

Inicio (/) / Normativa (/normativa)

/ Resolución 251/2007 (/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-251-2007-137124) / Texto completo

SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES  
**2008-01-28**

---

MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SUBSECRETARIA DE RELACIONES LABORALES

Resolución N° 251/2007

CCT N° 927/2007 "E"

Bs. As., 22/11/2007

VISTO el Expediente N° 1.059.794/02 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y la Ley N° 25.877, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 461/489 y 490/491 del Expediente N° 1.059.794/02 obran el Convenio Colectivo de Trabajo y Acta Complementaria celebrados por la ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.) y la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.) por la parte sindical y la CORPORACION DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES (C.M.C.B.A.) por la parte empresaria, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho Convenio será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia que se desempeñen en la CORPORACION DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES (C.M.C.B.A.) y en la empresa Central Servicios, según se desprende del artículo 1 del mismo.

Que la vigencia del citado texto convencional es por dos (2) años.

Que el ámbito territorial y personal del mismo se corresponde con la actividad principal de la entidad empresaria signataria y la representatividad de las partes sindicales firmantes, emergentes de sus personerías gremiales.

Que asimismo corresponde dejar constancia lo establecido en el artículo 139 del convenio colectivo a homologarse, en cuanto a que las partes celebrantes pactan que el escalafón y el régimen de carrera administrativa, técnica profesional y de servicios de apoyo, será incorporada como anexo al presente convenio, cuya discusión quedara finalizada dentro de los SESENTA (60) días de la celebración del presente.

Que respecto de lo establecido por las partes en el artículo 54 del convenio y del error de tipeo incurrido en relación a los días posteriores al parto en la licencia por maternidad cabe tener por válidos los SETENTA (70) días que hacen a la lógica del artículo en general.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado Convenio Colectivo de Trabajo.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que las facultades del suscripto para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

EL SUBSECRETARIO DE RELACIONES LABORALES

RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo y Acta Complementaria celebrados por la ASOCIACION DE TRABAJADORES DEL ESTADO (A.T.E.) y la UNION DEL PERSONAL CIVIL DE LA NACION (U.P.C.N.) por la parte sindical y la CORPORACION

DEL MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES (C.M.C.B.A.) por la parte empresaria, que lucen a fojas 461/489 y 490/491 del Expediente N° 1.059.794/02, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo a fin de que la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos registre el Convenio Colectivo de Trabajo, obrantes a fojas 461/489 y 490/491 del Expediente N° 1.059.794/02.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Gírese al Departamento Control de Gestión para la notificación a las partes signatarias. Posteriormente procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — GUILLERMO E. J. ALONSO NAVONE, Subsecretario de Relaciones Laborales, M. T. E. y S. S.

Expediente N° 1.059.794/02

Buenos Aires, 29 de noviembre de 2007

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION SSRL 251/07 se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa que luce a fojas 461/489 y 490/491 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el N° 927/07 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro, Convenios Colectivos de Trabajo, Dto. Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL PERSONAL DE LA CORPORACION DEL

MERCADO CENTRAL DE BUENOS AIRES

TITULO I

## AMBITO DE APLICACION

### CAPITULO I: DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1º.- El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de dependencia con la Corporación del Mercado Central de Buenos Aires (en adelante CMCBA) y con la empresa Central Servicios.

Todos los nombramientos del personal comprendidos en el presente convenio revisten el carácter de permanente, salvo que en el acto de designación expresamente se señale lo contrario.

Las partes dejan sentado que la relación entre la CMCBA y los trabajadores es de empleo público, dentro del marco de vigencia de la Ley 14.250 por lo cual el presente CCT no implica la vigencia en este ámbito de la Ley de Contrato de Trabajo (t.o. ley 20.744) en los términos de su art. 2 inc. a).

ARTICULO 2º.- Las cláusulas del presente Convenio quedan incorporadas a los contratos individuales existentes al momento de su entrada en vigencia y sólo podrán ser modificadas, con efecto en dichos contratos individuales, por acuerdo colectivo de los signatarios del presente Convenio.

Si durante la vigencia del presente Convenio se dictaran leyes o actos administrativos, que alcancen a algún sector de trabajadores comprendidos en el mismo, y cuya aplicación resultara más beneficiosa para dicho personal, las mismas podrán ser incorporadas al convenio colectivo, previa consulta a la COMISION PARITARIA PERMANENTE (en adelante, C.P.P) establecida conforme al artículo 91 del presente.

ARTICULO 3º.- Queda convenido que las referencias a personas efectuadas en género femenino o masculino tienen carácter y alcance indistintos. Todas las menciones de un género, a fin de evitar la sobrecarga gráfica, representan siempre a hombres y mujeres.

ARTICULO 4º.- Vigencia. El cumplimiento de este Convenio es obligatorio en todo el ámbito de la CMCBA y en la empresa Central Servicios.

Aclárase que será de aplicación para el personal que, estando comprendido en el presente, sea adscripto o destinado o trasladado en comisión a organismos de la Administración Pública Nacional, Provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Su vigencia se extenderá por el término de DOS (2) años, salvo en aquellas materias o temas en los que las partes acuerden un plazo de vigencia menor.

