

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
EMPLEADOS DEL CONCEJO DELIBERANTE  
DE LA CIUDAD DE SALTA.**

**CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN - EXCLUSIONES**

**ARTÍCULO 1°.-** Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación en la Ciudad de Salta y a todos los trabajadores del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta que:

- a) Integren la Planta Permanente;
- b) Integren la Planta regida por Resolución N°596/13 (la que en lo sucesivo se denomina Planta de Apoyo Permanente), en las condiciones establecidas en este Convenio y en las normas reglamentarias;
- c) Integren la Planta regida por Ordenanza N°10.098, denominada Agrupamiento Político, con el alcance establecido en los respectivos instrumentos de designación, contratación o nombramiento, con la limitación prevista en la Ordenanza N°10.098 y/o en la que en el futuro la reemplace, sin derecho a estabilidad y con los beneficios remunerativos que expresamente se le acuerden.

**ARTÍCULO 2°.-** Exclusiones.

Quedan excluidos de la aplicación de este convenio:

- a) Concejales;
- b) Secretarios Administrativo y Legislativo;
- c) Prosecretarios designados por el Cuerpo de Concejales, Coordinador General y Asesores designados en la Planta Política;
- d) Contratos de Locación de Servicios.

Se suspenderá la aplicación del presente Convenio al personal de Planta Permanente y/o al personal de la Planta regida por Resolución N°596/13 que desempeñe alguno de los cargos mencionados precedentemente, durante su ejercicio.

**ARTÍCULO 3°.-** Vigencia.

El presente Convenio se aplicará a partir de la fecha de su firma. Con relación a las remuneraciones del personal, las mismas entrarán en vigencia una vez homologado el convenio y efectuada la previsión presupuestaria.

Tendrá una vigencia de diez (10) años, pudiendo las partes solicitar su revisión parcial o total mediante los mecanismos previstos legalmente. Dicha revisión no podrá efectuarse sin que haya transcurrido el período mínimo de 5 (cinco) desde su vigencia, salvo disposición en contrario tomada por unanimidad por la Comisión Paritaria.

Si durante la vigencia o vencido el plazo estipulado la Comisión Paritaria no se expidiera sobre eventuales modificaciones a insertar, enmendar o excluir en el Convenio, éste mantendrá su vigencia, conforme lo prevé la Ley de fondo en la materia.

Al personal comprendido en la Ordenanza N°10.098 le será de aplicación el presente Convenio, en tanto no se oponga al régimen establecido en la misma.

## CAPÍTULO II - DERECHOS, OBLIGACIONES y PROHIBICIONES.-

### ARTICULO 4°.- Derechos del Personal

Los empleados comprendidos en el presente Convenio gozan, en las condiciones y con los alcances de su contratación e incorporación, de los siguientes derechos:

- a) Estabilidad Laboral de conformidad con las previsiones que al respecto establecen la Constitución Provincial y la Carta Orgánica Municipal. Los Empleados de la Planta de Apoyo Permanente gozarán de este derecho en los términos del presente convenio y sujeto al cumplimiento de las normas que regulan su relación;
- b) Retribución Justa en moneda de curso legal por los servicios prestados, de conformidad con las normas laborales vigentes, con los alcances de su contratación;
- c) Compensaciones y/osubsidios y/o indemnizaciones;
- d) Conservar su empleo y el nivel escalafonario alcanzado, conforme las previsiones de este Convenio y demás normas reglamentarias;
- e) Nivel remunerativo y categoría aún en caso de traslado por disminución en su capacidad de trabajo proveniente de enfermedad o accidente inculpable;
- f) En los casos de reestructuración administrativa o de servicio, los traslados de personal lo serán con arreglo a las actividades que resulten afines a los conocimientos, jerarquía y tareas habituales desarrolladas por los empleados, manteniendo el nivel remunerativo;
- g) No ser privados de sus haberes ni sufrir descuentos en los mismos, salvo los establecidos por ley, orden judicial u otros cuya efectivización se conviniera formalmente con el empleado;
- h) Sueldo anual complementario, las asignaciones familiares y beneficios sociales previstos en la legislación y en el presente Convenio;
- i) Carrera administrativa; el personal tiene derecho al progreso en su carrera administrativa;
- j) Capacitación permanente;
- k) Licencias, justificaciones y franquicias;
- l) Participar en actividades gremiales, mutuales y cooperativas constituidas regularmente y debidamente autorizadas;
- m) Recibir Asistencia social, tanto el empleado como su grupo familiar;

- n) Percibir indemnización por accidente de trabajo o enfermedad que implique cesación o suspensión del servicio por causa ajena a su voluntad;
- o) Gozar de una asistencia de cobertura médica integral;
- p) Sustanciación, en los casos que corresponda según el presente Convenio, del sumario Administrativo previo a las sanciones disciplinarias que así lo exigen, garantizando el debido proceso y el oportuno y legítimo derecho de defensa;
- q) Recurrir ante las autoridades competentes en caso de encontrarse afectados los derechos previstos en este Convenio;
- r) Jubilación, retiro y otros beneficios de acuerdo al presente y a los regímenes previsionales vigentes;
- s) Suministro de la indumentaria indispensable para el desempeño de sus funciones, en el caso que por el tipo de tarea corresponda, en la cantidad y forma que se reglamente, respetando las condiciones climáticas, lugar de desarrollo de las tareas y demás cuestiones que deban ser tomadas en cuenta a tal fin;
- t) Formular peticiones o sugerencias que tiendan al mejoramiento de la administración del Concejo Deliberante;
- u) Condiciones y medio ambiente de trabajo que garanticen el desarrollo psicofísico integral del trabajador;
- v) Medidas de protección ante hechos que impliquen violencia laboral;
- w) No ser discriminado bajo ningún pretexto.

#### ARTÍCULO 5º.- Obligaciones del Personal

Los empleados comprendidos en el presente Convenio, tienen las siguientes obligaciones:

- a) Prestación personal del servicio, debiendo poner en el desempeño del cargo o empleo el máximo de su eficiencia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes, de acuerdo con las previsiones del presente Convenio;
- b) Observar una conducta intachable y digna de consideración de la confianza que su estado exige, debiendo prescindir de la realización de conductas reñidas con la ética en el ejercicio de la función pública;
- c) Dispensar el debido trato en sus relaciones de servicio;
- d) Cumplir con las normas y capacitaciones referidas al Sistema de Gestión de Calidad Parlamentaria, y con la normativa referida a asistencia, horario, funciones y demás obligaciones que correspondan a sus tareas;
- e) Cumplir directivas que tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con sus funciones, debiendo abstenerse de ejecutar y/o cumplir

órdenes manifiestamente ilegítimas, conforme a lo establecido en las normas procedimentales vigentes;

- f) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera aceptada y notificada su dimisión;
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones en las siguientes situaciones:
  - 1. En las previstas en la Ordenanza de Ética Pública.
  - 2. Cuando la naturaleza del cargo que ocupe lo requiera, por determinación de la Presidencia del Concejo Deliberante debidamente fundada.
  - 3. Cuando el empleado administre fondos públicos.
  - 4. Sea cuentadante sujeto a control estatal.
- h) Denunciar actos o hechos que considere ilícitos ante los organismos competentes;
- i) Excusarse de Intervenir en todos aquellos casos en que sus actuaciones puedan originar interpretaciones de parcialidad;
- j) Excusarse de intervenir en todos aquellos casos en los que sus actuaciones resuelvan intereses que, por razones de parentesco o interés personal, puedan originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad conforme las previsiones de la Ley de Procedimientos Administrativos de la Provincia;
- k) Informar cuando le sea requerido por órgano competente, su situación laboral en relación con el empleo público, a los fines de cotejar el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de incompatibilidad;
- l) Usar la indumentaria de trabajo que al efecto le haya sido suministrada;
- m) Mantener actualizada la información personal que le sea requerida, conforme la normativa que sobre datos personales en el empleo público se encuentre vigente, e informar dentro del plazo de treinta (30) días corridos los cambios producidos;
- n) Cumplir con las instancias de capacitación que se determinen como obligatorias;
- o) Cumplir con las obligaciones emergentes del régimen disciplinario;
- p) Someterse a examen psicofísico cuando lo disponga la autoridad competente por razones debidamente fundadas que resguarde el derecho a la intimidad de los empleados.

#### ARTÍCULO 6º.- Prohibiciones al Personal

Los empleados comprendidos en el presente Convenio, quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Intervenir en trámites o gestiones referentes a asuntos de terceros que no se vinculen con su función;

- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar y representar a personas físicas y/o jurídicas, ni integrar éstas últimas, cuando gestionen o exploten concesiones de la administración en el ámbito del Concejo Deliberante, o que sean proveedores o contratistas del mismo;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en concesiones y/o adjudicaciones otorgados por el Concejo Deliberante;
- d) Utilizar con fines particulares los elementos de transporte, materiales y útiles de trabajo destinados al servicio oficial.

#### ARTÍCULO 7°.- Obligaciones del Empleador.

Son obligaciones del empleador:

- a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre jornadas de trabajo establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio;
- b) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo razones debidamente fundadas que le impidan cumplir esta obligación;
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, de este convenio colectivo y del sistema de la seguridad social;
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a sueldos, a la seguridad social y sindicales a su cargo, así como aquellos en los que actúe como agente de retención;
- e) Expedir a solicitud del empleado las certificaciones laborales correspondientes respecto de su relación de empleo con el Concejo Deliberante, como así también sobre los aportes y contribuciones efectuados en razón de dicha relación;
- f) Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de bienes del Organismo;
- g) Informar mensualmente, respecto de los afiliados a S.E.Co.De., toda alteración referida a la situación laboral de los mismos;
- h) Velar por el buen ambiente de trabajo procurando el cese de cualquier hecho que implique abuso de autoridad o ejercicio de violencia laboral. Sin perjuicio de la realización de las actuaciones disciplinarias que tales hechos acarreen;
- i) Dispensar a todos los trabajadores igual trato, garantizando la promoción laboral y profesional;
- j) En aquellos casos en los que el personal cumpla tareas de guardia rotativa y de turno continuado o que, por la naturaleza de sus funciones, que impliquen una extensión del horario normal de trabajo abarcando el horario habitual de

almuerzo y/o cena, el Concejo Deliberante deberá proporcionar en tiempo oportuno un refrigerio para dichos empleados;

k) Los Concejales, funcionarios y los empleados que ejerzan funciones de conducción deberán dispensar trato cortés y respetuoso a los empleados que desarrollen tareas en sus dependencias; en ningún caso el ejercicio de los deberes de corrección podrá atentar contra la dignidad de los mismos mediante conductas que ameriten ser consideradas como violentas, sujetas a la apertura de procesos disciplinarios;

l) Actuar como agente de retención de los importes que hubiere acordado con el S.E.Co.De., de conformidad con la normativa que al respecto prevé la Ley de Asociaciones Sindicales y este Convenio.

#### ARTÍCULO 8º.-Eliminación de la Violencia Laboral

Se entiende por violencia laboral toda acción u omisión que manifieste abuso de poder ejercida mediante amenazas, intimidación, amedrentamiento, maltrato, persecución, menosprecio, insultos, discriminación negativa, hostigamiento, aislamiento, acoso sexual, tareas imposibles de realizar o denigrantes para la condición humana, acciones que en forma reiterada o no atenten contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica o social de los trabajadores, sin perjuicio de las conductas definidas por la Ley 23.592 y cualquier otra norma referida a lo expresado en el presente artículo.

En particular se considerarán formas de violencia laboral el maltrato físico, sexual o psicológico, conforme se encuentra enunciado en la normativa municipal vigente.

### CAPÍTULO III – PLANTA PERMANENTE y PLANTA DE APOYO PERMANENTE

#### ARTÍCULO 9º. Planta Permanente

Se considerará personal de Planta Permanente del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta a la persona que, habiendo cumplido las condiciones previstas en el presente Convenio y en la normativa reglamentaria, haya sido incorporada mediante instrumento eficaz. Goza de los derechos de estabilidad en el empleo y progreso en la carrera administrativa.

La inclusión en la Planta Permanente deberá constar expresamente en el acto administrativo de incorporación que debe dictar la Presidencia del Concejo Deliberante.

#### ARTÍCULO 10.-Planta de Apoyo Permanente.

Se considerará personal de Planta de Apoyo Permanente a los empleados que no pertenecen a la Planta Permanente, pero cumplen efectiva función de apoyo en los distintos estamentos de esta última. Sus condiciones de ingreso son las previstas

en la Resolución N°596/13C.D., y las de su relación se complementarán con las previsiones del presente Convenio.

#### ARTÍCULO 11.- Estabilidad

Los empleados sujetos al presente Convenio gozan de estabilidad, de conformidad con las previsiones que al respecto establecen este Convenio, la Constitución Provincial, la Carta Orgánica Municipal, los instrumentos particulares de designación y demás normativa y reglamentación vigente.

Quedan excluidos de este beneficio, y de todos aquellos derivados del mismo, el personal designado según lo dispuesto por Ordenanza N° 10.098 o la que en el futuro la remplace.

#### ARTÍCULO 12.- Ingreso a la Planta Permanente

El ingreso a la Planta Permanente del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta se hará por la categoría inferior de la escala jerárquica. Son condiciones para el ingreso a la planta permanente:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado, con por lo menos dos (2) años de residencia en la Ciudad de Salta.
- b) Tener como mínimo dieciocho (18) años de edad.
- c) Presentar la documentación requerida mediante reglamentación, que como mínimo será:
  1. Documento de identidad, estado civil y domicilio;
  2. Certificado de aptitud psicofísica;
  3. Certificado de buena conducta expedido por el Registro Nacional de Reincidencia y Estadística Criminal;
  4. Curriculum Vitae. La documentación que certifique dicho estado curricular, deberá ser presentada para la vista y certificación en original.
- d) Aprobar el concurso de antecedentes y oposición que se realice a tal efecto. Tendrá preponderancia al momento de considerarse los antecedentes la condición de hijo de un empleado de planta permanente, aún de los que se hubieran acogido a los beneficios previsionales o hubieran fallecido.
- e) Poseer como mínimo título Secundario debidamente acreditado.

Estos requisitos mínimos y el concurso de ingreso serán objeto de reglamentación por parte de la Presidencia del Concejo Deliberante, asegurando la efectiva materialización de los principios de igualdad de oportunidades y de trato. La Comisión Paritaria propondrá a la Presidencia del Concejo Deliberante un proyecto de reglamentación o modificaciones a la misma.

ARTÍCULO 13.- No podrán ingresar a la Planta Permanente del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta:

- a) Los alcanzados por leyes y disposiciones nacionales, provinciales, o municipales sobre incompatibilidad;
- b) Los que hubieren sido condenados por delito contra la Administración Pública;
- c) Los que gocen de jubilación o retiro ordinario, o se hubieren acogido a algún régimen de retiro voluntario en el Sector Público Nacional, Provincial o Municipal;
- d) Los que hubieren sido exonerados de la administración pública, en cualquiera de sus niveles, y siempre que no hayan sido rehabilitados;
- e) Los inhabilitados para ejercer cargos públicos, mientras dure la inhabilitación;
- f) Los que hubieren sido sancionados con cesantía en alguno de los poderes públicos en el orden nacional, provincial o municipal, mediante sumario previo resuelto definitivamente, por el tiempo que dure la inhabilitación consecuencia de la cesantía;
- g) Los contratistas o proveedores del Estado municipal;
- h) Los condenados por delitos penales mientras dure la condena que se les hubiera impuesto;
- i) Los que se encuentren registrados como deudores en el Registro de Deudores Morosos Alimentarios.

#### CAPITULO IV- JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 14.- Término de la jornada.

La Jornada Laboral será la vigente a la firma del presente Convenio, con excepción de quienes perciban adicional que comprenda la obligación de cumplir funciones fuera del horario normal y habitual por razones de servicio, en estos casos dicha extensión horaria lo será con arreglo a las condiciones establecidas en el presente Convenio para cada adicional.

