibirán un adicional por zona geográfica que se aplicará sobre el total de las asignaciones y adicionales que tengan carácter remunerativo bonificable.

Artículo 130: Semana no calendaria. Los trabajadores cuyas tareas normales y habituales se desarrollen en régimen de semana no calendaria, percibirán un adicional remunerativo no bonificable. Este adicional no será percibido por quienes ejercen cargos de conducción.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilados
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrios
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO

32

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilados
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrios
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO

33

Artículo 131: Turno rotativo. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo, que realicen su tarea normal y habitual según diagramas de turnos rotativos, percibirán un adicional remunerativo no bonificable.

Artículo 132: Manejo de fondos públicos. Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo que desarrollen sus actividades manejando fondos públicos, percibirán un adicional con carácter remunerativo no bonificable. Este adicional no será percibido por quienes ejercen cargos de conducción.

Artículo 133: Seguridad intensiva. Se entiende por seguridad intensiva a toda aquella tarea normal y habitual, que realiza el/la trabajador/a que lo/a exponga a niveles de riesgo y criticidad en la misma como: altura, ruidos, transporte pesado, manejo de residuos, etc. Conforme los niveles de exposición a los factores de riesgo se clasifican en: a) De alta exposición. b) De media exposición. c) De baja exposición. Las tareas serán establecidas mediante informe emitido por el sector de Seguridad e Higiene del Organismo, y analizado por el Comité de Condiciones Laborales, examinando el encuadre dentro de los distintos agrupamientos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades del Organismo. Los trabajadores que ejercen cargos de conducción y si se comprueba su exposición a la tarea de riesgo también percibirán la bonificación.

Artículo 134: Guardias pasivas. Se considera Guardias Pasivas la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral habitual. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "LA MUNICIPALIDAD". La presente tendrá como límite máximo un total de quince días (15) de guardias mensuales por trabajador. Si durante este periodo, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias, o podrán optar por un franco compensatorio.

Artículo 135: Conducción de maquinaria pesada. Se entiende por esta, toda aquella tarea normal y habitual que el trabajador realice con movimiento de áridos, levantamiento de objetos pesados, demolición, excavación o transporte de materiales. Percibirán esta bonificación el personal con función de: Maquinista y/o tractorista, chofer de unidades pesado. Los mismos deberán contar con carnet habilitante.

Artículo 136: Recargo de turnos. Esta modalidad se refiere a los trabajadores que por ausencia del personal que correspondía en el siguiente turno, se le solicite quedarse un turno más complejo contiguo al que estaba realizando (con acuerdo del trabajador)

Artículo 137: Función de capataz/encargado de cuadrilla. Entiéndase como capataz/a y/o encargado /a de cuadrilla al/la trabajador/a que eventualmente desarrollen tareas de dirección y/o vigilancia, que impliquen mayor responsabilidad en su equipo de trabajo. Dichas tareas serán temporarias y la elección se efectuará de acuerdo a su experiencia, idoneidad y formación, siendo elección de la cuadrilla y/o equipo del operario, debiéndose comunicar tal decisión a la máxima autoridad del organismo a fin de emitir la norma que permita el pago de la bonificación. El plazo mínimo de percepción será de un (1) mes o lo que dure el operativo asignado, pudiéndose abonar proporcionalmente a los días trabajados en el mes.

Artículo 138: Tarea a intemperie. Se entiende, a la realizada por el trabajador que según su función deba realizar en forma permanente a la intemperie.

Artículo 139: Refrigerio. Se entiende por refrigerio al tiempo establecido por Ley para que el/la trabajador/a lo destine al descanso dentro de la jornada laboral para la ingesta de alimentos cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo, merienda o cena, y el aporte de los alimentos que lo componen.

- 1) La Organización brindará el refrigerio en los sectores de trabajo.
- 2) Instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no pueda cumplimentarse el inciso 1).
- 3) En los casos que la Organización no cumpla con los incisos 1) o 2), se abonará una compensación por dicho concepto.

Artículo 140: Refuerzo de refrigerio. La Organización otorgará una compensación en concepto de refrigerio reforzado a los/as trabajadores/as que desarrollen tareas de campo y/o a la intemperie

Artículo 141: Bonificación complemento cargos de conducción. Comprende a los/as trabajadores/as que se desempeñen en los distintos cargos de conducción convencionados de la Estructura Organizativa, durante el período de cumplimiento de la función, conjuntamente con la bonificación cargos de conducción, conforme a la escala que se presenta en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 142: Adicional remunerativo no bonificable. Cuidado de niños: los/las trabajadores/ras que presten funciones vinculadas al cuidado de niños en cdi percibirán una bonificación por dicha tarea.

Artículo 143: Evaluación de desempeño. Los trabajadores signatarios del presente Convenio Colectivo percibirán un adicional remunerativo no bonificable por evaluación de desempeño.-

Artículo 144: Bonificación de tareas especializadas y/o con oficio. Se abonará una bonificación especial a los trabajadores que cumplan actividades que, por su función normal, habitual y por su idoneidad y empirismo aplica aspectos técnicos asociados, contralor, supervisión y fiscalización. Las actividades de oficio alcanzadas por esta bonificación son las siguientes: albañilería, mecánica carpintero, soldador, gasista, topografía, medio oficial, oficial. La presente bonificación será reconocida, mientras el trabajador se mantenga en las tareas normales y a habituales antes descriptas, el cambio de función y /o sector que no contemplen estas tareas dará caducidad al cobro de la misma.

Artículo 145: Adicional por vacaciones Se abonará un adicional por vacaciones para los trabajadores que usufructúen la licencia ordinaria.

Artículo 146º: Valores de adicionales. Todos los valores referidos a los adicionales previstos en este capítulo IX serán determinados en el título III del presente convenio

CAPÍTULO X RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 147: Principios. Los trabajadores de "LA MUNICIPALIDAD", comprendidos en el presente Convenio Colectivo, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, podrán ser sometidos por las faltas o delitos que cometan, a las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Llamado de atención
- b) Apercibimiento.
- c) Suspensión leve o grave.
- d) Cesantía.
- e) Exoneración.

Artículo 148: Gravedad de la Sanción. Toda sanción guardará relación directa con la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los daños causados, no pudiéndose sancionarlo más de una vez por el mismo hecho.

Artículo 149: Derecho a la defensa. El trabajador tendrá garantizado el derecho de defensa mediante el concurso de un profesional letrado y no podrá ser sancionado con suspensiones graves, cesantía o exoneración sin previo sumario administrativo.

Artículo 150: De la intervención de la Ciap. Cuando la conducta de un trabajador se haga pasible de una sanción disciplinaria, (Suspensión leve o grave; Cesantía; Exoneración) el superior jerárquico que corresponda, elevará un informe a la CIAP. Ésta, inmediatamente intervendrá solicitando a dicho trabajador un informe de descargo.

Si luego de analizar la situación se concluye que amerita una sanción correctiva como llamado de atención o apercibimiento, el superior jerárquico procederá a aplicar la sanción correspondiente. Ésta quedará en el legajo y a los efectos de la ponderación en una matriz de evaluación, tendrá una vigencia de seis (6) meses.

Artículo 151: Aplicación de sumario administrativo. Si la conducta del trabajador constituye falta grave que requiere la instrucción de un sumario, el Poder Ejecutivo Municipal, a través de acto administrativo nombrará un Instructor de Sumarios a los efectos de proceder a su implementación.

Artículo 152: Objetivos del Sumario Administrativo. La instrucción del Sumario Administrativo tiene por objeto:

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Fuentes Vaneza
Delegada A.T.E.

Cofre Tatiana
Delegada ATE
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Habitación
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Director General de Personal
Municipalidad de Andacollo

Fuente: Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Fuentes Vaneza
Delegada A.T.E.

Cofre Tatiana
Delegada ATE
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Habitación
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Director General de Personal
Municipalidad de Andacollo

- a) Comprobar la consumación de un hecho u omisión pasible de sanción.
- b) Reunir pruebas de todas las circunstancias que lo hagan atribuible a un trabajador o trabajadora y lo vinculen con una calificación legal.
- c) Comprobar la existencia de exculpanes que hayan condicionado al autor o autora de la transgresión para excluir su voluntad.
- d) Observar en todo el trámite las Reglas del Debido Proceso Legal, y en todo lo no regulado, los criterios de investigación y meritación de la prueba del Derecho Penal, bajo la vigencia del principio de inocencia. La violación de tal precepto invalidará todo lo actuado.
- e) Determinar si la transgresión investigada merece, además, reproche Civil o Penal.

Artículo 153: Del Instructor Sumarial. El instructor deberá poseer idoneidad técnica en las cuestiones que se investiguen, debiendo recabar la asistencia permanente de la Asesoría Letrada Municipal en todos los casos, respecto de la legalidad en los procedimientos.

Artículo 154: Procedimiento Administrativo disciplinario. El procedimiento administrativo disciplinario deberá desarrollarse con absoluto respeto a los principios inherentes al debido proceso legal, garantizado por las Constituciones Nacional y Provincial. La violación de tal precepto invalidará todo lo actuado.

Artículo 155: Intervención de la Ciap ante sumarios administrativos. Finalizada la etapa de investigación, el instructor dispondrá la clausura de la misma, elevando en un término de cinco (5) días hábiles, las actuaciones a la CIAP con sus conclusiones debidamente justificadas. Si no hay razones para una sanción, se archiva la causa. Si amerita una sanción disciplinaria, la CIAP remitirá las conclusiones al Poder Ejecutivo Municipal a los efectos de su implementación, en un periodo no mayor de diez (10) días hábiles. En esta etapa de la investigación, los integrantes de la CIAP podrán acceder a las actuaciones de la instrucción.

Artículo 156: Sanciones Directas.

El llamado de atención se efectuará a través de una notificación por escrito ante una falta leve como llegadas tarde, hasta un número de cuatro (4). Lo hará efectivo el Director del Área. El apercibimiento será aplicado ante reiteradas faltas leves como el incumplimiento del horario de ingreso en su quinta (5) llegada tarde. La suspensión de un (1) día corresponderá para el caso de un trabajador que llega tarde por sexta (6) vez. Ante la séptima vez que llega tarde le corresponderá dos (2) días de suspensión. Ante la octava llegada tarde le corresponderá tres (3) días de suspensión. Ante la novena llegada tarde tendrá una suspensión de cuatro (4) días. Ante la décima llegada tarde será sancionado con cinco (5) de suspensión.

Artículo 157: Aplicación de sanciones directas. Las sanciones mencionadas en el Artículo anterior, serán aplicadas en forma directa, es decir, sin la sustanciación de un sumario administrativo y corresponderá a un periodo de un (1) año calendario.

Artículo 158: Intervención de la Ciap ante inasistencias recurrentes. Si un trabajador durante un año calendario supera el anterior perfil de inasistencias, se considerará falta grave dando intervención a la CIAP a los efectos de su tratamiento como tal.

Artículo 159: Inasistencias. Si un trabajador por cualquier necesidad que tuviere no puede concurrir a su trabajo, tendrá dos (2) horas para avisar por cualquier medio a su disposición. Tendrá en este caso veinticuatro (24) horas para justificar con la documentación que corresponda de acuerdo al motivo de la ausencia. Si a partir de las dos (2) horas no hay ninguna comunicación por parte del trabajador, se considerará falta sin aviso. Si su comunicación llega más allá de las dos (2) horas, y justifica su ausencia, Se evaluará la justificación en el ámbito del área de recursos humanos.

Artículo 160: Procedimiento ante inasistencias sin aviso. Ante una falta sin aviso, el trabajador tendrá un llamado de atención. Ante una segunda falta sin aviso, continua o discontinua, tendrá un apercibimiento. Tres (3) faltas sin aviso, continuas o discontinuas, serán sancionadas con un segundo apercibimiento.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegada ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilación
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Fuente
Vozes
Delegado
A.T.E

DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

La cuarta falta sin aviso tendrá una sanción de un (1) día de suspensión. La quinta falta será sancionada con dos (2) días de suspensión. La sexta con tres (3) días de suspensión. La séptima con cuatro (4) días de suspensión. La octava inasistencia será sancionada con cinco (5) días de suspensión. A partir de la novena inasistencia sin aviso se considerará falta grave enviándose el caso a la CIAP para su tratamiento.

Artículo 161: Vigencia de las sanciones ante inasistencias. Las sanciones tratadas en el Artículo anterior se computarán en un periodo de un (1) año calendario.

Artículo 162: Registro de la sanción en legajo e incidencia en la matriz de evaluación. La sanción disciplinaria quedará en el legajo y a los efectos de su ponderación en la Matriz de Evaluación tendrá una duración de:

- a) Suspensión leve: uno (1) año.
- b) Suspensión grave: dos (2) año.
- c) Cesantía y exoneración: imprescriptibles.

CAPÍTULO XI EGRESO

Artículo 163: Caducidad de la relación laboral. La relación de empleo del trabajador con "LA MUNICIPALIDAD" concluirá por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.
- c) Jubilación.
- d) Razones de salud que lo imposibiliten para su función, una vez agotados los beneficios que le correspondan.
- e) Aplicación de sanción de cesantía o exoneración.

Artículo 164: Renuncia. El trabajador tendrá derecho a renunciar a su empleo. La renuncia producirá su baja una vez notificada su aceptación. Esta no podrá extenderse por más de 30 (treinta) días corridos salvo que con anterioridad a tal vencimiento se hubiere dispuesto la instrucción de un sumario administrativo que involucre como imputado al trabajador renunciante. En este caso la aceptación será de acuerdo al resultado del sumario. El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante la sustanciación del sumario, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fue notificado de la aceptación de su renuncia.

Artículo 165: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

El/la trabajador/a, que esté en condiciones de acogerse al beneficio de la Jubilación, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

1) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Municipal fuera igual o menor de veinte (20) años e igual o mayor de diez (10), la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales normales y habituales;

2) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Municipal fuera igual o mayor de veinte (20) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales normales y habituales;

3) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Municipal fuera igual o mayor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales normales y habituales;

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del/a trabajador/a (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a dicha Jubilación Ordinaria. En caso que el/la trabajador/a se encuentre prestando funciones en un cargo no convencionado o revista una situación distinta de su puesto base, la base de cálculo será la equivalente a su puesto base.