ARTÍCULO 15.- Fijación de horarios

La Presidencia del Concejo Deliberante fija los horarios en los cuales deben ser prestados los servicios, teniendo en cuenta la naturaleza de éstos, las necesidades de las dependencias conforme a las tareas y funciones que desempeñan los empleados, los requerimientos de la organización del trabajo y a la debida atención de las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 16.- Jornada en días inhábiles



Los trabajos cumplidos en días sábados después de las 13.00 hs., domingos o feriados, con independencia del pago, devengarán un descanso compensatorio a favor del empleado de la misma duración que los días inhábiles trabajados, que se le otorgará inmediatamente después. En caso de omisión, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho en un plazo no mayor a treinta (30) días posteriores a la jornada inhábil trabajada.

#### ARTÍCULO 17.- Jornada Nocturna

Se entenderá por tal, la jornada desarrollada en forma habitual y permanente entre las veintiún (21) horas y las seis (6) horas del día siguiente. La reglamentación establecerá la modalidad de prestación de servicio.

#### ARTÍCULO 18.- Horario Nocturno. Rotación del Personal.

En aquellas dependencias en las que el horario nocturno se realice en forma permanente se deberá prever un mecanismo de rotación del personal afectado a esas tareas para garantizar que ninguno realice su carrera sólo en dicha jornada.

#### ARTÍCULO 19.- Situaciones Especiales de revista

Regirá para las situaciones especiales de revista lo previsto al respecto en la Resolución n°305/15, en las condiciones allí establecidas.

### CAPITULO V –MEDIO AMBIENTE Y CONDICIONES DE TRABAJO

#### ARTÍCULO 20.- Condiciones

A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nros. 19.587 y 24.557 y sus decretos reglamentarios, se considerarán:

- a) Condiciones de Trabajo, las características del trabajo que puedan tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidos en este concepto:
1. Las condiciones generales y especiales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo, y bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
  2. La naturaleza de los agentes físicos, químicos, biológicos y psicosociales presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
  3. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto 2) que influyan en la generación de los riesgos.
  4. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a los aspectos organizativos funcionales, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos

ergonómicos, que influyan en la existencia o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

b) Medio Ambiente de Trabajo: Se entiende específicamente incluido en este concepto:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde se desarrollen las funciones propias del Organismo.
2. Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida del empleado y su familia.

c) Prevención: Consiste en el conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de la actividad, con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

#### ARTÍCULO 21.- Obligaciones del Concejo Deliberante

Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, el Concejo Deliberante queda sujeto al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos,
- b) Exámenes médicos anuales, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad, conforme lo establecido en el presente Convenio,
- c) Comunicación escrita al trabajador de los resultados de los análisis y exámenes,
- d) Promover la intervención de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional en los procesos de adquisición de elementos de protección personal y prevención de accidentes y demás elementos vinculados a esta materia,
- e) Presencia de un servicio de salud del trabajo o en su defecto contratación de un prestador externo que garantice la atención de urgencias,
- f) Denuncia de los accidentes o enfermedades profesionales ante la autoridad administrativa y a la representación sindical,
- g) Detectar y propiciar soluciones emanadas de los riesgos psicosociales producidos en relación con el trabajo,
- h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557 de Riesgos del Trabajo y normas reglamentarias o modificatorias,
- i) Implementar planes de contingencia y evacuación aprobados por las autoridades competentes en la materia, en carácter de prevención ante situaciones de potencial peligro para la integridad física de los trabajadores.

#### ARTÍCULO 22.- Fiscalización

Las Comisión Paritaria intervendrá en el cumplimiento de las previsiones de este Capítulo, pudiendo:

- a) Verificar el cumplimiento de la normativa legal vigente en sus respectivos ámbitos,

- b) Inspeccionar y efectuar un relevamiento periódico y regular de los lugares de trabajo a efectos de detectar riesgos físicos y prácticas peligrosas,
- c) Promover cursos de adiestramiento de primeros auxilios y de prevención de accidentes de índole laboral y verificación de la realización de los obligatorios,
- d) Efectuar un seguimiento de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Aseguradoras de Riesgos de Trabajo,
- e) Recibir denuncias procurando su solución.

## CAPITULO VI – DE LAS REMUNERACIONES

### ARTÍCULO 23.- Sueldo Básico.

Los empleados percibirán desde su ingreso como remuneración mensual, en concepto de Sueldo Básico, lo que por categoría o nivel remunerativo le corresponda conforme a su encasillamiento y, en su caso, los adicionales y bonificaciones previstas en las normas aplicables según el presente Convenio o en las normas que de conformidad con éste sean fijadas.

Los trabajadores designados según la Ordenanza N° 10.098 o la que en futuro la remplace, tendrán derecho a la remuneración que se establezca en los instrumentos particulares de su designación.

### ARTÍCULO 24.- Plazo de Pago. Anticipos.

Las remuneraciones serán mensuales y deberán hacerse efectiva al trabajador, como mínimo, a partir del último día hábil del mes vencido y como máximo al día (10) del mes siguiente.

Los anticipos de haberes en ningún caso podrán ser superior al treinta por ciento (30%) de los haberes netos que el empleado perciba en forma normal y habitual.

### ARTÍCULO 25.- Escala Salarial

El nivel remunerativo correspondiente a los empleados estará conformado de la siguiente manera:

- 1.- Prosecretarios;
- 2.- Coordinadores ;
- 3.- Categorías 1(uno) a 9 (nueve);

El monto que integra cada uno de los niveles mencionados será determinado por instrumento legal correspondiente emitido por la autoridad pertinente.

La Comisión Paritaria preverá reunirse a los fines de emitir un dictamen al respecto, conforme se establece en el artículo 193 del presente Convenio. En ningún caso el importe establecido para cada rango podrá ser disminuido.

ARTÍCULO 26.- Adicional por Antigüedad.

El Concejo Deliberante liquidará mensualmente a todo trabajador en forma diferenciada del salario básico, un adicional por antigüedad, con carácter remunerativo, equivalente al dos coma ochenta y cinco por ciento (2,85%) del sueldo básico por cada año efectivo de servicio.

Se computarán a estos efectos los servicios prestados en el sector público nacional, provincial o municipal, debidamente acreditados, siempre que los mismos no sean simultáneos entre sí ni con el registrado en el Concejo Deliberante, y que hayan sido objeto del cómputo para el acceso a beneficios jubilatorios.

La actualización de la antigüedad objeto del presente adicional, se realizará trimestralmente.

ARTÍCULO 27.- Adicional por Presentismo.

El personal que registre una asistencia diaria conforme la normativa prevista en la reglamentación, y no registre inasistencias durante el mes, tendrá derecho a percibir mensualmente en concepto de Adicional por Presentismo un monto equivalente al veinte por ciento (20%) del sueldo básico que le corresponda, con carácter remunerativo.

Perderán el derecho a percibir este adicional el empleado que:

- a) Registre exceso de uso de horas particulares,
- b) Registre por lo menos cuatro faltas de puntualidad en el mes
- c) Quienes se encuentren en las situaciones especiales de revista previstas en el presente convenio
- d) Los empleados que hayan sido sancionados con suspensión, por el término que dure la misma
- e) Quienes hayan registrados ausencias sin justificar

ARTÍCULO 28.- No se perderá el derecho a percibir el Adicional por Presentismo cuando se registren inasistencias justificadas por las siguientes causales:

- a) Licencia anual reglamentaria
- b) Descanso compensatorio
- c) Licencia por maternidad
- d) Licencia por duelo
- e) Licencia por donación de sangre
- f) Licencia por accidente de trabajo
- g) Licencia por afecciones de resolución quirúrgica e infectocontagiosas.
- h) Licencia por estudios
- i) Licencia por paternidad
- j) Licencia por enfermedad que no superen los tres días en el lapso de un cuatrimestre
- k) Comisiones de servicios debidamente autorizados;

#### ARTÍCULO 29.- Faltas de Puntualidad.

En los casos de faltas de puntualidad en el cumplimiento del horario, el monto previsto para el Adicional por Presentismo sufrirá disminuciones conforme se detalla a continuación:

- a) Primera falta de puntualidad: no se practicará ningún descuento
- b) Segunda falta de puntualidad: se descontará el diez por ciento (10%);
- c) Tercera falta de puntualidad: se descontará cincuenta por ciento (50%)
- d) Cuarta falta de puntualidad: se descontará el cien por ciento (100%)

Se considerará falta de puntualidad cuando los empleados ingresen al trabajo transcurridos más de 15 minutos y hasta cuarenta y cinco minutos fuera del horario de ingreso habitual. Transcurrido dicho lapso de tolerancia, se considerará que el empleado no ha concurrido a trabajar, en consecuencia se le considerará ausente.

La falta de puntualidad podrá ser justificada por las Prosecretarías con el visado del Secretario Administrativo, ello sin perjuicio de la facultad que le corresponde al Presidente del Concejo Deliberante para hacerlo.

#### ARTÍCULO 30.- Adicional por título

Los empleados tendrán derecho a percibir un Adicional por Título conforme los porcentajes que se indican en cada caso, siempre que los mismos hayan sido expedidos por unidades educativas reconocidas por el Ministerio de Educación de la Nación o por el Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Provincia u organismos similares con competencia para ello:

- a) Adicional por Título Secundario: un monto equivalente al 25 % (veinticinco por ciento) del sueldo básico de la categoría asignada al empleado
- b) Adicional por Título Terciario o Superior No Universitario, un monto equivalente al 35 % (treintaicinco por ciento) del sueldo básico de la categoría del empleado.
- c) Adicional por Título Universitario para Carreras hasta cuatro (4) años de duración, expedido por Universidad reconocida por el Ministerio de Educación de la Nación, un monto equivalente al 40 % (cuarenta por ciento) de la categoría asignada al empleado
- d) Adicional por Título Universitario para Carreras desde cinco (5) años de duración, expedido por Universidad reconocida por el Ministerio de Educación de la Nación, un monto equivalente al 50 % (cincuenta por ciento) de la categoría asignada al empleado
- e) Adicional por Títulos Universitarios de Postgrado para carreras de postgrado, cuya liquidación se efectuará sin que resulte incompatible con el adicional de Título Universitario, conforme el siguiente detalle:

- i. Especialista: un monto equivalente al 7,50% (siete coma cincuenta por ciento) del sueldo básico del agente
- ii. Magister: un monto equivalente al 10,00% (diez por ciento) del sueldo básico del agente
- iii. Doctorado: un monto equivalente al 12,50% (doce coma cincuenta por ciento) del sueldo básico del agente

Los empleados tendrán derecho a percibir los adicionales detallados en los incisos b); c); d) y e) solamente cuando realicen funciones relacionadas específicamente y directamente con la incumbencia otorgada al título por el que solicita su cobro. En caso de duda respecto de dicha incumbencia, la Comisión Paritaria emitirá dictamen fundado, el cual será elevado a la Presidencia del Concejo Deliberante para su resolución.

La percepción de Adicional por Título no es acumulativa. En caso de que el empleado acredite más de un título de los enunciados en el presente artículo, se abonará el título de mayor nivel, excluyendo el pago de anteriores, salvo los previstos en el inciso e), que se abonan además del correspondiente al título de grado. En caso de que el empleado acredite contar con más de un título de posgrado de los previstos en este inciso e), se abonará el de mayor nivel.

#### ARTÍCULO 31.- Adicional por Función Jerárquica

Los empleados que desempeñan funciones de conducción de áreas en los cargos que se indican, percibirán un Adicional por Función Jerárquica, con carácter remunerativo, conforme el siguiente detalle:

- a) Jefes de Departamento: el setenta y cinco por ciento (75%) del monto fijado como sueldo básico.
- b) Jefe de División: el sesenta por ciento (60%) del monto fijado como sueldo básico. Este adicional será de aplicación al personal designado en el agrupamiento técnico entendido en materia legislativa de comisiones y como taquígrafos.
- c) Jefe de Sección: el cincuenta por ciento (50%) del monto fijado como sueldo básico.

En ningún caso podrán acumularse los adicionales previstos en el presente artículo.

ARTÍCULO 32.- La percepción del Adicional Jerárquico implica para los empleados que lo perciben la obligación de brindar servicios fuera del horario normal y habitual, conforme lo requieran las necesidades por el ejercicio de sus funciones propias o en su caso las que determine razonablemente la autoridad competente. En cada caso, las Secretarías, Coordinación General o Prosecretarías correspondientes deberán notificar a los empleados comprendidos en el presente, los horarios y tareas a

desarrollar en cada caso. En ningún caso la extensión horaria podrá exceder las veinte (20) horas mensuales.

**Artículo 33.- Adicional por Apoyo a la Tarea Legislativa.**

Los empleados que desarrollen de manera permanente tareas en relación a funciones legislativas, compilación y registro de versiones taquigráficas, redacción final de sanciones normativas, tendrán derecho a percibir un Adicional por Apoyo a la Tarea Legislativa, con carácter remunerativo, cuyo monto será equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) del sueldo básico del empleado.

La percepción del presente adicional es incompatible con el correspondiente a Función Jerárquica.

**ARTÍCULO34.-** La percepción del Adicional por Apoyo a la Tarea Legislativa, implica para los empleados que lo perciben la obligación de brindar servicios fuera del horario normal y habitual, conforme lo requieran las necesidades por el ejercicio de esas funciones o en su caso las que determine razonablemente la autoridad competente. En cada caso las Secretarías, Coordinaciones o Prosecretarías correspondientes deberán notificar a los empleados comprendidos en el presente horarios y tareas a desarrollar. En ningún caso la extensión horaria podrá exceder las veinte (20) horas mensuales.

**ARTÍCULO35.- Adicional de Apoyo a la Tarea Administrativa.**

Los empleados que realicen tareas técnicas específicas relacionadas al área administrativa, tendrán derecho a percibir un Adicional de Apoyo a la Tarea Administrativa, con carácter remunerativo, equivalente al cuarenta y cinco por ciento (45%) del sueldo básico de revista. La percepción del presente adicional es incompatible con el correspondiente a Función Jerárquica.

**ARTÍCULO36.-** La percepción del Adicional de Apoyo a la Tarea Administrativa, implica para los empleados que lo perciben la obligación de brindar servicios fuera del horario normal y habitual, conforme lo requieran las necesidades por el ejercicio de esas funciones o en su caso las que determine razonablemente la autoridad competente. En cada caso las Secretarías, Coordinaciones o Prosecretarías correspondientes deberán notificar a los empleados comprendidos en el presente horarios y tareas a desarrollar en cada caso. En ningún caso la extensión horaria podrá exceder las veinte (20) horas mensuales.

**ARTÍCULO37.- Adicional por Extensión Horaria**

Los empleados de las diferentes áreas que, por razones de servicio sean convocados a cumplir tareas fuera de su horario normal y habitual, podrán percibir un

Adicional por Extensión Horaria, con carácter remunerativo, cuyo monto será equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) de su sueldo básico.

La percepción del presente adicional es incompatible con el correspondiente a Función Jerárquica.

ARTÍCULO 38.-La percepción del Adicional por Extensión Horaria implica para los empleados que lo perciben la obligación de brindar servicios fuera del horario normal y habitual, conforme lo requieran las necesidades por el ejercicio de las funciones propias o en su caso las que determine razonablemente la autoridad competente. En cada caso las Secretarías, Coordinaciones o Prosecretarías correspondientes deberán notificar a los empleados comprendidos en el presente horarios y tareas a desarrollar en cada caso. En ningún caso la extensión horaria podrá exceder las veinte (20) horas mensuales.

ARTÍCULO 39.- Acumulación de adicionales. Prohibición.

Los adicionales de Función Jerárquica, de Apoyo a la Tarea Legislativa, de Apoyo a la Tarea Administrativa y de Extensión Horaria, no pueden ser acumulativos entre sí, la percepción de uno de ellos implica la exclusión de la percepción de cualquiera de los otros.

ARTÍCULO 40.- Extensión de la jornada en días inhábiles

El personal que cumpla fuera de su horario normal y habitual funciones en día domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs., percibirán una compensación equivalente al recargo del cien por ciento (100%) del importe del jornal diario, calculado sobre el día trabajado.

ARTÍCULO 41.- Adicional por Falla de Caja

Los empleados que efectivamente realicen tareas de caja de percepción o pago de dinero, recaudación, cobro o registros contables, tendrán derecho a percibir un Adicional por Falla de Caja, por un monto equivalente al treinta por ciento (30%) del sueldo básico de revista.