En caso que el/la trabajador/a se encuentre prestando funciones en un cargo de conducción convencionado en el Organismo de origen, la base será el promedio mensual de la remuneración bruta excluidos los adicionales no remunerativos, correspondientes a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación en dicho puesto.

Este beneficio comenzará a regir a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegada ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilación
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Fuente
Vozes
Delegado
A.T.E

DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

En caso que el/la trabajador/a municipales se encuentre prestando funciones en un cargo de conducción en la planta política dentro de la Municipalidad y sean trabajadores de carrera podrán ser alcanzados por este beneficio en las mismas condiciones que los demás.

TÍTULO III
CAPÍTULO I
ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo 166: Consideraciones Generales. Los trabajadores de “LA MUNICIPALIDAD” encuadrados en el presente Convenio Colectivo estarán ubicados dentro de uno de los agrupamientos y niveles del escalafón único, funcional y móvil que se acuerda en el presente Capítulo.
Para cada categoría escalafonaria corresponde una asignación básica con carácter remunerativo bonificable, de conformidad con la estructura salarial que se acuerda en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 167: Definiciones del escalafón.

- 1) **Escalafón:** se define como tal al conjunto de agrupamientos y niveles relacionados con la incumbencia, especialidad, complejidad y responsabilidad de las funciones asignadas a los trabajadores, así como la competencia, capacidad y aptitud.
- 2) **Agrupamiento:** define al conjunto de actividades o tareas identificadas por una misma naturaleza o finalidad funcional. Presenta la clasificación e integración por tipos de actividad, función, autonomía en la toma de decisiones y formación requerida para cada nivel.
- 3) **Niveles:** representan una estratificación articulada de funciones según niveles de capacitación y/o conocimientos dentro de un agrupamiento. Estos niveles representan el Plan de Carrera Laboral que los trabajadores desarrollarán en “LA MUNICIPALIDAD”.
- 4) **Tramo:** es cada una de las partes temporales distinguibles en el desempeño de un trabajador a los efectos de ser evaluado en su tarea normal y habitual dentro de un mismo nivel, durante su vida laboral.
- 5) **Cargos de conducción:** Se definen como cargos de conducción todos los niveles de decisión por arriba de la última categoría hasta la Jefatura o equivalente conforme al organigrama acordado en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Ocupar un cargo de conducción implica en forma específica asumir el rol y las responsabilidades jerárquico funcionales que designe la municipalidad

Artículo 168: La carrera laboral comprenderá los siguientes ejes:

a) Promoción horizontal (PH).

Se considera Promoción Horizontal (PH) a la progresión del/a trabajador/a dentro del mismo Nivel conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La Promoción Horizontal (PH) se realizará cada dos (2) años. Se tomará sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas.

- Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, se realizarán anualmente, conforme a lo establecido por la matriz evaluativa diseñada por el Comité de Relaciones Laborales
- Para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o sólo una, el/la trabajador/a será promovido/a automáticamente.
- Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador/a en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.
- En caso no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (60/100); el/la trabajador/a permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

b) Crecimiento vertical. Es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento. Para que se produzca tal crecimiento se deberá cumplir con los tiempos mínimos de permanencia en cada nivel. Una vez cumplido tal requisito, el área de recursos humanos de oficio o a solicitud del trabajador deberá disponer de la evaluación para acceder al siguiente nivel. El puntaje mínimo

para su aprobación será de 70/100. Si esta evaluación ha sido desaprobada, tendrá una nueva oportunidad seis (6) meses después. En ese período será capacitado para cubrir las deficiencias en la evaluación anterior. Para los cargos de conducción el acceso será por concurso de oposición y antecedentes. Los tiempos mínimos establecidos para el ascenso podrán no ser tenidos en cuenta cuando por necesidad de servicio se requiera cubrir una vacante que será producto de la búsqueda en el nivel inmediato inferior en forma progresiva para los niveles inferiores hasta cubrir la vacante. Dicha promoción deberá contar con la aprobación del comité de relaciones laborales y deberá ser por concurso.

c) Cambio de agrupamiento. Es el acceso a un agrupamiento distinto al del origen del trabajador. Que dicho cambio de agrupamiento. Para que se pueda producir un cambio de agrupamiento es condición básica la existencia previa de la vacante. El cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de encuadramiento es taxativo y obligatorio.

Artículo 169: Estructura del escalafón:

AGRUPAMIENTOS			
OPERATIVO	ADMINISTRATIVO	TÉCNICO	PROFESIONAL
Nivel I	Nivel I	Nivel I	Nivel I
Nivel II	Nivel II	Nivel II	Nivel II
Nivel III	Nivel III	Nivel III	Nivel III
Nivel IV	Nivel IV	Nivel IV	Nivel IV
Nivel V	Nivel V	Nivel V	Nivel V

Artículo 170: Descripción de los agrupamientos:

Operativo: Agrupa actividades relacionadas con la prestación de servicios de apoyatura, comprende tareas vinculadas en general a actividades de maestranza, mantenimiento y servicios generales, tareas en obra, conducción de máquinas, equipos y herramientas para lo que se requiere de cierta capacitación o experiencia previa. Actividades vinculadas a la obra pública, pañol y otras tareas similares también pertenecen a este agrupamiento. Con o sin capacitación formal.

Administrativo: Agrupa aquellas actividades administrativas, contables, comerciales, de registro, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos; actividades de planificación, coordinación, organización y control, para los que se requiere de formación secundaria, terciaria.

Técnico: Agrupa actividades administrativas, operativas de proyectos, planificación, transmisión de conocimientos y aspectos técnicos asociados, para los que se requiere título secundario o de terciario técnico o universitario de pre-grado (hasta cuatro años), todos ellos de validez oficial, inherentes a la función a desempeñar.

Profesional: Agrupa actividades de planificación, proyectos y ejecución de aspectos técnicos asociados, relacionados con la prestación del servicio de áreas específicas de “LA MUNICIPALIDAD” para las cuales se requiere de título universitario de validez oficial, de cuatro (4) años o más de duración, cuya incumbencia deberá estar relacionada con la tarea normal y habitual a desempeñar en “LA MUNICIPALIDAD”.

ATE PUCSADA

Fuente Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Subordinada
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Director de Personal
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Fuente Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Fuente Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Subordinada
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Director de Personal
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Fuente Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Artículo 171: Cargos de Conducción. A un cargo de conducción se accederá partiendo del máximo Nivel o de manera decreciente, será por concurso de oposición y antecedentes. durante el lapso que dure dicho cargo -concurable cada cuatro (4) años, la permanencia en el mismo será de cuatro años, así mismo, pasado los dos (2) años ostentando el cargo, el trabajador será sometido a una evaluación de desempeño obligatoria, con indicadores de desempeño a convenir por la SIAP. Dicho cargo, podrá ser revocado anterior al tiempo establecido para su ocupación, por motivos justificados, sean estas faltas administrativas, causas judiciales con sentencia firme u otras de índole similar que impidan su correcto desempeño. los concursos estarán a cargo del comité de evaluación. Podrán presentarse todos aquellos trabajadores que cumplan con los requisitos establecidos para dicha función. Quienes desempeñan estos cargos serán capacitados en forma periódica sobre temas referidos al manejo de recursos materiales, personal, organización del trabajo, seguridad laboral y otras cuestiones vinculadas a su importante rol en "LA MUNICIPALIDAD". De producirse un cambio en la estructura orgánica en "LA MUNICIPALIDAD" el trabajador volverá al puesto que ostentaba antes de ocupar dicho cargo. el "TRABAJADOR" deberá brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, debiendo cumplir las Guardias Mínimas Obligatorias y los compromisos asumidos por la "MUNICIPALIDAD" en caso de conflictos Colectivos. Así mismo. En el caso que no se presenten a concursar trabajadores, La "MUNICIPALIDAD" quedará habilitada a llamar a concurso externo eventual.

Artículo 172: Subrogancia o Reemplazo de cargo de conducción. En caso de ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción se procederá del siguiente modo:
Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el jefe inmediato superior designará un reemplazo transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, la máxima autoridad designará a una persona que subrogue ese cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la bonificación del cargo que subrogue a partir del día de la subrogancia. Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia definitiva del trabajador que ocupa un cargo de conducción por un periodo superior a los noventa (90) días corridos, la máxima autoridad considerará el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el régimen de concurso. Quien ocupe el cargo transitoriamente continuará percibiendo la remuneración a ese cargo hasta su efectivo reemplazo.

Artículo 173: Dedicación especializada: se reconocerá a todos los trabajadores que desarrollen tareas de índole específica que requieran conocimientos empíricos y/o técnicos en manejo de documentación confidencial de la municipalidad y/o del personal. La determinación de estas tareas específicas serán las que designe la municipalidad con acuerdo del comité de relaciones laborales. Esta bonificación será usufrutuada siempre que el trabajador permanezca cumpliendo las tareas asignadas. El cambio de funciones dará caducidad al cobro de la misma.

Artículo 174: Descripción de Nivel. Agrupamiento operativo:

Nivel I: Ingresa como aprendiz con o sin estudios formales afines al puesto, realiza operaciones básicas sencillas y de apoyatura en su sector. Cuenta con nula o muy poca experiencia previa. No ha tenido oportunidad de demostrar ni aplicar los conocimientos teóricos/prácticos que pudiera poseer de la disciplina del puesto. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: cuatro (4) años.

Nivel II: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Con o sin estudios formales afines al puesto. Demuestra tener conocimientos básicos de su actividad normal y habitual. Realiza tareas que requieren conocimientos y habilidades específicas. Para desenvolverse requiere del asesoramiento de personal capacitado. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: seis (6) años.

Nivel III: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Con o sin estudios formales afines al puesto, pero con sólida formación teórico/práctica adquirida a través de la capacitación implementada mediante el Plan de Carrera Laboral acordado en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Con capacidad para realizar las tareas propias de su actividad normal y habitual, incluyendo la interpretación de planos y confección de informes. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: siete (7) años.

Nivel IV: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por mecanismo de evaluación. Con o sin estudios formales afines al puesto, con sólidos conocimientos teórico/prácticos del oficio, adquiridos en los cursos de capacitación en el marco del Plan de Carrera Laboral. Realiza y coordina tareas de su especialidad y/o área de trabajo, superando cualquier dificultad relativa a la misma. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: siete (7) años.

Nivel V: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Con o sin estudios formales afines al puesto. Sólida experiencia en todas las tareas vinculadas a su área laboral. Sus conocimientos le permiten asesorar a trabajadores de los Niveles anteriores y dar apoyo a los capataces y/o encargados de áreas. Están habilitados para concursar para los cargos de conducción del agrupamiento.

Artículo 175: Agrupamiento Administrativo

Nivel I: Trabajador que ingresa con estudios secundarios completos y tiene poca o nula experiencia laboral. Realiza trabajos de apoyo o tareas que no requieren de conocimientos específicos. Recibe permanente asesoramiento de personal más capacitado. Tiempo mínimo de permanencia en Nivel: cuatro (4) años.

Nivel II: Trabajador que asciende de la Nivel anterior a través de una evaluación. Tiene cierta experiencia adquirida mediante su labor cotidiana, más la capacitación implementada en el marco del Plan de Carrera Laboral. Conocimientos básicos de los procedimientos administrativos y habilidad para las operaciones informáticas, son parte de su perfil laboral. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: seis (6) años.

Nivel III: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por una evaluación. Amplios conocimientos de los procedimientos administrativos y fluido manejo de las herramientas informáticas, adquiridos a través de los cursos de capacitación en el marco del Plan de Carrera Laboral. Tiempo mínimo de permanencia en el Nivel: siete (7) años.

Nivel IV: Trabajador que asciende de la Nivel anterior a través de una evaluación. Sólidos conocimientos de las tareas administrativas, contables y un fluido manejo de las herramientas informáticas que se aplican en los diversos sectores de "LA MUNICIPALIDAD": siete (7) años.

Nivel V: Trabajador que asciende de la Nivel anterior a través de una evaluación. Su experiencia laboral y su capacitación lo convierten naturalmente en un apoyo de los cargos de conducción. Capacitador de trabajadores de Niveles anteriores, con sólido manejo de las actividades en su área. Participa de los cursos de organización de tareas, materiales y recursos humanos.

Artículo 176: Agrupamiento técnico.

Nivel I: Trabajador que ingresa por concurso, con o sin experiencia previa. Desarrolla sus actividades con la apoyatura de trabajadores más experimentados. Carece de autonomía en las tareas que emprende. Requiere de capacitación en el marco del Plan de Carrera Laboral. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: cuatro (4) años.

Nivel II: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Su capacitación a través del Plan de Carrera Laboral le permite desarrollar actividades con mayor autonomía. Su experiencia le permite responder a situaciones de mediana complejidad. Tiempo mínimo en el Nivel: seis (6) años.

Nivel III: Trabajador que asciende del Nivel anterior por evaluación. Aplica y domina los conceptos esenciales relacionados con su actividad normal y habitual. Conoce y emplea las herramientas de su especialidad. Mayor grado de autonomía. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: siete (7) años.

Nivel IV: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Con amplia experiencia de las actividades ligadas a su función. Aplica y domina los conceptos específicos con la disciplina del puesto. Efectúa su tarea con total autonomía. Puede generar informes y organizar tareas de su sector. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: siete (7) años.

Nivel V: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Amplios conocimientos y experiencia laboral adquiridos mediante los cursos del Plan de Carrera Laboral, que le permiten formar a trabajadores con menor experiencia. Organización de tareas, manejo de recursos humanos y de materiales, constituyen los temas de su capacitación. Habilitado a concursar para los cargos de conducción.

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilar Ines
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilar Ines
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

Artículo 177: Agrupamiento profesional.

Nivel I: Trabajador que ingresa por concurso, con o sin experiencia previa. Desarrolla sus actividades con la apoyatura de trabajadores más experimentados. Carece de autonomía en las tareas que emprende. Requiere de capacitación en el marco del Plan de Carrera Laboral. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: cuatro (4) años.

Nivel II: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Su capacitación a través del Plan de Carrera Laboral le permite desarrollar actividades con mayor autonomía. Su experiencia le permite responder a situaciones de mediana complejidad. Tiempo mínimo en el Nivel: seis (6) años.