El adicional por Falla de Caja es incompatible con los adicionales por Función Jerárquica y Apoyo a la Tarea Administrativa.

ARTÍCULO 42.- Adicional por Tareas de Riesgo

Los empleados que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de tareas en la que se ponga en peligro la integridad psico – física de los mismos percibirán un Adicional por Tareas de Riesgo, equivalente al veinte por ciento (20 %) del sueldo básico de revista.

La percepción del presente adicional es incompatible con el correspondiente a Función Jerárquica.



#### ARTÍCULO 43.- Adicional por Función en Sistemas de Computación.

Tendrán derecho a percibir un Adicional por Función en Sistemas de Computación, equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo básico de revista aquellos empleados que

- a) Desempeñen tareas relacionadas con la administración de sistemas informáticos multiusuarios o redes;
- b) Quienes realicen tareas de programación de sistemas informáticos; y
- c) El personal que realice tareas de administración de datos mediante sistemas de administración de bases de datos.

La percepción del presente adicional es incompatible con los correspondientes a la Función Jerárquica, Apoyo a la Tarea Legislativa y/o Apoyo a la Tarea Administrativa.

#### ARTÍCULO 44.- Adicional por Ejecución de Programas Especiales

Los empleados que sean designados para la ejecución de programas especiales, como función agregada a su tarea habitual, percibirán un Adicional por Ejecución de Programas Especiales, equivalente al veinte (20%) del sueldo básico; este adicional será abonado exclusivamente por el período en el que se ejecuta el programa especial y no será remunerativo.

La percepción del presente adicional es incompatible con el correspondiente a Función Jerárquica y Extensión Horaria.

#### ARTÍCULO 45.- Adicional por Subrogancia

Los empleados comprendidos en el presente Convenio que desempeñen temporariamente cargos de mayor jerarquía previstos en la estructura orgánica funcional del Concejo Deliberante, tendrán derecho a percibir un Adicional por Subrogancia, cuyo monto será equivalente a la diferencia entre las remuneraciones correspondientes a la categoría de revista del empleado y a la del cargo que subroga.

#### ARTÍCULO 46.- Requisitos para el Adicional por Subrogancia

El Adicional por Subrogancia se abonará al personal subrogante a partir del día de la efectiva toma de posesión del cargo subrogado hasta el día del regreso del titular del cargo; además para percibir el adicional se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Que el titular del cargo que subroga se encuentre ausente por un lapso no inferior a los quince (15) días corridos.

- b) Que medie instrumento legulemanado de la Presidencia del Concejo Deliberante acordando el reemplazo e indicándose en la misma el cargo y función que se subroga.
- c) Que la designación recaiga en el reemplazante natural del titular del cargo, o en su agente de nivel inmediato inferior que se encuentre efectivamente en ejercicio de su función dentro del sector al cual corresponda. A tales efectos la Comisión Paritaria podrá emitir opinión sugiriendo al empleado que le podría corresponder la designación.
- d) En caso de que el cargo subrogado sea declarado vacante, la subrogación se mantendrá en cabeza del empleado designado hasta su cobertura mediante el concurso correspondiente.

#### ARTÍCULO 47.- Nuevos Adicionales

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Presidencia del Concejo Deliberante que establezca nuevos adicionales o modifique los existentes, conforme las condiciones de servicio lo requieran.

#### ARTÍCULO 48.- Reconocimiento por Servicios Prestados. Resolución N°110/11 y Modificatoria.

Los empleados que reúnan los requisitos establecidos en la Ley Previsional para acogerse al beneficio de la jubilación, en cualesquiera de sus modalidades, y dé inicio a los trámites pertinentes en la forma y los plazos establecidos por la normativa reglamentaria, tendrá derecho a percibir un Beneficio en concepto de “Reconocimiento por Servicios Prestados”, el que, en las condiciones y alcances previstos, consistirá en doce pagos mensuales de un monto fijo, de carácter no remunerativo ni bonificable, equivalente cada uno de ellos a la suma de los conceptos remunerativos que perciba a la fecha de la presentación de renuncia.

#### ARTÍCULO 49.- Modalidad de pago.

El Beneficio por “Reconocimiento por Servicios Prestados” previsto en el presente Convenio se instrumentará en dinero en efectivo y comenzará a abonarse dentro de los treinta (30) días corridos siguientes a la fecha de aceptación de la renuncia del empleado ocurrida con motivo de acogerse al beneficio jubilatorio, conforme lo previsto en el artículo precedente.

Los pagos mensuales previstos en el presente Beneficio se realizarán de manera simultánea con el pago de los haberes a los empleados de la Planta Permanente.

#### ARTÍCULO 50.- Cumplimiento de procedimientos.

A los efectos de hacer efectivo el Beneficio por “Reconocimiento por Servicios Prestados”, sus postulantes deberán dar cumplimiento a los procedimientos fijados

por la normativa reglamentaria (Resolución 110/11 y modificatorias), en los términos y plazos establecidos a sus efectos en la misma.

Cualquier otra norma que mejore las condiciones mencionadas en los artículos precedentes será de aplicación inmediata a favor de los empleados de este Organismo.

#### ARTÍCULO 51.- Plan de Facilidades Previsional Permanente.

En caso de que los empleados del Concejo Deliberante reúnan los requisitos de edad establecidos en el régimen previsional vigente para acogerse al beneficio de jubilación ordinaria, pero que no cuenten con la cantidad de años de aportes por servicios requeridos en dicha normativa y manifiesten fehacientemente su voluntad de acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria, podrán optar por adherirse al Plan de Facilidades Permanente previsto en Ley 24.476, sus modificatorias o la que en el futuro lo reemplace, para cumplimentar los años de aportes por servicios faltantes. El Concejo Deliberante tomará a su cargo las cuotas de moratoria correspondientes al acogimiento, haciéndose cargo del pago de la primera cuota y la devolución al empleado beneficiado de las cuotas restantes que se descuenten de su haber previsional destinadas a cubrir el plan de facilidades mencionado.

#### ARTÍCULO 52.- Remuneraciones pendientes al cese de la relación laboral

En ocasión del cese de la relación laboral por renuncia, retiro o jubilación del empleado, éste tendrá derecho al cobro de la parte proporcional de la licencia ordinaria no usufructuada por haberse producido su cese, y demás remuneraciones que le correspondieren conforme el régimen nacional del trabajo.

Para la determinación del monto de la licencia no gozada, se computará el sueldo y los adicionales que integren la retribución mensual.

#### ARTÍCULO 53 - Indemnización por Accidentes de Trabajo.

Los empleados comprendidos en este Convenio tendrán derecho a percibir las indemnizaciones y demás derechos por accidentes de trabajo y enfermedades laborales que las leyes vigentes en la materia acuerdan.

El Concejo Deliberante asume la responsabilidad de contratar a través de su Presidencia una Aseguradora de Riesgo del Trabajo (ART).

#### ARTÍCULO 54 - Subsidio por Razones de Invalidez.

Si al término de la licencia máxima por enfermedad, afecciones o lesiones de largo tratamiento el empleado estuviera en condiciones de acceder a algún beneficio previsional por razones de invalidez, tendrá derecho a percibir un subsidio equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su mejor remuneración normal y habitual, hasta tanto el beneficio previsional le sea concedido por la autoridad de

aplicación a nivel nacional.Ésta circunstancia deberá ser comunicada alaSecretaría Administrativa.

El presente subsidio será otorgado por un plazo máximo de un (1) año, prorrogable por un (1) año más a criterio del Presidente del Concejo Deliberante, quien podrá solicitar opinión a la Comisión Paritaria.

#### ARTÍCULO 55.- Pago de Haberes Pendientes de Cobro por Fallecimiento.

En caso de fallecimiento del trabajador, los derechohabientes del causante en condiciones de percibir las sumas que pudieren corresponder por haberes pendientes de cobro y todo otro haber devengado y no percibido, son el cónyuge o conviviente según última declaración del causante o, en su caso, los sucesores universales en el orden en que lo regula la normativa pertinente en materia sucesoria, conforme surjan de los datos y documentación obrante en el legajo único del personal. En cualquier caso, previo pago se podrá requerir la presentación de la correspondiente declaratoria de herederos dictada por Juez del proceso sucesorio.

#### ARTÍCULO 56.- Asignaciones Familiares.

Los empleados comprendidos en este Convenio y que se encuentren prestando servicios para el Concejo Deliberante, tienen derecho a percibir las asignaciones familiares que establece la legislaciónvigente.

#### ARTÍCULO 57.- Pagos de Aumentos.

Los aumentos que le corresponda percibir a un trabajador por antigüedad, ascenso o promociones, recalificaciones y demás beneficios emergentes del presente Convenio, se computarán a partir de la fecha en que el trabajador tenga derecho a los mismos y se harán efectivos con la liquidación de haberes correspondiente a dicho mes o en su defecto dentro del mes siguiente.

Todos los aumentos que se produzcan tendrán el carácter de remunerativo y bonificable;para el caso en que excepcionalmente no lo fueran por razones especiales o de fuerza mayor, no serán de aplicación en tal carácter dichos aumentos respecto del personal que se encuentre dentro del plazo de diez (10) años para acogerse a los beneficios del régimen jubilatorio,

Los aumentos que en el futuro se acuerden con carácter de no remunerativos y no bonificables, una vez presupuestados sus montos en el período presupuestario fijado, adquirirán el carácter de remunerativos para el periodo siguiente.

### CAPITULO VII - REGIMEN DE LICENCIAS

#### ARTÍCULO58.- Tipos.

Los empleados tienen derecho a las siguientes Licencias, Franquicias y Justificaciones de inasistencias:

a) Licencias:

1. Licencia Anual Reglamentaria;
2. Licencias Extraordinarias sin goce de haberes;
3. Licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpables de corto tratamiento;
4. Licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones inculpables de tratamiento prolongado;
5. Licencia por enfermedad, afecciones y/o lesiones por accidentes de trabajo;
6. Licencia por enfermedad o accidente de un integrante del grupo familiar;
7. Licencia por donación de órganos;
8. Licencia por matrimonio;
9. Licencia por maternidad;
10. Licencia por paternidad;
11. Licencia por nacimiento o adopción de hijo con necesidades especiales;
12. Licencia por adopción;
13. Licencia por exámenes;
14. Licencia cultural o deportiva;
15. Licencia para investigaciones o especializaciones con auspicio oficial;
16. Licencia por cargos electivos y gremiales;
17. Licencia por misiones especiales;
18. Licencia por razones particulares;
19. Licencia por razones de estudio;

b) Justificaciones:

1. Justificación por casamiento de hijo;
2. Justificación por donación de sangre;
3. Justificación por mudanza;
4. Justificación por fallecimiento de familiar o allegado;
5. Justificación por fenómenos meteorológicos;
6. Justificación por razones particulares.;

c) Franquicias:

1. Franquicia por estudio;
2. Franquicia por estado de gravidez;
3. Franquicia por período de lactancia;
4. Franquicia por delegado gremial;

Todas las licencias se otorgarán por días hábiles, excepto aquellas que expresamente se determine que se otorgarán por días corridos.

ARTÍCULO 59.- Licencia Anual Reglamentaria.

Los empleados comprendidos en este Convenio que presten servicios para el Concejo Deliberante tendrán derecho a hacer uso, con goce íntegro de haberes, de una licencia anual reglamentaria, cuya extensión, en días hábiles, se determina conforme los años de antigüedad que registre cada uno al 31 de diciembre del año por el que adquiere este derecho, conforme el siguiente detalle:

- a) Con una antigüedad menor a cinco (5) años, corresponden diez (10) días hábiles de Licencia Anual Reglamentaria;
- b) Con una antigüedad mayor a cinco (5) años y menor de diez (10) años, corresponden quince (15) días hábiles de Licencia Anual Reglamentaria;
- c) Con una antigüedad mayor a diez (10) años y menor de quince (15) años, corresponden veinte (20) días hábiles de Licencia Anual Reglamentaria;
- d) Con una antigüedad mayor a quince (15) años y menor de veinte (20) años, corresponden veinticinco (25) días hábiles de Licencia Anual Reglamentaria;
- e) Con una antigüedad mayor a veinte (20) años y menor de veinticinco (25) años, corresponden treinta (30) días hábiles de Licencia Anual Reglamentaria;
- f) Con una antigüedad mayor a veinticinco (25) años corresponden treintaicinco (35) días hábiles de Licencia Anual Reglamentaria;

#### ARTÍCULO 60.- Antigüedad Computable

A los efectos del cómputo de la antigüedad para la determinación del período de la Licencia Anual Reglamentaria, se computa el período efectivamente trabajado por el empleado en el Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta, y el tiempo que haya trabajado en otros estamentos público o privados, siempre que acredite fehacientemente tal circunstancia con documentación proveniente de la Administración Nacional de Servicios Sociales de la Nación, debidamente legalizados por la autoridad competente.

En ningún caso se autoriza la acumulación de períodos de trabajo simultáneos a los efectos del cómputo de la antigüedad.

#### ARTÍCULO 61.- Período de uso

La Licencia Anual Reglamentaria deberá ser concedida y utilizada dentro del período establecido para el receso legislativo; su utilización no podrá exceder al 30 de noviembre del año siguiente al que se adquiere derecho a la licencia. No podrá fraccionarse ni posponerse, salvo condiciones excepcionales autorizada por la Presidencia a pedido de la Secretaría del Área o Coordinación General, según corresponda.

El cumplimiento de la Licencia Anual Reglamentaria será autorizado por la Secretaría o Coordinación General, según corresponda, previo informe del cómputo

de los días efectuados por la dependencia de Recursos Humanos, quien además deberá confeccionar un cronograma general vacacional autorizado.

#### ARTÍCULO 62.- Período mínimo de trabajo.

Para hacer uso de la Licencia Anual Reglamentaria, el empleado deberá haber prestado servicios efectivos como mínimo la mitad de los días hábiles laborales comprendidos entre el 01 de enero y el 31 de diciembre del año al que corresponda dicha licencia.

Cuando el empleado no llegare a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto, gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo.

#### ARTÍCULO 63.- Anticipo de Licencia

En los casos en que el empleado solicite adelantar el uso de la Licencia Anual Reglamentaria, ésta podrá concederse en la proporción establecida en el artículo 61 del Convenio; es decir un día de descanso por cada veinte (20) de trabajo efectivo.

#### ARTÍCULO 64.- Licencias no gozadas

En el caso en que la Licencia Anual Reglamentaria no hubiera sido gozada por razones de servicios certificadas por el Secretario del Área, esta podrá compensarse en dinero, con acuerdo expreso del empleado. Esta compensación no podrá hacerse efectiva antes del vencimiento del plazo para su utilización.

No podrán ser acumuladas para su uso, salvo autorización expresa de Presidencia del Concejo Deliberante, quien en todos los casos podrá requerir dictamen de la Comisión Paritaria.

#### ARTÍCULO 65.- Receso Legislativo

Las diferentes áreas del Concejo deberán programar el uso de la Licencia Anual Reglamentaria para que su goce se haga efectivo durante el período de receso legislativo. Debiendo contemplar en dicha programación, el establecimiento de guardias mínimas en cada área.

#### ARTÍCULO 66.- Interrupción de la Licencia Anual Reglamentaria

El goce de la Licencia Anual Reglamentaria podrá ser interrumpido por las siguientes razones:

- a) Licencia por enfermedad;
- b) Licencia por maternidad;
- c) Licencia por paternidad;
- d) Licencia por fallecimiento de familiar directo;
- e) Por disposición de la Presidencia, de la Secretaría del Área o de la Coordinación General, debidamente fundada y notificada fehacientemente.

En los casos de las interrupciones previstas en los incisos a); b); c) y d) el empleado debe comunicar en el término de veinticuatro (24) horas hábiles de producida la situación interruptiva al área de recursos humanos, pudiendo justificar la misma a su reintegro. Cumplido el término de la interrupción, continuará con el uso de la licencia reglamentaria en fecha inmediatamente posterior a la finalización del lapso correspondiente a la interrupción.