Nivel III: Trabajador que asciende del Nivel anterior por evaluación. Aplica y domina los conceptos esenciales relacionados con su actividad normal y habitual. Conoce y emplea las herramientas de su especialidad. Mayor grado de autonomía. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: siete (7) años.

Nivel IV: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Con amplia experiencia de las actividades ligadas a su función. Aplica y domina los conceptos específicos con la disciplina del puesto. Efectúa su tarea con total autonomía. Puede generar informes y organizar tareas de su sector. Tiempo mínimo de permanencia en la Nivel: siete (7) años.

Nivel V: Trabajador que asciende de la Nivel anterior por evaluación. Amplios conocimientos y experiencia laboral adquiridos mediante los cursos del Plan de Carrera Laboral, que le permiten formar a trabajadores con menor experiencia. Organización de tareas, manejo de recursos humanos y de materiales, constituyen los temas de su capacitación. Habilitado a concursar para los cargos de conducción.

CAPÍTULO II ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 178: Remuneración conforme a agrupamiento y nivel. El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Nivel dentro del *Escalafón Único, Funcional y Móvil*, y de acuerdo a la siguiente Estructura.

A la remuneración básica mensual se le sumarán los diversos adicionales que se acuerdan en el presente Convenio Colectivo según corresponda

Agrupamientos	Niveles							
Profesional				PF1	PF2	PF3	PF4	PF5
Técnico			TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	
Administrativo		AD1	AD2	AD3	AD4	AD5		
Operativo	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5			
Escala	1	1,1250	1,2500	1,3750	1,5000	1,6250	1,7500	1,8750
Básico								

ARTICULO 179: Antigüedad. Adicional remunerativo bonificable que se aplica según la siguiente escala:

- Hasta cinco (5) años..... 15% de la asignación básica de categoría de revista.
- A partir de cinco (5) años y hasta los 25 años se adiciona al 15% un 2.5% de la asignación básica de categoría de revista por año de antigüedad.
- A partir de los 26 años 80%

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Cantero
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cefre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrera
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO

42

ARTICULO 180: Títulos. La Bonificación por Título se abonará conforme a lo establecido a continuación:

- Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
 - Título de especialización que demande como mínimo dos (2) años de duración: treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría.
 - Título Universitario de Grado: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.
 - Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior con validez oficial que demande (3) años de duración o menos: veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.
 - Título Técnico de nivel secundario: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.
 - Título Secundario, excluido Título Técnico: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.
 - Titulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años de duración: se aplicará el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría.
 - Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos CCT General para personal de la APP 73 gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: siete comas cinco por ciento (7,5%) del sueldo básico de su categoría.
 - Título de nivel primario será de un siete por ciento 5 % del sueldo básico de su categoría.
- En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al/la trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida.
- No podrá abonarse más de una bonificación por título reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

Artículo 181: Zona desfavorable. Será de aplicación lo establecido en la ley Provincial vigente para los trabajadores de la administración pública provincial.

Artículo 182: Zona geográfica. Será de aplicación lo establecido en la ley Provincial vigente para los trabajadores de la administración pública provincial.

Artículo 183: Sueldo Anual Complementario será de aplicación lo establecido en las leyes generales vigentes.

Artículo 184: Semana no calendaria. Adicional remunerativo no bonificable del diez (10) por ciento del básico del nivel OP3, que se aplicará a los trabajadores que cumplen tareas bajo este régimen laboral.

Artículo 185: turno Nocturno adicional remunerativo no bonificable equivalente al diez (10) del nivel OP3

Artículo 186: Turno rotativo. El valor del adicional será:

- Turno rotativo mañana tarde: diez (10) por ciento del básico del nivel OP3
- Turno rotativo mañana, tarde y noche: quince (15) por ciento del básico nivel OP3

Artículo 187: Manejo de fondos públicos. Adicional remunerativo no bonificable equivalente al diez (15) % del nivel AD3 para trabajadores que se desempeñan en los sectores ingresos Publico municipal, pago a proveedores, Modulo combustible Y del 10 % del nivel AD3, para trabajadores que se desempeñan en los sectores que manejen fondos fuera de los descriptos precedentemente.

Artículo 188: Seguridad intensiva. por este concepto percibirán una bonificación calculada sobre el básico del nivel OP3, conforme el siguiente detalle:

- De alta exposición, el veinte por ciento (20%) del básico del nivel OP3.
- De media exposición, el quince por ciento (15%) del básico del nivel OP3
- De baja exposición, el diez por ciento (10%) del básico del nivel OP3

Artículo 189: GUARDIAS PASIVAS por este concepto percibirán una bonificación del 1% por día de guardia pasiva, no pudiendo superar los 15 días de guardia por mes calendario.

Artículo 190: CONDUCCION DE MAQUINARIA PESADA. Adicional remunerativo no bonificable equivalente al diez (10 %) del nivel OP3

Fuenzalida Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Cantero
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Área Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrera
Secretaria de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Monica Barrera
DIRECTORA DE PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

CCT ANDACOLLO

43

Artículo 191: RECARGO DE TURNOS será el equivalente a 7 hs extraordinarias doble, siendo el valor de la hora extraordinaria la correspondiente a su remuneración. El trabajador no podrá realizar más de 4 recargos por mes calendario.

Artículo 192: FUNCION DE CAPATAZ/ENCARGADO DE CUADRILLA. Adicional remunerativo no bonificable equivalente al 18 % del nivel OP3

Artículo 193: TAREA A INTEMPERIE: Adicional remunerativo no bonificable equivalente al diez (10 %) del nivel OP3

Artículo 194: REFRIGERIO Adicional remunerativo no bonificable equivalente al siete (7 %) del nivel SG3

Artículo 195: REFUERZO DE REFRIGERIO. Adicional remunerativo no bonificable equivalente al diez (10 %) del nivel SG3

Artículo 196: Cargo de conducción Los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción percibirán una Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" de acuerdo al cuadro que se detalla en la siguiente Grilla. A su vez percibirán aquellas bonificaciones vinculadas a su función, exceptuando las que refieren a extensión horaria.

Cargo de Conducción		
Encuadramiento	Cargo	Bonificación Referencial
Jefatura	Jefatura general o de áreas	45% del básico del nivel TC 3
Jefatura	Jefe Departamento	35 % del básico del nivel TC 3
Jefatura	Jefe División	20 % del básico del nivel TC 3

Artículo 197: Dedicación especializada. Sera de carácter remunerativo no bonificable equivalente al cuarenta (40 %) del nivel AD3

Artículo 198: Adicional remunerativo no bonificable Bonificación cuidado de niños: los/las trabajadores que realizan esta función percibirán una bonificación equivalente al diez (10 %) del nivel AD3

Artículo 199: Evaluación de desempeño. Los trabajadores que aprueben la evaluación de desempeño recibirán un adicional del cuatro (4%) por ciento del básico de categoría de revista, acumulable dentro de su carrera laboral.

Artículo 200: BONIFICACION DE TAREAS ESPECIALIZADAS Y /O CON OFICIO Adicional remunerativo no bonificable equivalente al 40 % del nivel OP3

Artículo 201: Horas extraordinarias. Se calculan dividiendo la remuneración regular, total y permanente mensual, sin tener en cuenta adicionales referidos a la extensión del horario normal, por veinte (20). Este valor se multiplica por las horas extras realizadas.

Se ajustan según el siguiente criterio:

- Los días de semana se recargan con cincuenta (50) por ciento.
 - Los sábados hasta las 13 horas, se recargan con cincuenta (50) por ciento.
 - Sábados después de las 13 horas, se recargan con el cien (100) por ciento.
 - Domingos y feriados, se recargan con el cien (100) por ciento.
- Después de las 21 horas, se recargan con el cien (100) por ciento

Artículo 202: Adicional por vacaciones:

- El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la licencia.

b) En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "días no trabajados en uso de licencia" y "días de vacaciones".

c) Los "días de vacaciones" se calcularán dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.

d) Los "días no trabajados en uso de licencia" se calcularán dividiendo por treinta (30) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los "días no trabajados en uso de licencia" que le corresponden dentro del mes.

e) No podrán abonarse más días de licencia que la cantidad de días hábiles del mes en que se liquida la licencia. En caso de superar la cantidad de días, la diferencia será liquidada con los haberes del mes siguiente.

f) Los días de viaje y los días a cuenta de licencia usufructuados en los días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.

g) Para el cálculo de la retribución por vacaciones deberá considerarse lo siguiente:

1) La totalidad de los conceptos fijos remunerativos que perciba el/la trabajador/a como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia.

2) Los conceptos variables remunerativos (como por ejemplo horas extras, guardias, etc.), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante los doce (12) meses anteriores al otorgamiento de la licencia.

ARTICULO 203: Asignaciones familiares. Serán de aplicación las leyes provinciales que regulan la materia

ARTITULO 204: Aportes y descuentos de Ley. Serán de aplicación las leyes provinciales que regulan la materia.

TÍTULO IV **DISPOSICIONES ESPECIALES, TRANSITORIAS y FORMALES** **CAPÍTULO I** **DISPOSICIONES ESPECIALES**

Artículo 205: Trabajadores municipales en cargos, no comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo. Los trabajadores pertenecientes a la planta PERMANENTE, de la municipalidad que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo durante el periodo de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente. Una vez finalizada su gestión, para su reintegro se considerará lo siguiente:

- Mantendrán el derecho a la estabilidad y el derecho a las Licencias establecidas en el Título II con la sumatoria del tiempo de cumplimiento efectivo en la función, tanto para el cálculo de la antigüedad como para la sumatoria de días de licencia. En caso de producirse el cese por jubilación, la percepción de la compensación especial por esta.
- Se reintegrarán al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente que será considerada para el próximo ascenso.
- Al finalizar su gestión podrán solicitar el cambio de nivel tomando como parámetros los plazos de permanencia del nivel, exigidos en el presente cct.
- Respecto al Crecimiento Horizontal, se acumularán automáticamente los Tramos que se hubieran medido durante el periodo de gestión.

Artículo 206: Derechos Gremiales. La Municipalidad reconoce los derechos gremiales conforme a lo establecido por la ley nacional 23551 (Régimen de Asociaciones Sindicales), sus modificatorias y normas concordantes.

Artículo 207: Cuota sindical. LA MUNICIPALIDAD descontará mensualmente en concepto de cuota sindical, aplicable sobre toda remuneración sujeta a aportes previsionales a los trabajadores afiliados a "EL SINDICATO", y depositará los importes totales en una cuenta del mismo.

Fuente Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Area Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Fuente Juan
Delegado ATE

Director General de Personal
Municipalidad de Andacollo

CCT ANDACOLLO - 44

Fuente Juan
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Julian A. Centeno
Secretario de Gobierno
Municipalidad de Andacollo

Cofre Tatiana
Delegado ATE
Municipalidad de Andacollo

Ceferino Ortega
Enc. Area Jubilaciones
Municipalidad de Andacollo

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto
ATE ANDACOLLO

Carlos Eduardo Hernández
Secretario de Hacienda
Municipalidad de Andacollo

Fuente Juan
Delegado ATE

Director General de Personal
Municipalidad de Andacollo

CCT ANDACOLLO - 45

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día 15 del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial la misma norma y procedimiento que rige para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23.660 o la que la reemplace.

Colectivo de Trabajo: La MUNICIPALIDAD otorgara permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados para formar parte de las Comisiones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo, a fin de garantizar el efectivo cumplimiento de las tareas que le fueran encomendadas, conforme se reglamenten oportunamente.

La utilización de las carteleras se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el área de Recursos Humanos y los representantes gremiales. En mérito de conservar el orden y la limpieza, se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de "LA MUNICIPALIDAD". "EL SINDICATO" podrá distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice "LA MUNICIPALIDAD".

Artículo 211: Permisos gremiales. “LA MUNICIPALIDAD” otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados, un crédito mensual de cuarenta (40) horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera de los espacios propios de “LA MUNICIPALIDAD”. El permiso gremial es extensivo a los Delegados y paritarios. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por “LA MUNICIPALIDAD”. La organización gremial notificara fehaciente mente por el uso de crédito de horas a utilizar.

- Sueldo básico de categoría o cargo con todos los ítems remunerativos y no remunerativos que correspondan.
- Antigüedad que se le acumulará y abonará según corresponda.
- Salario familiar que se abonará según corresponda a los topes de ley.
- Cambios de nivel acorde a los parámetros fijados en el presente para el ascenso.
- Bonificación de licencia.
- Respecto al Crecimiento Horizontal, se acumularán automáticamente los Tramos que se hubieran medido durante el periodo de licencia.

Artículo 214: Reconocimiento carrera laboral. los trabajadores que cumplan 25 años de antigüedad percibirán un premio equivalente al 50 por ciento de su última liquidación básica al cumplir dicha antigüedad.

Son aquellas disposiciones que hacen a la efectiva implementación del presente convenio colectivo de trabajo, quedando comprendidas en ella las tareas de los comités y comisiones establecidos y todas las acciones conducentes a tal fin.

Artículo 215: COMPLEMENTO GARANTIZADO. En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, la municipalidad asegurará la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre - Convenio y los importes brutos post - Convenio en los puestos base, debiéndose exceptuar del presente cálculo a los trabajadores que se encuentren en cargos no comprendidos (trabajadores municipales no comprendido en el presente cct (Artículo 206 como referencia) entrado en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación, se procederá de la siguiente manera: Se abonará al trabajador en concepto de Complemento Garantizado, con carácter no remunerativo no bonificable, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual deberá absorberse por futuros aumentos.