#### ARTÍCULO 67.- Licencia de convivientes

En los casos en que dos empleados reúnan entre sí la condición de casados, convivientes o integrantes de unión civil, debidamente declarada en el legajo personal, las licencias de ambos podrán ser concedidas en forma simultánea.

#### ARTÍCULO 68.- Licencia Extraordinaria Sin Goce de Haberes

Podrán los empleados hacer uso de una Licencia Extraordinaria Sin Goce de Haberes, hasta un período máximo de seis (6) meses en el año; para acceder a este beneficio deberá contar con una antigüedad mínima en el Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta, de cinco (5) años ininterrumpidos.

La licencia extraordinaria podrá ser prorrogada por una sola vez en el caso de que el empleado solicitante cuente con una antigüedad mínima de diez (10) años ininterrumpidos.

El período de uso de esta licencia no devengará, bajo ningún concepto remuneración alguna a favor del empleado beneficiario. Vencido el término de la Licencia Extraordinaria su beneficiario deberá reintegrarse a sus funciones habituales.

El término no utilizado en un quinquenio no será acumulable a los quinquenios posteriores. Mientras se estuviere en uso de la misma, el empleado no podrá solicitar licencia por otra causal, ni utilizarla para ocupar otro cargo de acuerdo a lo establecido en el régimen de acumulación de cargos, en ninguna jurisdicción.

#### ARTÍCULO 69.- Fraccionamiento – Interrupción del cómputo

El beneficiario de la Licencia Extraordinaria podrá fraccionar su utilización siempre que no exceda del tope fijado en el Convenio, conforme la antigüedad que registre.

En ningún caso el período de uso de esta Licencia devengará antigüedad como cómputo de la percepción de Adicional por Antigüedad ni de Licencia Anual Reglamentaria u otros establecidos en el presente convenio.

#### ARTÍCULO 70.- Regreso anticipado

El empleado que haga uso de la Licencia Extraordinaria sin goce de haberes, podrá dejar sin efecto la misma, notificando fehacientemente al órgano otorgante de



tal circunstancia con una antelación no menor a la de dos (2) días a su regreso; a partir de la fecha de su efectivo reintegro, gozará de los derechos previstos en el presente convenio y se sujetará a las obligaciones y prohibiciones en él contenidas.

#### ARTÍCULO 71.- Licencias por Enfermedad

Las licencias que se otorgan para recuperar la salud, comprenderán todas las funciones que desempeñe el personal y se considerarán simultáneamente en todos los cargos en que revista, siendo incompatible con el desempeño de cualquier función pública o privada.

Sin perjuicio de la sustanciación de las actuaciones disciplinarias correspondientes, la incompatibilidad dará lugar al descuento de los haberes devengados durante el período de licencia.

#### ARTÍCULO 72.- Obligación de aviso

Salvo casos de fuerza mayor, debidamente acreditados, el empleado deberá dar aviso de la enfermedad y del lugar en que se encuentra el mismo día en el que esté imposibilitado de concurrir a trabajar por alguna de las causas previstas como licencia por enfermedad.

En caso de incumplimiento de aviso se considera que el empleado ha faltado al trabajo sin causa justificante, en consecuencia se aplicará la normativa prevista al efecto; las excepciones a esta previsión, solo podrán ser justificadas teniendo en consideración el carácter y la gravedad, debidamente acreditadas, del hecho causal de la licencia.

Dicha consideración será resuelta sin demoras por la Presidencia o la Secretaría del área en la que trabaje el empleado, pudiendo opinar al respecto la Comisión Paritaria Permanente.

#### ARTÍCULO 73.- Certificación médica.

Todos los empleados que requieran justificación de inasistencia y/o pedidos de licencia por enfermedad, deben someterse al control médico que a tal efecto determine la administración del Concejo Deliberante, debiendo en su caso presentar en su caso, el correspondiente certificado médico.

#### ARTÍCULO 74.- Retiro del trabajo por enfermedad

Cuando el empleado deba retirarse de su lugar de trabajo en horas de labor por alguna afección o enfermedad, deberá considerarse el día como en uso de licencia por afecciones o lesiones de corto tratamiento, la que se acordará y acreditará conforme lo determine la reglamentación.

#### ARTÍCULO 75.- Licencias por enfermedad de corto tratamiento.

Para la atención de afecciones o lesiones que impongan corto tratamiento, incluidas operaciones quirúrgicas menores, que inhabiliten para el desempeño del trabajo, se concederá al personal, hasta cuarenta y cinco (45) días de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Los días concedidos para la licencia se computarán como días corridos.

Vencido este plazo, cualquier otra licencia que sea necesario acordar en el curso del año por las causales mencionadas, serán sin goce de haberes.

#### ARTÍCULO 76.- Licencias por enfermedad de largo tratamiento - Período

Para la atención de afecciones de largo tratamiento que inhabiliten para el desempeño del trabajo y para los casos de intervenciones quirúrgicas no comprendidas en las enfermedades de corto tratamiento, se otorgará, al personal licencia de hasta dos años cualquiera sea su antigüedad.

La remuneración que se abonará al agente durante esta licencia se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios con más los incrementos que durante el período de interrupción pudieren acordarse, respetando la normativa vigente en la materia.

#### ARTÍCULO 77.- Vencimiento plazo largo tratamiento

Vencidos el plazo previsto para enfermedad de largo tratamiento, si el empleado no estuviera en condiciones de reintegrarse a sus tareas habituales, el Concejo Deliberante realizará, si corresponde, la consulta para tramitar la jubilación por invalidez.

La Presidencia del Concejo Deliberante podrá extender los plazos indicados en el artículo anterior, en casos de afecciones terminales de conformidad con lo aconsejado por la Comisión Paritaria.

#### ARTÍCULO 78.- Excepciones

Por circunstancias excepcionales y previa certificación médica oficial, que meritue la gravedad o persistencia de la patología que afecte la salud del agente, en los supuestos de afecciones o lesiones de largo tratamiento que lo inhabiliten para el desempeño del trabajo, la Presidencia del Concejo Deliberante, a instancias de la Comisión Paritaria, podrá conceder esta licencia, sin las restricciones establecidas en los artículos precedentes. Podrá establecer plazos diferentes, modificar los anteriormente concedidos, imponer condiciones específicas de seguimiento de la evolución de la salud del empleado. Podrá asimismo dejar sin efecto la aplicación de dicho artículo, en los supuestos en que se verifique la variación de las circunstancias que se hayan tenido en cuenta para su otorgamiento.

#### ARTÍCULO 79.- Recidiva

La recidiva es la repetición de una enfermedad algún tiempo después de finalizada la convalecencia. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada nueva enfermedad, salvo que se manifestará transcurridos dos (2) años.

#### ARTÍCULO 80.- Incapacidad Total y Permanente

La incapacidad total y permanente será determinada por el organismo competente, conforme lo determinado por la normativa vigente en la materia.

#### ARTÍCULO 81.- Transformación del cómputo

Dentro del mismo año, los periodos de licencia por afecciones o lesiones de corto tratamiento, por igual afección u origen motivante como correspondiente a licencias por afecciones o lesiones de largo tratamiento, serán computados en este último carácter.

#### ARTÍCULO 82.- Alta médica

El Servicio Médico autorizado, será el único facultado para expedir los certificados de alta del empleado, requisito sin el cual este no podrá reintegrarse a sus tareas, o modificar sus condiciones de trabajo.

El empleado que antes del vencimiento del término de la licencia otorgada, se considerare en condiciones de prestar funciones, deberá solicitar su reintegro al servicio.

#### ARTÍCULO 83.- Certificaciones médicas

El Servicio Médico autorizado para justificar inasistencias por enfermedad está facultado para requerir la certificación del médico tratante cuando la naturaleza de la afección lo justifique.

#### ARTÍCULO 84.- Enfermedades Profesionales o Accidentes de Trabajo

La prevención de riesgos y la reparación de daños derivados del trabajo se regirán por la Ley 24.557, sus normas reglamentarias o la que en el futuro la reemplace.

#### ARTÍCULO 85.- Cambio de funciones

Cuando por Junta Médica constituida al efecto dictamine que el daño sufrido por el agente le impide temporalmente la realización de sus tareas habituales determinará expresa y fundadamente, la conveniencia o no de modificar la situación de la prestación de servicios del empleado, pudiendo aconsejar cambio de funciones temporal, indicando el tiempo y funciones que podrá desempeñar, pudiendo proponer cambio de tareas, de destino u horario a cumplir el que no será inferior a cuatro (4) horas diarias, si lo considera necesario para el total restablecimiento del mismo, sin que ello modifique derechos, nivel escalafonario y haberes del agente.

#### ARTÍCULO 86.- Cancelación de Licencia

Las licencias concedidas por enfermedad o accidente de trabajo, podrán ser canceladas si el Servicio Médico competente, mediante dictamen fundado, estimare que se ha operado el restablecimiento total de la salud del empleado antes de lo previsto

#### ARTÍCULO 87.- Ausencia del lugar de residencia

Los agentes en uso de licencias por enfermedad inculpable, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, o por atención de familiar enfermo, no podrán ausentarse del lugar de residencia o, en su caso la del familiar enfermo, sin haber puesto en conocimiento de ello a la Prosecretaría Contable y Tesorería.

En caso de incumplimiento de este requisito, la licencia será considerada sin goce de haberes a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que pudieren corresponder.

#### ARTÍCULO 88.- Fuera del lugar de residencia

Si el empleado se encontrara fuera de su residencia habitual y necesitara licencia por enfermedad deberá presentar certificado, según el caso, de médico de repartición oficial Nacional, Provincial o de médico de policía del lugar; o en su defecto, de médico particular refrendado por la autoridad policial del lugar.

#### ARTÍCULO 89.- Licencia para atención de Familiar Enfermo

Para la atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo y requiera la atención personal del empleado, se concederá hasta quince (15) días corridos, continuos o discontinuos con goce de haberes por año calendario.

#### ARTÍCULO 90 – Declaración Jurada de Parentesco

A estos efectos de utilizar la licencia prevista en el artículo anterior, los empleados deberán presentar, al 31 de diciembre de cada año, declaración jurada en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar, entendiéndose por tales los convivientes y los que dependan de su atención o cuidado.

Excepcionalmente y mediante resolución fundada, la Presidencia del Concejo Deliberante podrá extender el período de licencia con goce de haberes en el supuesto de enfermedades terminales de algún integrante del grupo familiar, previa presentación de certificado médico y dictamen de la Comisión Paritaria Permanente.

#### ARTÍCULO 91.- Licencia por donación o ablación de órganos

En los casos en que la licencia por enfermedad provenga de donación y trasplante de órganos, tejidos y células, entre vivos efectuada por el empleado, la

licencia se otorgará con goce íntegro de haberes por el tiempo que el servicio médico lo determine y su término no será computado a los efectos de las licencias por enfermedad de corto ni de largo tratamiento.

#### ARTÍCULO 92.- Licencia por Matrimonio

Los empleados que contraigan matrimonio gozarán de una licencia con goce de haberes de quince (15) días hábiles a partir del día de la fecha de la celebración o del día hábil siguiente. Esta licencia podrá anticiparse hasta en tres (3) días hábiles si así se solicitare. El matrimonio deberá acreditarse con la correspondiente acta al término de la licencia.

Por matrimonio de hijo o hija del empleado se otorgará un (1) día hábil que deberá coincidir con el de la celebración del mismo.

#### ARTÍCULO 93.- Licencia por Maternidad

El personal femenino gozará de la licencia por maternidad hasta ciento cincuenta días corridos, fraccionables en dos períodos: no menor de treinta (30) días anteriores al parto y hasta ciento veinte (120) días posteriores, con goce íntegro de haberes. Para hacer uso de la licencia en el segundo período deberá acreditar fehacientemente el nacimiento.

En caso de nacimiento pretérmino, se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, hasta completar los ciento cincuenta (150) días corridos.

En el caso de nacimiento de hijo con síndrome down o con discapacidad psíquica o física, la empleada tendrá derecho a gozar de siete (7) meses más de licencia, a continuación de la licencia por maternidad ordinaria.

#### ARTÍCULO 94.- Casos especiales de modificación del término.

El término del periodo de licencia posterior al parto podrá modificarse en los siguientes casos:

- a) Nacimiento múltiple: Se ampliará en veinte (20) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero, aún en caso de partos múltiples con fetos muertos;
- b) Defunción fetal: Si se produjere defunción fetal se otorgarán veinte (20) días corridos que se sumarán a la licencia ya utilizada;

Cuando los trastornos propios del estado de gravidez o los sobrevinientes del parto, así como los ocasionados por aborto o pérdida se prolonguen más de los términos establecidos, serán considerados como afecciones o lesiones de corto o largo tratamiento según el caso.

#### ARTÍCULO 95.- Deber de Comunicación

Para gozar del beneficio, la interesada deberá comunicar fehacientemente su embarazo, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable

del parto. La mujer embarazada que se postule para ingresar a prestar servicios deberá efectuar esta comunicación en forma previa a su alta en el Organismo. La empleada beneficiaria conservará su empleo durante los períodos indicados y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad según la reglamentación vigente.

#### ARTÍCULO 96.- Discapacidad Sobreviniente

En los casos en que la discapacidad o necesidad especial de atención se manifestara con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los 6 (seis) años de edad, podrá otorgarse licencia especial en idénticos términos al previsto para el nacimiento de hijo con discapacidad o necesidad especial, conforme lo previsto en el último párrafo el artículo 92 de este Convenio.

A los efectos de acreditar la necesidad especial deberá presentarse certificado médico con los alcances previstos en la Ley N° 22.431 y concordantes o la normativa que en el futuro lo reemplace

Este beneficio también será aplicable a los casos de adopción de un menor que tenga las características mencionadas en el primer párrafo.

#### ARTÍCULO 97.- Estado de Excedencia.

La empleada podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por maternidad:

- Continuar el trabajo en el Concejo Deliberante en las mismas condiciones que lo venía haciendo;
- Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al veinticinco por ciento (25 %) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de tres (3) meses;
- Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. En el que la empleada no percibe remuneración ni asignación alguna. Dicho período no generará cómputo para el pago del adicional por antigüedad ni será considerado para el cálculo de los días de licencia anual reglamentaria.

El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse indefectiblemente al término del período por el que optara, y en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación deberá tener el acuerdo expreso de la empleada.

#### ARTÍCULO 98.- Modificación de tareas durante el embarazo.

La empleada podrá solicitar cambio de destino o tarea a partir de la presentación del certificado médico que justifique la licencia y hasta el comienzo de la misma, previa certificación del Servicio Médico.

#### ARTÍCULO 99.- Hijos con discapacidades neurológicas o similares

El empleado a cuyo cargo se encuentren hijos con discapacidades neurológicas o similares y que convivan con el mismo, tendrá derecho a que se le conceda licencia con goce de haberes, por año calendario de treinta (30) días corridos para su atención, sea ésta en su lugar de residencia o no. En el supuesto de derivaciones el agente deberá acreditar mediante la pertinente certificación la causa de la misma, la asistencia al lugar de derivación y la atención personal del agente que solicita la licencia.

Excepcionalmente y mediante resolución fundada, la Presidencia del Concejo Deliberante podrá extender el período de licencia con goce de haberes previa presentación de certificado médico y dictamen de la Comisión Paritaria Permanente.

A los efectos de la aplicación de esta Licencia, el agente deberá acreditar la discapacidad de su hijo, según lo establezca la reglamentación vigente; este beneficio solo alcanzará a quienes tengan a su efectivo cargo a la persona discapacitada.

#### ARTÍCULO 100.- Licencia por paternidad

Corresponderá otorgar veinticinco (25) días corridos al empleado varón por nacimiento de hijo, con goce íntegro de haberes, a partir del día siguiente al del nacimiento, con obligación de acreditar el mismo mediante el certificado médico correspondiente

#### ARTÍCULO 101.- Tenencia con fines de adopción.

Los empleados que por resolución de autoridad judicial obtenga la tenencia o guarda de un menor con fines de adopción, tendrán derecho a licencia con goce íntegro de haberes a partir del día hábil siguiente al de la presentación del certificado de tenencia o guarda provisoria con fines de adopción o testimonio de sentencia firme que la acuerda, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando el adoptado fuere un menor de hasta un (1) mes de edad se le otorgará ciento cincuenta (150) días corridos.
- b) Cuando fuere un menor de hasta tres (3) meses de edad, se le otorgarán cien (100) días corridos.
- c) Cuando el menor tuviere hasta seis (6) meses, se le otorgará cincuenta (50) días corridos,
- d) Cuando el menor tuviere más de seis (6) meses y hasta tres (3) años, se otorgarán treinta (30) días corridos.
- e) En el supuesto de adopción múltiple y simultánea, por cada adopción que exceda la primera, se incrementarán los días de la siguiente forma:
  1. Hasta un (1) mes de edad: diez (10) días corridos.