Artículo 216: ENCASILLAMIENTO INICIAL. El encasillamiento inicial de los trabajadores de planta, comprende su ubicación en la Grilla del Escalafón General Funcional y Móvil, según la función en la que se desempeña al momento de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y su antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal. Para este encasillamiento rigen todos los procedimientos y pautas establecidas en el Título III y los que a continuación se detallan

1. RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD. Se tendrá en cuenta al momento del encasillamiento, la antigüedad del trabajador en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, como así también el tiempo de servicios prestados como trabajador en la municipalidad de Andacollo bajo otras modalidades de empleo con aportes previsionales.

a) Se tomará como base la función que desarrolla el trabajador al momento de realizarse el encasillamiento inicial

b) A fin de establecer los niveles, se tomará como criterio los parámetros de tiempo fijados para cambio de nivel en cada agrupamiento (título III artículos 174, 175, 176 y 177)

Los trabajadores que al momento del encasillamiento inicial no cuenten con la formación académica requerida exigido para los agrupamientos Operativo y Administrativo, que se encuentren prestando funciones vinculadas a dichos agrupamientos a la entrada en vigencia del presente, quedarán exentos de tal requisito de formación. En idéntico sentido se aplicará para el caso de Concursos de Ascensos que se den entre esos agrupamientos y para el cambio entre estos agrupamientos. Para los agrupamientos Técnico y Profesional será requisito cumplir con la formación académica requerida en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo afín a la función que desempeña. cuidado

Los trabajadores municipales que al momento de producirse el encasillamiento inicial se encuentren con retención o reserva de cargo, serán encasillados conforme a los parámetros fijados en el inciso b) pudiendo continuar con la reserva de cargo respectiva.

Artículo 217: Procedimiento para el encasillamiento inicial. Dentro de los diez (10) días hábiles deberá constituirse la CIAP, a los efectos de realizar el encasillamiento. En dicho lapso los trabajadores deberán actualizar la documentación de su legajo personal ante la dirección de recursos humanos, a fin de contar con ésta al momento del encuadre inicial.

Vencido ese plazo, en los diez (10) días hábiles posteriores la Municipalidad presentará a la CIAP el listado de todos los trabajadores con las funciones que ocupan, todo esto en conformidad con lo establecido en los títulos III y IV y toda documentación que esta requiera para el procedimiento.

Cuando se analice el encuadramiento de los integrantes de CIAP, éste deberá ser reemplazado solo en esa circunstancia por su suplente a fin de mantener objetividad de su encasillamiento y el derecho a impugnación previsto en la presente cláusula.

Gutiérrez Darío
Secretario General Adjunto

Carlos Eduardo Hernández
Secretaría de Hacienda

1

Sin perjuicio de la vía de impugnación mencionada precedentemente, el trabajador que se considere afectado podrá recurrir la decisión por la vía administrativa y/o judicial correspondiente.

Artículo 219: Horas Extraordinarias: las horas suplementarias serán establecidas por norma legal de la municipalidad de acuerdo a la necesidad del servicio, fijando el cupo de las mismas.

Artículo 221: Aplicación del convenio: El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigencia a partir de la promulgación de la ordenanza respectiva.

Artículo 222: Prevalencia de las Normas del Presente Convenio Colectivo de Trabajo. Se deja sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como las bonificaciones y adicionales no contemplados expresamente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo mediante nota suscripta por la Municipalidad o el Secretario General del Sindicato, según corresponda.

Artículo 225: Competencias Judiciales. Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de trabajo, a la Jurisdicción de los Juzgados laborales de primera instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Artículo 226: Cantidad de ejemplares A los 23 días de noviembre de 2023 se firman tres ejemplares, uno (1) para el Poder Ejecutivo de la Municipalidad, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), y uno para la Subsecretaría de Trabajo.

La CIAP está compuesta por trabajadores y representantes de la patronal y su función es la de Interpretar y hacer cumplir el Convenio Colectivo de Trabajo, supervisando el régimen de ingresos, ascensos y promociones escalafo-

Esas propuestas serán elevadas ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974, la ley de CCT.

Así quedó establecido que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la

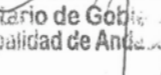
Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo.



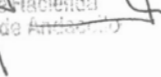

Fuentetaja
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo


Mario Enrique
 Delegado ATE
 Municipalidad de Andacollo


Julian A. Centur
 Secretario de Gobierno
 Municipalidad de Andacollo


Ceferrino Ortega
 Enc. Area Jubilar
 Municipalidad de Andacollo


Carlos Eduardo Hernandez
 Secretario de Hacienda
 Municipalidad de Andacollo


Gutierrez Dario
 Secretario General Adjunto
 ATE ANDACOLLO


Monica Barrios
 DIRECTORA DE PERSONAL
 DE LA MUNICIPALIDAD DE ANDACOLLO

ATE
 DESADM

DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

- ▶ Ingresos por concursos
- ▶ Estabilidad laboral
- ▶ Carrera administrativa
- ▶ Jerarquización del trabajador/a a partir de la creación de agrupamientos de las tareas específicas.
- ▶ Concursos de ascensos
- ▶ Nuevo régimen de licencias
- ▶ Capacitación permanente
- ▶ Ropa de trabajo y elementos de seguridad.
- ▶ Vacaciones bonificadas



CARRERA ADMINISTRATIVA

PROMOCIÓN HORIZONTAL

El trabajador percibirá un porcentaje determinado acumulativo cada 2 años (bonificación), previa evaluación del jefe o superior inmediato. De no realizarse dicho examen, deberá abonarse automáticamente el porcentaje asignado.

PROMOCIÓN VERTICAL

El trabajador contará con la posibilidad de ascender de manera horizontal o vertical, produciendo un cambio de nivel o agrupamiento siempre y cuando se genere la vacante y se produzca el concurso para ocupar la misma.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES ESPECÍFICAS

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP, está compuesta por representantes del gobierno, la patronal (Poder Ejecutivo), como por representantes sindicales. Las comisiones establecen su propia organización y su modo de funcionamiento interno. Y se organizan en función de las necesidades e intereses del sector.

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES

Esta Comisión se encarga de supervisar y sugerir todo lo vinculado a la transparencia de los concursos que se realicen en el sector. Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones que se realizan al Desempeño, la Idoneidad y el Empirismo de cada trabajador. Aportar a la construcción de un Plan de Capacitación Continua acorde a cada área así como garantizar la implementación de sus actividades.

COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES

Se encarga de hacer cumplir las normativas vigentes, en relación a condiciones laborales en cuestiones edilicias y mobiliarias, de seguridad integral del trabajador, y es quien determina las normas básicas de indumentaria del trabajador para cada tarea garantizando las normas de bioseguridad.

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE LA FORMACIÓN DE DELEGADXS?

El objetivo de formarse como delegadx es adquirir herramientas necesarias para lograr resolver conflictos, defender los derechos de lxs compañerxs y la organización. Estas herramientas se encuentran en la formación política integral. Y son necesarias para construir el marco de referencia en el cual se ubican las políticas públicas de defensa de los derechos laborales y el rol activo del trabajador del Estado. Al mismo tiempo la formación de el/la delegadx debe apuntar a la formación de una mirada crítica que permita el análisis de las condiciones de cada sector.

¿QUÉ ES UN DELEGADX?

Un delegadx es el representante, defensor de los derechos de lxs trabajadores y el nexo entre ellxs y el sindicato.



Lxs delegadxs son trabajadores que representan a sus compañerxs ante el sindicato y ante el empleador, por lo tanto es clave en la organización de lxs trabajadores.

La tarea del delegadx, seguramente, una de las posiciones de representación más importante en el conjunto de los trabajadores organizadxs, porque está en la primera línea de defensa de los derechos de sus compañerxs por condiciones de trabajo y remuneración dignas.