2. Hasta tres (3) meses de edad: siete (7) días corridos.
3. Hasta seis (6) meses de edad: tres (3) días corridos.
4. Más de seis (6) meses de edad y hasta tres (3) años. dos (2) días corridos.

#### ARTÍCULO 102.- Licencia por fallecimiento de familiar

El agente tendrá derecho a licencia con goce íntegro de haberes en caso de fallecimiento de familiares por los siguientes términos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente registrado, hijos, hijos del conviviente, diez (10) días hábiles.

En aquellos casos de fallecimiento de cónyuge o conviviente registrado que tuvieran a su cargo hijos menores de hasta seis (6) años de edad, debidamente declarados en los registros del Concejo, el supérstite podrá adicionar diez (10) días hábiles de licencia con goce íntegro de haberes.

- b) Por fallecimiento de padres, hermanos, familiares en segundo grado por consanguinidad o en primer grado por afinidad será de cinco (5) días hábiles.
- c) Por fallecimiento de familiares hasta el cuarto grado por consanguinidad o afinidad, un (1) día.

#### ARTÍCULO 103.- Incremento de días por distancia de sepelio

La licencia se otorgará a partir del fallecimiento o del siguiente día hábil. Cuando por motivo del sepelio el empleado deba trasladarse a más de doscientos (200) kilómetros del lugar de residencia declarado, se adicionarán dos (2) días corridos, debiendo acreditar constancia del traslado y su motivo.

#### ARTÍCULO 104.- Requisitos. Acumulación. Simultaneidad

La solicitud de licencia por fallecimiento deberá contener nombre, parentesco, lugar y fecha del fallecimiento, la acreditación se efectuará acompañando el correspondiente certificado de defunción o esquela publicada en los periódicos, dentro de los diez (10) días posteriores al agotamiento del término otorgado para dicha licencia.

Por fallecimiento múltiple simultáneo no procede la acumulación de días de licencia, salvo en el caso de familiares por afinidad o consanguinidad en primer grado; cuando no hubiere simultaneidad y el empleado se encuentre en uso de licencia por el primer fallecimiento, deberá interrumpir la que viniere usando para dar comienzo a la que le correspondiere por el fallecimiento posterior, si por esta última tuviere derecho a mayor cantidad de días de licencia. Caso contrario continuará usufructuando solamente la primera. En ningún caso procede la acumulación de la licencia.



#### ARTÍCULO 105.- Licencia para Rendir Exámenes.

Para rendir exámenes finales correspondientes a estudios de Educación Superior: universitarios, terciarios o de Postgrado, incluido ingresos en establecimientos educativos de gestión pública o de gestión privada reconocidos oficialmente, se concederán hasta treinta (30) días hábiles con goce de haberes por año calendario, con un máximo de hasta cinco (5) días hábiles por examen.

El empleado deberá presentar constancia expedida por autoridad competente dentro de los cinco (5) días de la fecha del examen; caso contrario el otorgamiento del beneficio quedará sin efecto y los días de inasistencia se considerarán injustificados y sin goce de haberes.

En el supuesto de que no haya podido rendir el examen en la fecha prevista por causas no imputables al empleado, podrán justificarse las inasistencias, previa valoración de la certificación que presente el interesado; en el caso de postergación de la fecha prevista para el examen, deberá acreditar tal extremo, dando a conocer tal circunstancia inmediatamente de conocida la misma; a tales efectos podrá autorizarse la prórroga de la licencia no más allá de dos días de la original, sin que la prórroga se compute dentro del máximo de días establecidos en el presente artículo para el año.

#### ARTÍCULO 106.- Licencias para Realizar Estudios, Investigaciones, Becas

Podrá otorgarse licencia con o sin goce de haberes para realizar estudios, perfeccionamiento, investigaciones o trabajos científicos, técnicos o artísticos, conferencias, congresos o para hacer uso de becas en el país o en el extranjero cuando por su naturaleza resulten de interés para el Concejo Deliberante.

A los fines de su otorgamiento el interesado deberá acreditar una antigüedad mínima de tres (3) años en el Organismo, constancias fehacientes que permitan inferir su admisión o participación en el evento por el que solicita la licencia; fundamentación de los motivos que invoca; interés que representa para el servicio la labor a desarrollar.

La Comisión Paritaria Permanente, previa entrevista con el interesado, emitirá dictamen sobre la conveniencia o no de otorgar la licencia y si ésta lo será con o sin goce de haberes.

En caso que dichos estudios se lleven a cabo en la Provincia, solo se acordará esta licencia cuando por razones debidamente acreditadas, la realización de los mismos cree incompatibilidad horaria con el desempeño de su función en el Concejo

#### ARTÍCULO 107.- Plazo

La Licencia para Realizar Estudios, Investigaciones, Becas, con o sin goce de haberes, podrá otorgarse hasta un plazo máximo de un (1) año, al cabo del cual deberá su beneficiario, presentar ante el Concejo Deliberante un informe relativo a las

actividades realizadas. Solo podrá prorrogarse y hasta el máximo de un (1) año más cuando a criterio de la Presidencia del concejo Deliberante, resulte de interés para el Organismo, para lo cual podrá solicitar un dictamen previo de la Comisión Paritaria.

El empleado a quién se concede esta licencia queda obligado a permanecer en su cargo por un período igual al triple del lapso acordado, el que no podrá ser menor a dieciocho (18) meses, pudiendo operar de agente multiplicador, cuando así lo determine la autoridad competente. El incumplimiento de lo previsto en la presente norma, hará pasible al empleado de sanciones que determine la reglamentación. A tales efectos y previo al otorgamiento del beneficio, el empleado firmará una carta compromiso o acuerdo de honor que incluya las previsiones mencionadas en el párrafo precedente.

#### ARTÍCULO 108.- Modificación de horario

Cuando el empleado en su condición de estudiante acredite obligación de concurrencia a clases prácticas de asistencia obligatoria en horario de trabajo, podrá solicitar horario especial o permiso sujeto a la correspondiente reposición horaria, siempre que no afecte el normal desenvolvimiento de los servicios.

#### ARTÍCULO 109.- Licencias por graves asuntos de familia o fuerza mayor

En casos excepcionales y por graves asuntos de familia o fuerza mayor debidamente acreditados, la Presidencia del Concejo Deliberante podrá conceder al agente licencia extraordinaria sin goce de haberes, por un término de hasta tres (3) meses en el año calendario, ello previo dictamen de la Comisión Paritaria Permanente. Este beneficio se otorgará en forma independiente del establecido en el artículo precedente y solo podrá ser otorgado hasta tres veces en la carrera administrativa del empleado solicitante.

#### ARTÍCULO 110.- Licencia para Actividades Culturales o Deportivas

Se otorgará licencia con goce de haberes por actividades culturales y deportivas no rentadas a los agentes que representen a la Provincia o al País en forma oficial o que, a juicio de la Presidencia del Concejo Deliberante, sea importante su otorgamiento, por el período que involucre su participación directa según el carácter de la representación que ejerza y la actividad que desarrolle, a estos efectos podrá solicitar opinión a la Comisión Paritaria Permanente.

Podrán hacer uso de esta Licencia los que en su carácter de juez, árbitro o jurado se les designe por las federaciones u organismos nacionales o internacionales para intervenir en ese concepto en torneos.

El beneficio establecido para el caso de realización de actividades deportivas, se acordará cuando la representación sea en carácter de deportista, dirigente, director técnico, instructor, entrenador, auxiliar y en los casos que necesariamente deban cumplir funciones referidas a la atención psicofísicas o técnica del deportista en competencias deportivas, congresos, asambleas, reuniones.

#### ARTÍCULO 111.- Licencia para candidatos de cargos electivos

El personal cuya precandidatura o candidatura hubiere sido oficializada por el Tribunal Electoral de la Provincia o la Secretaría Electoral Nacional, según el caso, como candidato a integrar el Poderes Ejecutivo o Legislativo en el ámbito nacional, provincial o municipal, podrá solicitar que se le acuerde licencia con goce de haberes, la que no podrá exceder de los 30 días corridos anteriores al día del acto comicial y hasta dos (2) días corridos posteriores a la fecha del mismo.

#### ARTÍCULO 112.- Licencia para ocupar cargos electivos o de función de gobierno.

El personal que resultare electo para el desempeño de los cargos mencionados en el artículo precedente o fuera designado para desempeñar funciones superiores de gobierno en el orden nacional, provincial o municipal, se registrará por el régimen de compatibilidad de desempeños vigentes.

Si de la aplicación de dicho régimen surgiera la necesidad de acordar licencia por el término que ejerza sus funciones, la misma se le concederá con carácter extraordinario y sin goce de haberes, debiendo reintegrarse al cargo de revista dentro de los treinta (30) días corridos de haber cesado en las funciones encomendadas, debiendo acreditar fehacientemente la fecha de finalización del desempeño que diera origen a la licencia.

#### ARTÍCULO 113.- Licencia por cargos de mayor jerarquía o sin estabilidad

El personal que fuere designado transitoriamente para desempeñarse en un cargo de confiabilidad política o apoyo a funcionarios hasta nivel de Subsecretario, o de mayor jerarquía, sin estabilidad en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, deberá solicitar licencia sin goce de haberes en su cargo de revista, la que será otorgada mientras dure el desempeño en las nuevas funciones con retención del cargo de revista al momento de su solicitud.

#### ARTÍCULO 114.- Licencia Gremial

Los empleados que resulten electos o representativos de la asociación sindical del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta, con personería gremial o designados en órganos que requieran representación gremial, se les concederá licencia con percepción íntegra de haberes hasta cuarenta y cinco días hábiles anuales mientras duren sus mandatos;

Los empleados electos delegados gremiales tendrán derecho a licencia con goce de haberes de hasta treinta (30) días laborables en el año calendario.

En cada caso el pedido de licencia deberá ser fundamentado mediante nota remitida por las autoridades de la comisión directiva del sindicato.

En ningún caso el empleado perderá el derecho a la antigüedad que le corresponda.

#### ARTÍCULO 115.- Justificaciones

Los empleados tendrán derecho a la justificación de inasistencias, con goce íntegro de haberes, por las causales y por el tiempo que en cada caso se indica:

- a) Donación de sangre: Podrá justificarse la inasistencia laboral el día que el agente done sangre, siempre que se presente ante el Servicio Médico competente la certificación respectiva y hasta un máximo de tres (3) veces en el año.
- b) Razones particulares: El personal podrá solicitar la justificación, con goce de haberes, de hasta doce (12) días en el año calendario por razones particulares y no más de dos (2) días por mes, debiendo dar aviso con una antelación no inferior a las veinticuatro horas hábiles.
- c) Por fenómenos meteorológicos: Cuando por razones de fenómenos meteorológicos de carácter excepcional le impidan su concurrencia al trabajo; dicha excepcionalidad será determinada por la Presidencia del Concejo Deliberante
- d) Festividades Religiosas: Los empleados que profesen de credos no católicos, reconocidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, podrán justificar las inasistencias incurridas en ocasión de festividades religiosas de la mayor importancia, para lo cual deberán presentar certificado expedido por la autoridad religiosa o indicar su ubicación para identificar las mismas.
- e) Citaciones Judiciales: Se justificarán con goce íntegro de haberes, las inasistencias o el tiempo que demande a los empleados el cumplimiento de citaciones efectuadas por tribunales nacionales o provinciales; o la realización de trámites personales y obligatorios ante autoridades nacionales, provinciales o municipales, siempre que no pudieren ser realizadas fuera del horario normal de trabajo. A estos fines deberá presentarse constancia certificada del órgano pertinente.
- f) Por mudanza: un día por año calendario, previa certificaciones correspondientes.

#### ARTÍCULO 116.- Franquicias

El personal del Concejo Deliberante goza de las siguientes franquicias, conforme lo determinado en cada caso:

- a) Franquicia por capacitación: Se concederá licencia con goce de haberes de hasta un máximo de diez (10) días hábiles, continuos o discontinuos por año calendario, para la concurrencia por parte del personal a talleres, cursos, conferencias, congresos, simposios o cualquier otra actividad cultural que se celebre en el País organizada por organismos públicos o con auspicio oficial o declaradas de interés nacional, provincial o municipal, siempre que resultaren de interés para el servicio que presta el empleado y

en la medida que no afecte el desenvolvimiento de las actividades o no se opongan razones de servicio. Esta licencia comprenderá actividades de capacitación y perfeccionamiento profesional permanente o extensión profesional del agente necesaria para el desarrollo de su carrera y función.

- b) Franquicia por Estado de Gravidéz. La empleada legislativa en estado de gravidéz a partir del cuarto mes de embarazo tiene derecho al goce de una franquicia de una (1) hora por día laborable, la que podrá ser fraccionada en dos períodos de treinta (30) minutos.
- c) La empleada que hubiere dado a luz tiene derecho, durante el período de lactancia que se extiende durante doce (12) meses a partir del parto, a disminuir en dos horas (2) en los primeros seis (6) meses su jornada diaria de labor y en los seis meses posteriores en una (1) hora la jornada diaria, a los fines de la atención materna de la lactancia, pudiendo optar si la misma será postergando el ingreso o anticipando el egreso del horario normal y habitual o durante dicha jornada. Esta franquicia se extenderá por una hora más en el caso de nacimientos múltiples.

#### CAPITULO VIII - ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL PERSONAL

ARTÍCULO 117.- El personal desarrollará sus tareas en los agrupamientos y condiciones previstos en la Resolución del Concejo Deliberante n° 305/15.

ARTÍCULO 118.- Al personal que desarrolla funciones en el área de Taquígrafas se le aplicará idéntico criterio de encasillamiento, obligaciones y requisitos que los previstos para el personal comprendido en el Agrupamiento Técnico entendido en materia Legislativa.

ARTÍCULO 119.- Los agentes que al tiempo de la puesta en vigencia de la presente no hubieren concluido el ciclo de estudios y obtenido el Título Secundario previsto en cada caso, deberán en el plazo de tres años, a contar de la fecha de la firma de la presente completar dicho ciclo, bajo apercibimiento de producirse de pleno derecho su traslado a otra dependencia.

ARTÍCULO 120.- Nivel escalafonario

Se entiende por nivel escalafonario al grupo de funciones ordenado verticalmente según su responsabilidad, complejidad, autonomía y requisitos propios de las actividades respectivas. En ningún caso el monto remunerativo total será inferior al salario mínimo vital y móvil, previsto en el orden nacional.

ARTÍCULO 121.- Nivel o categorías del Personal.

El escalafón del personal del Concejo Deliberante dispondrá de los niveles o categorías vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio, cuyos montos

remunerativos serán actualizados, conforme sea acordado anualmente por el Concejo Deliberante y el Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante

Quienes reúnan una calificación menor a Bueno en alguna de las dos últimas calificaciones del personal no serán admitidos para concursar cargos vacantes o de conducción.

#### ARTÍCULO 122.- Promoción vertical

La promoción vertical de nivel o categoría escalafonaria se efectuará por concurso, conforme lo dispuesto en el presente Convenio, la misma tendrá lugar por lo menos una vez cada dos (2) años de existir vacantes. La Presidencia del Concejo Deliberante deberá convocar a concurso de promoción de empleados a los efectos de cubrir las vacantes presupuestadas.

La Presidencia del Concejo Deliberante reglamentará el procedimiento para el concurso de promoción vertical de las categorías correspondientes, quedando excluidos de evaluación los criterios objetivos previstos en este Convenio.

### CAPITULO IX - DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA

#### ARTÍCULO 123.- Principios

La carrera del personal está orientada a facilitar la incorporación y el desarrollo de los recursos humanos que permitan al Concejo Deliberante cumplir con efectividad sus fines, objetivos y responsabilidades.

La carrera del personal se orientará según los siguientes principios:

- a) Igualdad de oportunidades
- b) Transparencia en los procedimientos de selección y cobertura de cargos
- c) Designación del personal por sistemas de selección
- d) Evaluación permanente de las capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera.
- e) La responsabilidad de cada empleado en el desarrollo de su carrera individual
- f) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance en la carrera.

#### ARTÍCULO 124.- De la Promoción

La carrera administrativa del personal consistirá en el acceso del empleado a distintos niveles, grados, categorías, agrupamientos o funciones, con sujeción a las pautas generales establecidas en el presente Convenio y en las normas reglamentarias correspondientes.

La promoción exigirá como mínimo una cantidad de calificaciones adecuadas del desempeño del empleado y la acreditación de las competencias laborales y de actividades de capacitación que se acuerdan en el presente Convenio y por la reglamentación que a tal efecto se dicte. Quienes reúnan una calificación menor a

Bueno en alguna de las dos últimas calificaciones del personal no serán admitidos para concursar cargos vacantes o de conducción.

La promoción de nivel o categoría escalafonaria se efectuará conforme a los mecanismos de selección, merituación y requisitos aplicables al cargo o función al que se aspire. En ningún caso la reglamentación podrá prever que la sola permanencia del agente en el servicio dé lugar a la promoción.

#### ARTÍCULO 125.- De la selección.

La selección del personal se realizará mediante sistemas que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones.

Se deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia; específicamente la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos, de conformidad con las previsiones establecidas en el presente Convenio.

#### ARTÍCULO 126.- Veeduría

El S.E.Co.De. fiscalizará los procesos de selección y de promoción, debiendo dejar constancia en acta de todas sus observaciones. Las mismas serán elevadas para conocimiento de la Comisión Paritaria Permanente y para consideración de la Presidencia del Concejo Deliberante para su decisión final.

#### ARTÍCULO 127.- Órganos de selección y de promoción

Los órganos de selección y de promoción estarán integrados por representantes del Concejo Deliberante y del Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante, conforme nómina que la Comisión Paritaria Permanente propondrá a la Presidencia del Concejo Deliberante.

#### ARTÍCULO 128.- Evaluación de desempeño laboral. Objetivos

La evaluación de desempeño laboral facilitará la valoración de competencias, aptitudes y actitudes laborales del trabajador así como el logro de objetivos y resultados en el desarrollo de sus funciones orientadas al servicio del Organismo.

La evaluación del desempeño deberá contribuir a estimular el compromiso del empleado con el rendimiento laboral y la mejora organizacional, su desarrollo y capacitación, la profesionalidad de su gestión y la ponderación de la idoneidad relativa para su promoción en la carrera.

#### ARTÍCULO 129.- Principios

Los sistemas de evaluación serán establecidos por la Presidencia del Concejo Deliberante asegurando el cumplimiento de las garantías reconocidas en este Convenio; se sujetarán a los siguientes principios:

- a) Objetividad y confiabilidad.
- b) Validez de criterios de los instrumentos a utilizar.
- c) Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes.
- d) Distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.
- e) Instrumentación de acciones tendientes a mejorar los desempeños inadecuados
- f) Sistemas de reconsideración, revisión y apelación que garanticen el debido derecho de los empleados evaluados.

La Comisión Paritaria podrá proponer a la Presidencia los sistemas de selección o modificación de los mismos.

#### ARTÍCULO 130.- Plazos de evaluación

La evaluación será al menos anual y comprenderá al personal que hubiera prestado como mínimo seis (6) meses de servicio efectivo. El proceso de calificación deberá estar concluido durante el trimestre inmediato posterior al período evaluado. Cuando sea necesario por la naturaleza de los servicios podrá la Comisión Paritaria Permanente convenir otros períodos.

El personal que no haya sido evaluado por falta de prestación efectiva de servicio será notificado de este hecho y se dejará constancia en el legajo personal de tal circunstancia, con expresa mención de la causa que imposibilitó su calificación.

#### ARTÍCULO 131.- Evaluadores.

La Presidencia del Concejo Deliberante determinará los órganos evaluadores, éstos podrán ser unipersonales o colegiados. El proceso de evaluación deberá garantizar la publicidad de sus resultados y el efectivo ejercicio de las solicitudes de reconsideración ante el órgano evaluador, de revisión y apelación.

Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, los representantes gremiales participarán en carácter de veedores.

### CAPITULO X – DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

#### ARTÍCULO 132.-Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades

Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nros. 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos del Poder Ejecutivo Nacional Nros. 1421/02 y 41/99; acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual,



género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

#### ARTÍCULO 133.- Promoción de la mujer trabajadora.

Las partes garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nros. 23.179 y 24632 y el Decreto N° 254/98, y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporal, 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 134.- Promoción de los agentes con discapacidad

Las partes signatarias garantizan la promoción de políticas específicas y el ejercicio de medidas de acción positiva para la integración efectiva de los empleados con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles 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 lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y modificatorias.

#### ARTÍCULO 135.- Erradicación de la violencia laboral

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión realizada en forma reiterada por un empleado bajo cualquier excusa, en particular aquellas que manifiesten abuso de la autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental o de comprometer su futuro laboral; asimismo se comprenden aquellas acciones que induzcan al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.

Estas acciones u omisiones podrán ser de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género.

La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave, sujeta al régimen disciplinario previsto en el presente Convenio y a lo establecido en la normativa municipal vigente.

## CAPITULO XI – CAPACITACIÓN.

### ARTÍCULO 136.- Objetivos.

La capacitación tendrá como objetivo asegurar la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal a fin de elevar su profesionalización y facilitar su acceso a las nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que se definan Institucionalmente en el marco de sus atribuciones de formulación, acreditación, certificación y evaluación de las actividades de capacitación.

La Comisión Paritaria Permanente certificará las actividades de capacitación que serán computables para la promoción, selección, evaluación o concursos en el marco de la normativa que al respecto se establece en este Convenio y demás normativa que regule dichas cuestiones. Las decisiones que sobre certificaciones emita esta Comisión podrán ser apeladas ante la Presidencia del Concejo Deliberante.

### ARTÍCULO 137.- Obligatoriedad.

La administración determinará, a través de los órganos competentes, aquellas actividades de capacitación que se consideren de participación obligatoria para los empleados; los mismos serán gratuitos para los empleados y se desarrollarán en el horario normal y habitual de trabajo.

### ARTÍCULO 138.- Promoción, selección y evaluación

La Comisión Paritaria Permanente propondrá semestralmente a la Presidencia del Concejo Deliberante, sobre la base del Plan Anual de Capacitación, el programa de capacitación que para el personal se desarrolle, indicando en cada actividad de capacitación los requisitos para su certificación a los fines de su ponderación para la consideración de las promociones, selecciones o evaluaciones.

El personal deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se acuerden en el marco de sus respectivos regímenes de promoción en la carrera y con los propios establecidos para cada actividad capacitadora.

### ARTÍCULO 139.- Convenios

El Concejo Deliberante, a través de su Presidencia, por su propia iniciativa o a solicitud del S.E.Co.De. o de la Comisión Paritaria Permanente, podrá celebrar convenios con instituciones públicas o privadas, a los fines de desarrollar actividades de capacitación de conformidad con los fines propios del Organismo.

El S.E.Co.De. podrá, asimismo, organizar actividades de capacitación sin intervención del Concejo Deliberante; no obstante ello, para su ponderación como antecedente para la evaluación, promoción o concurso de cargos interno, deberá contar con la autorización de la la Presidencia del concejo Deliberante, previo dictamen de la Comisión Paritaria.

#### ARTÍCULO 140.- Plan Anual de Capacitación

Las Secretarías Administrativa y Legislativa; la Coordinación General y las Prosecretarías elaborarán un plan anual de capacitación para ser presentado a la Presidencia del Concejo Deliberante antes del 30 de septiembre del año anterior a su puesta en vigencia a fin de garantizar su inclusión en el presupuesto correspondiente.

El desarrollo del plan se basará en las necesidades detectadas a escala general y específica, como así también en las sugerencias formuladas por las diferentes áreas del Concejo Deliberante.

#### ARTÍCULO 141.- Bases para su elaboración

Dichos planes se articularán con las estimaciones cuantitativas y de las características de las competencias laborales a satisfacer para atender los servicios actuales y futuros, para su elaboración se tendrán en cuenta:

- a) Las necesidades y demandas de formación y capacitación del personal comprendido, derivadas tanto de su desempeño laboral como de los objetivos y líneas de acción establecidas por el Concejo Deliberante.
- b) La formulación de líneas de capacitación orientadas a preparar y fortalecer las capacidades laborales del personal para la utilización más efectiva de las nuevas tecnologías de gestión requeridas por las dependencias.
- c) La promoción y el apoyo a la elaboración, ejecución o evaluación de programas de capacitación que desarrollen o fortalezcan competencias laborales requeridas para el desempeño efectivo de distintos puestos de trabajo y faciliten la movilidad funcional de los empleados y su correspondiente profesionalización.
- d) Los recursos financieros asignados para la capacitación

Dichos planes serán publicados en la página web del Concejo detallando la ponderación de las mismas que a tal efecto haya efectuado la Comisión Paritaria Permanente.

#### ARTÍCULO 142.- Presupuesto

El Concejo Deliberante arbitrará los medios necesarios para presupuestar anualmente una partida específica destinada a capacitación y becas de sus empleados, la que podrá trasladarse a los hijos de los empleados.

#### ARTÍCULO 143.- Becas

La Presidencia del Concejo Deliberante podrá otorgar becas de capacitación a los empleados, previa selección que a tal efecto realice la Comisión Paritaria Permanente, de la que sugerirá la nómina de beneficiarios, fundado en criterios objetivos de selección, que permitan establecer un orden de mérito para ello. Las becas previstas para los empleados o hijos de empleados, podrán cubrir la totalidad o parte de los recursos necesarios para dicha capacitación.

#### ARTÍCULO 144.- Obligaciones. Contraprestación

Los beneficiarios de las becas para empleados deberán cumplir con todas las exigencias establecidas en cada caso y en particular aquellas instituidas por quienes dictan la capacitación, curso, congreso o seminario para la que obtuvo la beca. En caso de que no concluya la misma por razones que le resulten imputables, deberá reintegrar al Concejo Deliberante el importe que se hubiera erogado hasta el momento.

Los empleados que hubieren concluido la capacitación quedan obligados a permanecer en su cargo por un período igual al triple del lapso acordado, el que no podrá ser menor a dieciocho (18) meses, pudiendo operar de agente multiplicador, cuando así lo determine la autoridad competente. El incumplimiento de lo previsto en la presente norma, hará pasible al empleado de sanciones que determine la reglamentación.

A tales efectos y previo al otorgamiento del beneficio, el empleado firmará una carta compromiso o acuerdo de honor que incluya las previsiones mencionadas en el párrafo precedente.

#### ARTÍCULO 145.- Fondo de ayuda para la educación formal

El Concejo Deliberante fomentará la capacitación de los empleados en los distintos niveles de educación formal, siempre y cuando la misma tenga incumbencia en la tarea que desarrolla. A tales efectos anualmente se preverá una partida presupuestaria.

El citado beneficio consistirá en una ayuda económica no remunerativa equivalente a: diez por ciento (10%) sobre el Sueldo Básico de la Categoría 1 para los agentes que cursen estudios primarios y secundarios y del quince por ciento (15%) para los estudiantes terciarios y universitarios.

El beneficio será otorgado durante el período lectivo y mientras el agente acredite ser alumno regular demostrando su rendimiento anual conforme reglamentación que a tales efectos se establezca, no pudiendo en ningún caso usufructuar del mismo durante más tiempo que el previsto para la carrera.

El agente que se acoja a este beneficio deberá certificar por autoridad educativa el cursado o la finalización de la carrera y presentar en el organismo las

correspondientes acreditaciones cuando esta lo requiera. El incumplimiento de éste enunciado dará lugar al descuento de la totalidad de lo percibido en este concepto.

#### ARTÍCULO 146.- Fondo de ayuda para educación informal

En aquellos casos de formación en el marco de la educación informal y en la medida en que la misma resulte acorde con las funciones que desarrolle el empleado en el Concejo Deliberante, podrá otorgarse una ayuda económica no remunerativa equivalente a: diez por ciento (10%) sobre el Sueldo Básico de la Categoría1.

Será de aplicación para la percepción de este beneficio, el cumplimiento de las obligaciones previstas para el Fondo de Ayuda para educación formal.

### CAPITULO XII – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 147.- La aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el presente Capítulo será procedente en tanto subsista la relación de empleo. En el caso de haber cesado dicha relación, el sumario que se hubiere dispuesto deberá continuarse hasta su resolución, dejando constancia de la misma en el legajo.

ARTÍCULO 148.- El personal del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta puede ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento. Es una amonestación que se anota en el registro de apercibimientos que a tal fin implementará;
- b) Suspensión: Implica la pérdida del derecho a percibir haberes por el tiempo de su duración. No podrá exceder de treinta (30) días.
- c) Cesantía. Implica la remoción y pérdida de la relación de empleo con el Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta, previo procedimiento sumarial disciplinario.
- d) Exoneración. Implica, además de la remoción y pérdida de la relación de empleo con el Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta, la inhabilitación para su reingreso por un plazo mínimo de diez (10) años.

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

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

ARTÍCULO 149.- Apercibimiento y Suspensión.

Son causas para aplicar las sanciones de apercibimiento o suspensión:

- a) Incumplimiento de horario. El personal que sin causa justificada incurriera en incumplimiento del horario fijado, se hará pasible de las sanciones abajo mencionadas:

- 1° y 2° incumplimiento: sin sanción;
- 3° incumplimiento: primer apercibimiento;
- 4° incumplimiento: segundo apercibimiento;
- 5° incumplimiento: tercer apercibimiento;
- 6° incumplimiento: cuarto apercibimiento;
- 7° incumplimiento: Un (1) día de suspensión;
- 8° incumplimiento: Un (1) día de suspensión;
- 9° incumplimiento: Dos (2) días de suspensión;
- 10° incumplimiento: Tres (3) días de suspensión;
- 11° incumplimiento: Cuatro (4) días de suspensión;
- 12° Incumplimiento: Cinco (5) días de suspensión;

Incorre en falta de puntualidad el empleado que se presente a prestar servicios después de transcurrido quince (15) minutos de la hora fijada para el inicio de la tarea.

Se establece como tolerancia en los horarios nocturnos, un tiempo máximo de veinte (20) minutos.

Superados los cuarenta y cinco (45) minutos de tolerancia sin que el empleado registre ingreso, se considerará ausente sin justificación.

Cuando la impuntualidad sea superior a la tolerancia prevista en el presente convenio, y sea susceptible de justificación fehaciente, al trabajador se le dará servicio.

Con carácter de excepción y no obstante lo dispuesto precedentemente si las necesidades de servicio hacen imprescindible el concurso del trabajador, se le autorizará para que inicie su labor al momento de su presentación adicionando a su horario habitual el lapso de demora. Tal compensación podrá hacerse al finalizar el turno, sin incluirla en otra jornada de trabajo.

El cómputo de los incumplimientos, a los fines de la aplicación del presente artículo, se realizará anualmente.

Las suspensiones que se apliquen son sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las horas completas no trabajadas.

Las Prosecretarías podrán justificar llegadas tardes siempre y cuando las razones que las hubieran ocasionado sean razonables, debiendo comunicarlo el mismo día a la Secretaría Administrativa del Concejo Deliberante.

b) Inasistencias injustificadas. El personal que sin causa justificada incurriera en inasistencias dentro del año calendario, se hará pasible de las siguientes sanciones:

- 1° inasistencia: Apercibimiento;
- 2° inasistencia: un (1) día de suspensión;

- 3° inasistencia: un (1) día de suspensión;
- 4° inasistencia: dos (2) días de suspensión;
- 5° inasistencia: dos (2) días de suspensión;
- 6° inasistencia: tres (3) días de suspensión;
- 7° inasistencia: tres (3) días de suspensión;
- 8° inasistencia: cuatro (4) días de suspensión;
- 9° inasistencia: cinco (5) días de suspensión;
- 10° inasistencia: cesantía;

Los partes diarios de asistencia serán emitidos por la División Legajos y remitidos al Departamento de Recursos Humanos, podrán ser rectificadas dentro de las veinticuatro (24) horas posteriores y únicamente por la autoridad que lo emitió, previa comunicación al Secretario Administrativo.