El/la delegadx es la persona que sus compañerxs ven todos los días en el lugar de trabajo. El/la compañerx que **SIEMPRE ESTÁ, para ESCUCHAR, INFORMAR, AYUDAR y LUCHAR.**

Ser delegadx no es un simple cargo o función que honra a la persona, aceptarlo es una RESPONSABILIDAD que debe asumirse como un compromiso de conducta, una vocación personal, y de esta manera aceptando ser el medio que utilizan quienes eligen (lxs compañerxs) como vocerxs y líderes para alcanzar los objetivos comunes.

¿CUÁL ES EL ROL DEL DELEGADX?

- ▶ Defender los derechos de lxs trabajadores.
- ▶ Acompañar y brindar la contención de el/la compañerx cuando sea necesario.
- ▶ Resolver los conflictos tanto de manera administrativa o de manera gremial.
- ▶ Ser el referente y ejemplo en el área laboral y en situaciones de conflicto.
- ▶ Acercar al sindicato las inquietudes y las decisiones de lxs afiliadxs.

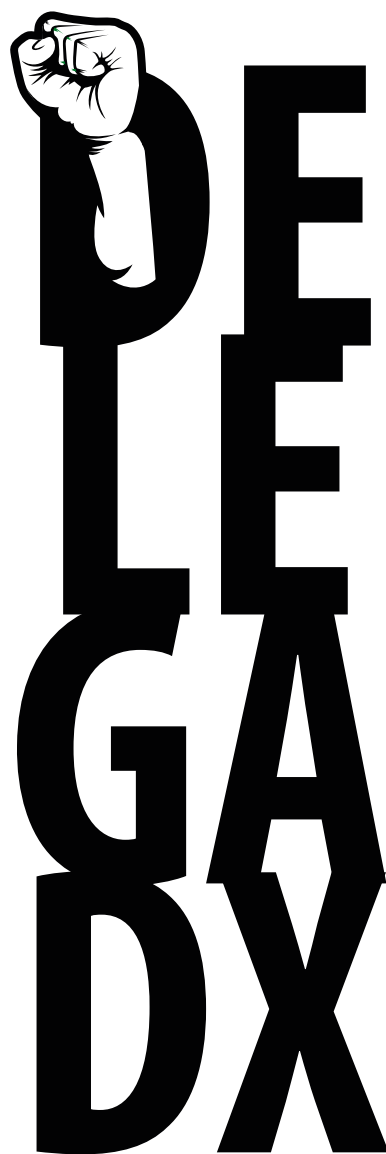
¿CUÁLES SON LAS TAREAS DE LXS DELEGADXS?

- ▶ Conocer a lxs compañerxs y realidad del sector de trabajo.
- ▶ Escuchar las necesidades, conflictos, problemas laborales de lxs trabajadores.
- ▶ Acompañar al trabajador o a la trabajadora durante la resolución de su problema.
- ▶ Realizar asambleas informativas y de resolución.
- ▶ Participar de las actividades gremiales impulsadas por el sindicato.
- ▶ Mantener informados a lxs compañerxs de toda situación política y actividad del sindicato.
- ▶ Mantenerse informado sobre cambios de leyes laborales y normativas.
- ▶ Recorrer los sectores, ver las condiciones edilicias donde trabajan y conocer la situación de lxs compañerxs.
- ▶ Concientizar al compañero o compañera de la importancia de estar afiliado.
- ▶ Tener conocimiento de la situación política y económica a nivel nacional y provincial.
- ▶ Participar en los plenarios de delegadxs y traer mandatos de base.
- ▶ Tener conocimiento pleno de los convenios y estatutos para poder orientar al trabajador o trabajadora de las diferentes herramientas que estos mismos contengan y garantizar el cumplimiento de éstos.
- ▶ Colaborar con la organización de un acto, marcha o cualquier actividad impulsada por el sindicato.
- ▶ Manejo de redes sociales y/o cualquier medio de comunicación a modo de informar y difundir la actividad sindical.
- ▶ Formar nuevos cuadros políticos para que sean futuros delegadxs.

LA LEGISLACIÓN LABORAL QUE NOS PROTEGE

Ley 23.551

El ejercicio de los derechos y atribuciones del delegado están protegidos por la ley 23.551 que fue sancionada en 1987. Esta ley garantiza los principales derechos de lxs delegadxs, como también establece procedimientos para las acciones que éstxs lleven a cabo en sus funciones.



TAREAS DEL DELEGADX

Integrarse al sindicato, comprometerse de manera plena, y además capacitarse, teniendo en cuenta que podrá ser un/una futurx dirigente regional o nacional.

El aprendizaje de/la delegadx comience en el lugar de trabajo, junto a lxs compañerxs.

La transmisión de experiencias es fundamental. Si bien no hay una escuela, en el sentido tradicional, que imparta los “saberes” para la formación de delegadxs es obligatorio la lectura de las leyes como: estatutos, convenios colectivos de trabajo y decretos que competen al campo de acción del trabajo gremial.

También es parte de la formación política de el/la delegadx la lectura de la información diaria de medios de comunicación, regionales, provinciales y nacionales.

Cuando se constituye un/una delegadx en el sector de trabajo se abre un espacio horizontal que rompe con la relación jerárquica con el empleador en los aspectos que los CCT abarquen.

Debemos mantener las formas respetuosas de relación, pero el delegadx abre un espacio de DERECHOS que deben ejercerse sin necesidad de “permisos de los jefes”. Un ejemplo de esto es, si bien las asambleas pueden ser informadas no necesitan ser autorizadas por lxs jefes/empleadores, lxs trabajadores tenemos derecho (por ley) a realizar asambleas para informarnos y discutir las cuestiones laborales.

PARA SER DELEGADX:

- ▶ **REQUISITOS:** un año de antigüedad –como mínimo– como afiliadx a la respectiva asociación sindical con personería gremial y ser elegidx en comicios convocados por ésta. Deberá ser mayor de 18 años.
- ▶ **ELECCIÓN:** lxs trabajadores eligen sus delegadxs mediante el voto directo y secreto. La elección será donde se presten los servicios o con relación al cual esté afectadx y en horas de trabajo.
- ▶ **DURACIÓN DEL MANDATO:** no pueden exceder de los dos (2) años y podrá ser reelecto.
- ▶ **GARANTÍAS:** para desarrollar sus tareas de articulación permanente entre sus compañerxs de sector y el sindicato y viceversa, el delegadx no puede contar sólo con la protección legal de la cual goza el trabajador o trabajadora común porque no podría cumplir con su tarea de manera acabada. Por ello, surge la necesidad de brindarle una protección especial, como es el artículo 14 bis de la Constitución Nacional que dispone: 1°- Garantía de libre elección; 2°- protección del libre ejercicio de sus derechos sindicales; 3°- protección contra las represalias de la patronal.
- ▶ **LICENCIA GREMIAL Y CRÉDITO DE HORAS:** Lxs trabajadores que ejercen cargos directivos tienen derecho a gozar de licencia gremial. Lxs delegadxs, si bien continúan prestando sus servicios para el empleador, gozan de determinados créditos de horas para tareas afines a sus funciones; son permisos no licencias.
- ▶ **TUTELA SINDICAL ESPECIAL:** Lxs delegadxs –según el art. 52 de la Ley 23.551– no podrán ser suspendidos, ni modificadas sus condiciones de trabajo, ni despedidos durante el tiempo que dure el ejercicio de su mandato y hasta un año más tarde de la caducidad del mismo.