Cuando la rectificación correspondiera a ausencias injustificadas que se modificaran por licencias por enfermedad, el plazo mencionado en el párrafo anterior comenzará a correr desde la reincorporación al servicio del empleado.

El cómputo de las inasistencias se hará anualmente, salvo que las mismas lo sean en días corridos y sucesivos no inferior a dos días, en cuyo caso se iniciarán las actuaciones administrativas y disciplinarias correspondientes.

Las suspensiones se aplican sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas. El descuento deberá efectuarse sobre el sueldo básico que reciba el empleado al momento de cumplirse la sanción.

- c) Incumplimiento de las obligaciones y quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el presente Convenio, y demás normas complementarias, siempre que por su carácter o importancia tales infracciones no merezcan la aplicación de sanciones mayores;
- d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones;
- e) Falta de respeto hacia los superiores, iguales, subordinados o terceros;

La sanción de apercibimiento o suspensión, salvo en los casos de los incisos a) Incumplimiento de Horario y b) Inasistencias Injustificadas del presente artículo, podrá ser impuesta previo otorgamiento del ejercicio del legítimo derecho de defensa, y el acto administrativo que disponga la medida deberá estar debidamente fundado.

#### ARTÍCULO 150 - Cesantía.

Se aplicará sanción de cesantía en los siguientes casos:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de diez (10) días discontinuos dentro del año calendario;

- b) Abandono del servicio, el cual se considerará consumado cuando el empleado registrase más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justificaren, previa intimación.

El Departamento de Recursos Humanos deberá intimar al empleado por medio fehaciente en el último domicilio registrado, a que se presente inmediatamente en el Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta a prestar servicios y justifique sus inasistencias mediante los elementos de prueba que correspondan, haciéndole saber que en caso de no cumplir con la intimación cursada, quedará configurada la causal de abandono de servicio aplicándose la sanción de cesantía.

En caso de que el empleado se encontrara imposibilitado de concurrir al Concejo Deliberante, deberá remitir por medio fehaciente o a través de terceros las justificaciones pertinentes al Departamento de Recursos Humanos.

- c) Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando haya totalizado en los doce (12) meses inmediatos anteriores, más de treinta (30) días de suspensión.
- d) Incurrir en algunos de los supuestos contemplados en los ARTÍCULOS 7 u 8 de la Resolución N°305/15 C.D.
- e) Incumplimiento de las obligaciones o prohibiciones determinadas en el presente Convenio que de conformidad con la magnitud y gravedad de la falta, se estime corresponda;
- f) Condena firme por delito doloso;
- g) Pérdida de la ciudadanía o residencia permanente, conforme a las normas que reglan la materia migratoria.

#### ARTÍCULO 151 - Exoneración.

Se aplicará sanción de exoneración en los siguientes casos:

- a) Condena firme por delito contra la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal;
- b) Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación para la función pública.
- c) Conductas tipificadas como delito en contra de la Administración Pública;

#### ARTÍCULO 152. - Pautas Mensurativas.

Son pautas mensurativas a considerar al momento de aplicar la sanción que corresponda según la falta cometida, las siguientes:

- a) Las circunstancias concretas del caso;
- b) La gravedad de la falta;
- c) Los antecedentes personales del empleado;
- d) Los perjuicios efectivamente causados, en especial, los que afectaren a la prestación del servicio;
- e) La actitud posterior al hecho que se repute como falta pasible de sanción;



- f) La reparación del daño, si lo hubiere;

En todos los casos deberá existir proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción efectivamente impuesta.

#### ARTÍCULO 153.- Derecho al Debido Proceso. Prohibición de Doble Persecución.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio, tiene derecho a que se le garantice el debido proceso.

Nadie puede ser sometido a procedimiento sancionatorio, ni sancionado en él, más de una vez por el mismo hecho.

#### ARTÍCULO 154. - Procedimiento.

A los fines de la aplicación de las sanciones de suspensiones, salvo en los casos de los de Incumplimiento de Horario o Inasistencias Injustificadas previstos en el presente Convenio, cesantía y exoneración, sólo pueden ser dispuestas previa instrucción del sumario respectivo que garantice el derecho de defensa del sumariado, conforme el procedimiento que se establece.

#### ARTÍCULO 155.- Notificación.

La aplicación de las medidas disciplinarias deberá ser notificada en forma fehaciente al empleado en el domicilio declarado, haciéndose conocer expresamente en dicho acto los recursos que puede interponer, conforme lo establece la Ley de Procedimientos Administrativos de la Provincia de Salta.

Las sanciones de cesantía y exoneración se harán efectivas a partir del día siguiente en que quede firme el acto administrativo que lo disponga.

En el caso de la sanción de suspensión, ésta se hará efectiva en días corridos, debiendo computarse la misma a partir del primer día hábil siguiente al de su notificación, sin prestación de servicio ni percepción de haberes. El descuento deberá efectuarse sobre sueldo básico que reciba el empleado al momento de cumplirse la sanción.

#### ARTÍCULO 156.- Prescripción.

Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias, se computarán de la siguiente forma:

- a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: tres (3) meses desde la comisión de la falta. Para el caso de Incumplimiento de horario o Inasistencia injustificada, estas prescriben al finalizar el año de cómputo sin que haya sido aplicada sanción.
- b) Causales que dieran lugar a la cesantía: un (1) año desde la comisión u omisión de la conducta reprochable;

- c) Causales que dieran lugar a la exoneración: dos (2) años desde la comisión u omisión de la conducta reprochable.

#### ARTÍCULO 157.- Suspensión de los Plazos de Prescripción.

Los plazos de prescripción que correspondan se suspenderán en los siguientes supuestos:

- a) Por la iniciación de la información preliminar o del sumario y hasta la finalización de éste;
- b) En los supuestos de iniciación de sumarios por hechos que puedan configurar delitos, hasta la resolución de la causa penal;

#### ARTÍCULO 158.- Autoridades con Atribuciones para Aplicar Sanciones.

En el ámbito del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta, las autoridades administrativas para aplicar sanciones son:

- a) Apercibimiento:
  - 1.- Secretarios Administrativo, Legislativo o Coordinador General.
  - 2.- Presidencia del Concejo Deliberante.
- b) Suspensión:
  - 1.- Secretario Administrativo, Legislativo, hasta cinco días de suspensión.
  - 2.- Presidente del Concejo Deliberante, hasta treinta días de suspensión.
- c) Las sanciones de cesantía y exoneración, serán dispuestas por la Presidencia del Concejo Deliberante;

#### ARTÍCULO 159.- Alcance del Proceso Sumarial.

Cuando un hecho, acción u omisión pueda significar responsabilidad disciplinaria para cuya sanción se exija una investigación previa, ésta se iniciará y sustanciará como “investigación preliminar” o “sumario” según corresponda.

#### ARTÍCULO 160 - Autoridad de Aplicación.

Cuando se denuncie una conducta que pueda configurar una falta disciplinaria de un empleado, el hecho debe ponerse inmediatamente en conocimiento de la Presidencia del Concejo Deliberante, quien a través de la Secretaría Administrativa, con la colaboración de la Asesoría Legal y Técnica, determinará el tipo de proceso a seguir a los fines de esclarecer los hechos y determinar las eventuales responsabilidades, debiendo proceder del siguiente modo:

- a) Investigación Preliminar: Si de las circunstancias del caso surgiere la conveniencia de realizar una investigación preliminar, la Secretaría Administrativa, promoverá durante un período no mayor de 20 (veinte) días hábiles la realización de las medidas de prueba convenientes y

conducentes que luego se elevará a la Presidencia acompañados de dictamen fundado, recomendando la apertura de un sumario administrativo o el archivo de las actuaciones, debiendo remitir copia de todas las actuaciones a la Comisión Paritaria para su conocimiento. En el término de cinco (5) días la Presidencia deberá resolver el inicio del sumario administrativo o el archivo de las actuaciones.

- b) Sumario administrativo: La Secretaría Administrativa podrá elevar a la Presidencia un dictamen recomendado la apertura de la instrucción de un sumario administrativo sin necesidad de llevar a cabo una investigación preliminar por contar con elementos de prueba suficientes para ello. La Presidencia resolverá en el término de cinco (5) días la apertura del Sumario o el archivo de las actuaciones.

De resolverse la apertura del sumario, la Presidencia del Concejo Deliberante podrá designar un “instructor sumariante” que lleve adelante el proceso, sin que ello signifique delegar ninguna de las facultades que le son propias. El instructor sumariante tendrá como misión impulsar el proceso sumarial hasta la etapa previa a su resolución, y efectuar las recomendaciones que estime pertinentes a la Presidencia del Concejo Deliberante.

#### ARTÍCULO 161.- Pedido de Sumario.

El inicio del procedimiento de sanciones podrá ser efectuado por:

- a) Denuncia que provenga de un funcionario o empleado;
- b) Actuación prevencional del titular de la dependencia en la que se hubiere cometido la infracción.
- c) Denuncia formulada por una persona ajena al Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta.

La Presidencia del Concejo Deliberante puede iniciar de oficio una investigación preliminar o un sumario administrativo, cuando haya tomado conocimiento de hechos que así lo justifiquen.

#### ARTÍCULO 162.- Formalidades de la Denuncia.

La denuncia podrá formalizarse por escrito o verbalmente, en cuyo caso se labrará acta.

No se requerirá ninguna formalidad expresa para su presentación, sin perjuicio de lo cual la denuncia deberá contener:

- a) Nombre y apellido, número de documento, domicilio y profesión u ocupación del denunciante;
- b) Nombre y apellido y asignación funcional del empleado denunciado, así como el lugar en donde desempeña sus funciones;

- c) La relación circunstanciada de los hechos de la falta que considera cometida;
- d) La indicación de la prueba en que se funde, que si es documental, deberá ser acompañada en ese momento, o en su caso, deberá indicar el lugar en donde puede ser habida.

Si el denunciante no cumpliera con alguno de estos requisitos, podrá ser citado para ratificar o rectificar su presentación. La falta de ratificación o rectificación no obstará a que se inicie la investigación del hecho que se repute falta.

#### ARTÍCULO 163.- Actuación.

\_\_\_\_ Todo sumario administrativo debe llevarse por expediente, foliado en orden cronológico. Debe estar firmado por el Presidente del Concejo Deliberante y/o por el Asesor Legal y Técnico y/o quien sea designado como instructor sumariante del proceso, al pie de cada diligencia e inicialada cada una de las piezas.

\_\_\_\_ Sin perjuicio de ello, las constancias tanto de la investigación preliminar como del sumario pueden conservarse en soporte distinto al papel, por medios electrónicos, informáticos, magnéticos, ópticos, telemáticos o producidos por nuevas tecnologías, siempre que sea posible garantizar su autenticidad, integridad y seguridad, aunque no se impriman en papel ni sean firmados.

#### ARTÍCULO 164.- Duración.

\_\_\_\_ La instrucción del sumario administrativo debe concluirse en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles, excepto cuando la Presidencia del Concejo Deliberante disponga ampliarlo en función de la complejidad de los hechos que se investigan.

#### ARTÍCULO 165. - Garantías.

\_\_\_\_ En toda investigación preliminar o sumario administrativo deben garantizarse que:

- a) Se mantendrá estricta reserva sobre todas las actuaciones y diligencias que se lleven a cabo;
- b) Se notificará personalmente a quienes deben comparecer, con una antelación no menor de dos (2) días;
- c) Se relevará del deber de declarar bajo juramento a los presuntos responsables;
- d) Se les asegurará el derecho de defensa a las personas a quienes se le impute la comisión de una falta disciplinaria, y se les informará al ser citados a presentar su descargo, que tienen derecho a ser asistidos por letrados en su defensa técnica,;
- e) Los plazos se computarán en días hábiles administrativos;

- f) Los actos por los cuales se apliquen o modifiquen sanciones deberán ser archivados en el respectivo legajo del empleado legislativo;
- g) Procurar economía procesal, desestimando la prueba que sea notoriamente inconducente y/o dilatoria, disponiendo su producción en tiempos útiles, acorde al plazo de duración del sumario, limitando la cantidad de testigos a un máximo de cinco (5), salvo que las particulares circunstancias del caso exijan un número mayor;
- h) Si durante la tramitación del sumario administrativo o como resultado de la investigación, se advirtieran hechos que puedan configurar la comisión de un delito de acción pública, deberá verificar si se ha realizado la denuncia policial o judicial correspondiente y, en caso de no haberse cumplido este requisito dará intervención al Juez penal que resulte competente. En ambos casos dejará constancia de ello en el sumario.

#### ARTÍCULO 166. - Notificación de la Imputación. Declaración.

Una vez iniciado el procedimiento de sumarial el empleado será notificado de la imputación y de las pruebas que se hubieren presentado y/o eventualmente incorporado como resultado de la investigación preliminar. En el mismo acto se lo citará a declarar, proponer su descargo y ofrecer la prueba que estime necesaria para el ejercicio de su derecho de defensa dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado.

#### ARTÍCULO 167. - Prueba.

Las pruebas pueden ser de todo tipo y las pericias que se requieran se realizarán por los organismos pertinentes. Para la merituación de la prueba, se usará el principio de la libre convicción y en caso de duda en la interpretación se estará a la más favorable al empleado.

#### ARTÍCULO 168. - Rebeldía.

El sumariado debidamente citado que no compareciere ni probare justa causa de inasistencia, será declarado rebelde, sin perjuicio de continuar con las actuaciones hasta su terminación.

#### ARTÍCULO 169. - Conclusiones.

Cuando a juicio del instructor sumariante se encuentren reunidos elementos de convicción suficientes que acrediten la comisión de un hecho considerado falta y la responsabilidad del empleado, procederá a formular sus conclusiones por escrito, expresando concretamente la relación circunstanciada de los hechos investigados, la evaluación de la prueba según las reglas de la sana crítica, la calificación de la conducta del sumariado, el encuadre del caso en las disposiciones legales, con indicación precisa de la sanción que resulta aplicable.

#### ARTÍCULO 170.- Solicitud de Archivo.

Si al término del plazo establecido para proceso no existieren pruebas suficientes como para determinar la responsabilidad de los inculpados, el instructor elevará el sumario con un informe a la autoridad de aplicación solicitando el archivo del sumario.

#### ARTÍCULO 171.- Memorial defensivo.

Producido el informe, el instructor notificará sus conclusiones al sumariado, quien en el plazo de cinco (5) días podrá presentar un memorial en su defensa e insistir, en su caso, con la producción de las medidas de prueba oportunamente ofrecidas y que no se hubieran realizado en la etapa anterior.

#### ARTÍCULO 172.- Remisión de Actuaciones a la Presidencia.

Presentado el memorial previsto en el artículo anterior o vencido el plazo para hacerlo sin que se hubiera presentado, el sumario será remitido a la Presidencia del Concejo quien podrá disponer la recepción de nuevas pruebas o de aquéllas omitidas o denegadas por el instructor.

Si fuera necesario, se ordenará al instructor la recepción de la prueba dispuesta o se designará un nuevo instructor para su cumplimiento.

#### ARTÍCULO 173.- Resolución Final.

La Presidencia del Concejo resolverá el sumario atendiendo a la descripción de los hechos y las pruebas presentadas. La decisión será adoptada en el término de quince (15) días a partir de la recepción del sumario o en su caso de la culminación de las diligencias probatorias dispuestas.

Ésta deberá contener:

- a) La fecha y el lugar en que se dicta.
- b) Las condiciones personales del empleado sumariado, con detalle de los datos que sirvan para identificarlo.
- c) Una relación clara, precisa y circunstanciada del o de los hechos y/o faltas cuya comisión se imputan al sumariado.
- d) Una valoración clara y concreta de la prueba de cargo y de descargo colectada en el expediente, efectuada conforme las pautas que impone el sistema de valoración de la prueba de la sana crítica racional.
- e) La determinación sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad que en el hecho le cabe al sumariado, con especial mención de las disposiciones legales que se reputen aplicables y, en su caso.
- f) La individualización de la sanción disciplinaria aplicable, los antecedentes en la función del sumariado y los perjuicios efectivamente causados.

Toda sanción firme será anotada en un Registro de Sanciones que a tal efecto se habilitará en la Secretaría Administrativa, independientemente de su asentamiento en el legajo personal del afectado.

#### ARTÍCULO 174. - Medidas preventivas - Traslado de Oficina.

Cuando la permanencia en funciones fuera inconveniente para la instrucción del sumario o para la correcta prestación del servicio, la autoridad administrativa competente podrá disponer el traslado del empleado sumariado. Éste se hará efectivo dentro del asiento habitual de sus tareas.

Esta decisión deberá ser tomada por la autoridad competente con los debidos fundamentos y tendrá los efectos de una medida precautoria, no pudiendo extenderse en ningún caso durante más de dos (2) meses desde la fecha de iniciación del sumario.

El traslado del empleado sólo puede exceder el período señalado en los supuestos en que, por disposición fundada de la Secretaría del Área, se amplíe el plazo de instrucción y aún resulte inconveniente la presencia del imputado en el lugar de revista.

#### ARTÍCULO 175. - Medidas preventivas - Suspensión Preventiva.

Cuando no fuera posible el traslado del empleado, o la gravedad del hecho lo hiciera aconsejable, el empleado presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido preventivamente por un término no mayor de treinta (30) días, prorrogable por otro período de hasta sesenta (60) días. Ambos términos se computarán en días corridos. El Presidente del Concejo Deliberante podrá solicitar previamente un dictamen a la Comisión Paritaria, debiendo esta expedirse sobre la conveniencia u oportunidad de la medida.

#### ARTÍCULO 176.- Reintegro al Servicio.

Vencidos los términos a que se refiere el artículo anterior sin que se hubiere dictado resolución conclusiva en el sumario, el empleado deberá reintegrarse al servicio, pudiendo serle asignada, de resultar conveniente, una función diferente.

#### ARTÍCULO 177. - Medidas preventivas - Agente Privado de Libertad.

Cuando el empleado se encontrare privado de libertad será suspendido preventivamente, instruyéndose el sumario pertinente, debiendo ser reintegrado al servicio dentro de los dos (2) días de recobrada la libertad.

La calificación de la conducta del empleado se hará en el sumario administrativo correspondiente, en forma independiente del estado o resultado del proceso judicial.

ARTÍCULO 178.- Medidas preventivas - Agente Procesado.

Cuando al empleado se le haya dictado auto de procesamiento por hecho ajeno al servicio, y la naturaleza del delito que se le imputa fuera incompatible con su desempeño en la función, se le asignará otra hasta tanto recaiga pronunciamiento en la causa penal.

ARTÍCULO 179.- Medidas preventivas - Proceso originado en hechos del servicio o a él vinculados.

Cuando el proceso penal se hubiere originado en hechos del servicio o a él vinculados, al empleado se le asignará una función distinta, sin perjuicio de la sanción que correspondiere en el orden administrativo.

ARTÍCULO 180.- Pago de Haberes por el Lapso de la Suspensión.

El pago de haberes por el lapso de la suspensión procederá cuando fuere absuelto o sobreseído en sede penal y sólo por el tiempo que hubiere permanecido en libertad y no se hubiere autorizado su reintegro, siempre y cuando no haya recaído sanción administrativa en el proceso sumarial.

ARTÍCULO 181.- Causa Criminal.

La sustanciación de sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la aplicación de sanciones de conformidad con lo dispuesto en el presente régimen, tendrán lugar con prescindencia de la causa criminal que se le siguiere al empleado sumariado.

El sobreseimiento definitivo o la absolución dictados en una causa criminal no habilitan al empleado a continuar en servicio si es sancionado con cesantía o exoneración en el sumario administrativo.

Pendiente la causa criminal, no podrá el sumariado ser declarado exento de responsabilidad. En este caso, los plazos de prescripción y caducidad quedarán automáticamente suspendidos.

ARTÍCULO 182. - Causas Penales Pendientes.

Si el trámite debiera suspenderse por estar pendiente la causa penal, el instructor informará de ello a la Presidencia del Concejo Deliberante, quedando desafectado del mismo hasta su reapertura. No obstante, deberá requerir informes periódicos a efectos de conocer la situación procesal del sumariado.

Dicho lapso no operará a los efectos de la prescripción y quedarán suspendidos todos los términos fijados en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 183. - Recurso de Reconsideración.



El empleado sancionado siempre podrá interponer recurso de reconsideración contra el acto administrativo que imponga sanciones disciplinarias o que decida una medida preventiva o precautoria.

#### ARTÍCULO 184. - Plazo.

El recurso de reconsideración deberá interponerse dentro de los diez (10) días de notificado el acto ante la Presidencia del Concejo Deliberante, quien deberá resolverlo dentro de los treinta (30) días computados desde su interposición.

#### ARTÍCULO 185. - Agotamiento de la Instancia Administrativa.

La instancia administrativa se agota en todos los casos con la resolución definitiva adoptada por la Presidencia, quedando habilitada la instancia Judicial ante el Juzgado con competencia territorial en materia contencioso administrativo.

### CAPITULO XIII – EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL SISTEMA DE RETIRO PROGRAMADO

#### ARTÍCULO 186 - Causales.

El vínculo laboral del personal del personal del Concejo Deliberante se extingue por:

- a) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la autoridad competente según la norma aplicable.
- b) Fallecimiento del empleado.
- c) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad o antes, cuando el grado de incapacidad psicofísica permita el encuadre del/la empleado/a legislativo en los beneficios jubilatorios.
- d) Exoneración o cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Convenio y la normativa aplicable.
- e) Por encontrarse el trabajador en condiciones de acceder al beneficio previsional o por inacción del empleado legislativo ante la intimación fehaciente del Concejo Deliberante de la Ciudad de Salta para proceder a iniciar los trámites jubilatorios.
- f) En los casos del personal de Agrupamiento Político, normado por la Ordenanza N°10.098, de acuerdo a lo establecido en dicha ordenanza, esto es, cuando el funcionario que lo designó lo estime oportuno, según su criterio o valoración, cuando el funcionario que propuso su designación lo solicite y/o cese en sus funciones, por cese del mandato de los señores Concejales, por fallecimiento del señor Concejel que propuso su designación.

#### ARTICULO 187.- Sistema de Retiro Programado.

Instituyese el Sistema de Retiro Programado para el personal del Concejo Deliberante, mediante el cual se podrá optar por mantener subsistente la relación

laboral con éste Organismo, con las condiciones y modalidades que prevé el presente Convenio, sin prestar servicio efectivo.

#### ARTICULO188.-Requisitos

Para acogerse al presente sistema, los empleados deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Acreditar un mínimo de veinte (20) años de servicios con aportes previsionales ante el ANSESS.
- b) Presentar la solicitud que inequívocamente exprese su voluntad de acogimiento al Sistema.

#### ARTICULO189.- Condiciones

Los empleados que adhieran al Sistema de Retiro Programado, una vez acordado y homologado el mismo, quedarán dispensados de la prestación activa del servicio.

La remuneración a percibir por el personal que se acoja al Sistema, será reducida conforme pautas que se acuerden con la Presidencia del Concejo Deliberante en cada caso.

La reducción referida no se aplicará para el cálculo de los aportes personales y contribuciones estatales al régimen previsional y de obra social, los que serán realizados conforme la normativa vigente en la materia. Las retenciones de otra naturaleza, tomarán como base para su cálculo el importe bruto con la reducción acordada.

Queda establecido que la remuneración que se fije en el acuerdo individual constituirá un solo concepto denominado "Sueldo Retiro Programado".

#### ARTICULO 190.- Prohibiciones

El personal que se acoja al Sistema no podrá reingresar al servicio activo en el ámbito de la municipalidad, subsistiendo el régimen de incompatibilidades establecido en el presente Convenio y en la normativa provincial y municipal vigente.

Las excepciones a esta prohibición, deberán ser formuladas ante la Presidencia del Cuerpo y quedarán sujetas para su autorización a las siguientes condiciones:

- a) Solicitud escrita del interesado;
- b) Subsistencia de la vacante que se hubiera producido a raíz de su adhesión al sistema;
- c) Dictamen de la Comisión Paritaria Permanente.

#### ARTICULO 191.- Procedimiento

La Presidencia del Concejo Deliberante reglamentará el procedimiento administrativo necesario para el acogimiento al Sistema de Retiro Programado; a tales efectos podrá solicitar opinión a la Comisión Paritaria Permanente.

#### ARTICULO192.- Homologación

Para la efectiva aplicación del convenio particular de Retiro Programado, será condición la homologación del respectivo acuerdo por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Salta, o el organismo que en el futuro lo reemplace.

### CAPITULO XIV - COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE

#### ARTÍCULO 193.- Paritarias

Se establece la formación de una COMISIÓN PARITARIA PERMANENTE, la que estará integrada por los Secretarios Administrativo y Legislativo y el Asesor Legal y Técnico en representación del Concejo Deliberante y tres representantes del S.E.Co.De..

El Presidente del Concejo Deliberante podrá asistir con voz a las reuniones de la Comisión.

Una vez constituida, fijará su reglamento de trabajo y plan de labor. La duración de los mandatos de los miembros paritarios sindicales deberán ser renovados cada dos años.

La Comisión deberá reunirse a requerimiento de la Presidencia del Concejo Deliberante o por citación de dos de los miembros paritarios.

Sin perjuicio de ello, deberá reunirse durante la primera quincena del mes de mayo y en la primera quincena de noviembre, a los efectos considerar una adecuación de los haberes de los empleados del Organismo y demás temas que las partes consideren convenientes. La ausencia sin justificación de cualquiera de las partes a las reuniones mencionadas, hará incurrir a la misma en falta grave, sujeta a las responsabilidades que por derecho correspondan.

#### ARTÍCULO194.-Comisión Paritaria - Funciones

Serán funciones de la Comisión Paritaria las establecidas en el presente Convenio y las previstas en el artículo 14 de la Ley 14.250 (texto ordenado según Decreto 1135/04 P.E.N.) que se transcribe a continuación y mantendrán su vigencia a estos efectos independientemente de la modificación de la norma nacional:

*“ARTÍCULO 14.- Estas comisiones estarán facultadas para:*

*a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes o de la autoridad de aplicación.*

*b) Intervenir en las controversias o conflictos de carácter individual o plurindividual, por la aplicación de normas convencionales cuando las partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.*

*c) Intervenir al suscitarse un conflicto colectivo de intereses cuando ambas partes del convenio colectivo de trabajo lo acuerden.*

*d) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten modificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización de la empresa. Las decisiones que adopte la Comisión quedarán incorporadas al Convenio Colectivo de Trabajo, como parte integrante del mismo.”*

#### ARTÍCULO 195.- Tutela Sindical

Los representantes de los empleados en la Comisión Paritaria Permanente gozarán de tutela sindical, con los alcances establecidos en la Ley de Asociaciones Sindicales.

### CAPÍTULO XV – RECONOCIMIENTO DE LA ACTIVIDAD SINDICAL

#### ARTÍCULO 196.- Reconocimiento.

Se reconoce al Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante, Personería Gremial N° 1557 M.T.S.S. como Entidad Gremial representativa del personal amparado por el presente Convenio, en los términos de la Ley de Asociaciones Sindicales.

#### ARTÍCULO 197.- Garantías.

Los miembros del Órgano Directivo del S.E.Co.De., electos de acuerdo con los procedimientos establecidos por la normativa vigente en materia de asociaciones sindicales tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos, además de las previstas por la Ley de Asociaciones Sindicales:

- a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que se entorpezca el normal funcionamiento, dentro de los horarios habituales de trabajo
- b) La distribución libre de las publicaciones que se refieran a cuestiones profesionales y sindicales. Se facilitará el uso de carteleras ubicadas en lugares visibles en zonas de fácil acceso para los trabajadores.
- c) Las autoridades del Concejo deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas en los lugares y horarios de trabajo.
- d) Las partes procurarán que el ejercicio de los derechos incluidos en los incisos precedentes no afecte la atención al público ni a ningún otro aspecto relacionado con el normal desarrollo de las tareas del organismo.

- e) El Concejo Deliberante descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados del S.E.Co.De., entidad gremial signataria presente Convenio Colectivo y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial, en la institución bancaria que ésta determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley.
- f) A los fines del cumplimiento del artículo 44 de la Ley Nº 23.551, el Estado empleador facilitará a la organización gremial reconocida un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

#### ARTÍCULO 198.- Licencias gremiales

Hasta tres (3) miembros de la Mesa Directiva de la Asociación Sindical podrán hacer uso simultáneamente de la licencia gremial, con goce íntegro de haberes, los que no podrán superar los noventa días anuales. El período que dure dicha licencia será considerado como de trabajo efectivo a todos fines.

#### ARTÍCULO 199.- Permisos Gremiales

Los miembros de la Mesa Directiva del Sindicato de Empleados del Concejo Deliberante podrán hacer uso de permisos diarios para retirarse del edificio con autorización de los Jefes de Departamentos, las mismas no podrán exceder de cinco horas mensuales.

#### ARTÍCULO 200.- Tutela gremial

El personal que ocupe cargos gremiales o de representación gremial, no podrá en ningún caso ser desplazado de su oficina, sector de trabajo u horario habitual de labor, durante todo el tiempo que dure su mandato y hasta pasado un año de la finalización del mismo, conforme lo dispuesto por la normativa vigente en la materia.

#### ARTÍCULO 201.- Día del empleado del Concejo Deliberante

Queda reconocido como "Día del Empleado del Concejo Deliberante", el día 24 de noviembre de cada año, concediéndose asueto administrativo el último viernes del mes de noviembre de cada año.

#### ARTÍCULO 202.- Aporte solidario

El Concejo Deliberante aportará mensualmente a la Entidad Sindical con Personería Gremial en el ámbito del Concejo Deliberante de la ciudad de Salta, el Cero Coma Seis por Ciento (0,6%) del total de la remuneración bruta mensual, normal, habitual y permanente de los empleados de Planta Permanente y Planta de Apoyo Permanente involucrados en el ámbito del presente Convenio y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador y a partir de su homologación.

Los fondos así conformados serán destinados por la organización gremial para contribuir a gastos de educación, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social.

El importe resultante será depositado a la orden de la organización gremial, en la cuenta bancaria que la misma indique, dentro de los diez (10) días del mes siguiente. La organización gremial deberá rendir mensualmente cuenta del destino de los fondos ante la Secretaría Administrativa, a los efectos del cumplimiento de la normativa financiera y administrativa vigente.

#### ARTÍCULO 203.- Información

Para asegurar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo, el Concejo Deliberante se compromete a brindar toda aquella información, incluyendo los aspectos presupuestarios, en la medida que la misma resulte necesaria para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T).

### CAPITULO XVI - VIGENCIA

ARTÍCULO 204.- A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo no serán de aplicación en el ámbito del Concejo Deliberante aquéllas normas de empleo aplicables y sus disposiciones reglamentarias, que en todo o en parte se opongan a lo establecido en el mismo.

ARTÍCULO 205.- Las partes se comprometen a continuar revisando la normativa que regula las relaciones de trabajo y a promover y analizar conjuntamente las acciones y medidas que tiendan al desarrollo de mejores prácticas que promuevan la mayor calidad y efectividad de las prestaciones laborales así como su oportuna aplicación en todo el ámbito del presente.

A tales efectos se faculta a la Comisión Paritaria a elaborar proyectos de revisión del presente Convenio, como así también a proponer las normas necesarias para su efectiva aplicación.

ARTÍCULO 206.- El presente Convenio tendrá vigencia a partir de su firma; con la salvedad de las cuestiones económicas que ameriten la previsión presupuestaria, las que deberán incorporarse en el presupuesto anual a aplicarse en el periodo inmediato posterior a la firma del presente, por lo que tales cuestiones entrarán efectivamente a partir de que se encuentren incluidas y aprobadas en el presupuesto respectivo.

Las partes se comprometen a realizar las gestiones necesarias para su homologación por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.