Sin perjuicio de ello, hasta tanto no entre en vigencia un nuevo convenio colectivo de trabajo, el presente mantendrá ultraactivamente su vigencia.

Dentro del plazo de SESENTA (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación.

## CAPITULO II: NEGOCIACION DE BUENA FE

ARTICULO 5º.- Las partes se comprometen a negociar de buena fe, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

## TITULO II

### CONDICIONES DE INGRESO

ARTICULO 6º.- El ingreso a la CMCBA estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. El Directorio de la CMCBA podrá exceptuar del cumplimiento de este requisito mediante fundamentación precisa y circunstanciada.

b) Condiciones de conducta e idoneidad para el cargo que se acreditará mediante los regímenes que se establezcan para la selección o concurso, según corresponda, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato, en el acceso a la función pública. Las asociaciones sindicales ejercerán mediante las correspondientes veedurías previstas en el presente convenio, su participación y control del cumplimiento de los criterios de selección y evaluación para garantizar la efectiva materialización de los principios antes señalados.

c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

ARTICULO 7º.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, no podrán ingresar:

a) El que haya sido condenado por delito doloso, excepto cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o declaración judicial de prescripción de la pena o de la acción.

b) El condenado por delito en perjuicio de la CMCBA, Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

c) El que tenga proceso penal pendiente que pueda dar lugar a condena por los delitos enunciados el inciso b) del presente artículo.

d) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.

e) El sancionado con exoneración o cesantía en la CMCBA, en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o del Gobierno Autónoma de la Ciudad de Buenos Aires, mientras no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

f) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación o el que estuviere percibiendo el haber jubilatorio, salvo aquellas personas de reconocida aptitud, las que no podrán ser incorporadas al régimen de estabilidad.

g) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley N° 24.429.

h) El deudor moroso del Fisco Nacional mientras se encuentre en esa situación, declarada expresamente por éste.

i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

j) Quien mantenga relación laboral y/o patrimonial, cualquiera sea su condición, con empresas, consultores, etc, que tengan relación comercial con la CMCBA y se encuentren sujetos a su jurisdicción.

El trabajador deberá, al momento del ingreso, manifestar con carácter de declaración jurada que no le alcanza ninguna de las causales previstas en el presente convenio.

ARTICULO 8º: Las designaciones efectuadas en violación a las condiciones previstas en este Convenio, podrán ser declaradas nulas y sin derecho a indemnización por ningún concepto, cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

ARTICULO 9º.- Reingreso. Para el reingreso a la CMCBA se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso, con la excepción prevista en el inciso f) del artículo 7º del presente Convenio. Si el mismo se produjera dentro de los CINCO (5) años del egreso, en calidad de permanente y a un

cargo o función de nivel equivalente o inferior al que tenía al momento de su egreso, y el hubiera gozado de dicha estabilidad en aquel momento, la readquirirá en forma automática.

Los trabajadores que hubieran egresado por retiro voluntario, podrán reingresar a la CMCBA luego de transcurridos 5 años de la fecha de egreso.

### TITULO III

#### RELACION DE EMPLEO

##### CAPITULO I: NATURALEZA DE LA RELACION DE EMPLEO

ARTICULO 10º.- Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los siguientes principios ordenadores del empleo público:

- a) Sometimiento pleno a la Constitución Nacional y a la ley.
- b) Igualdad, mérito y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistara como personal permanente de acuerdo al régimen de este Convenio.
- d) Etica profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

ARTICULO 11º.- Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquéllos establecidos por la legislación nacional, provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los usuarios.

ARTICULO 12º.- El personal alcanzado por el presente Convenio podrá revistar como Permanente o No Permanente.

El personal que ingresa como no permanente, lo hará en las funciones de Gerente General, Gerente de Area, Asesores de Directorio y contratado bajo alguna de las modalidades establecidas por el presente convenio, de acuerdo a lo establecido en el art. 24 del presente.

ARTICULO 13º.- El personal permanente ingresa a los cargos pertenecientes al régimen de carrera, mediante los mecanismos de selección que contemplen los principios de transparencia, publicidad, igualdad de oportunidades y de trato, y mérito, para determinar la idoneidad para el cargo o función a cubrir.

La estabilidad del personal permanente sólo se perderá por las causales establecidas en este convenio.

La designación de personal en cargos de carrera, sin la aplicación de los sistemas de selección establecidos de conformidad con los principios convenidos en el presente convenio, no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al correspondiente régimen de estabilidad.

ARTICULO 14º.- Todo nombramiento de carácter permanente originará la incorporación a los planteles básicos del organismo y a la carrera administrativa. El ingreso se hará en todos los casos por la categoría del escalafón correspondiente al agrupamiento, según requisitos y perfil que reúna el ingresante. El ingreso será en la menor categoría correspondiente a la función a desempeñar, salvo que dentro del plantel básico no haya personal con los requisitos necesarios para el cargo a cubrir.

ARTICULO 15º.- La estabilidad del personal alcanzado por este convenio comprende:

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

ARTICULO 16º.- La estabilidad es extensiva al cargo o función cuando se trate del desempeño de funciones de nivel gerencial o críticas que determine la CMCBA, a las que se hubiese accedido por el régimen de selección, con períodos de duración establecidos previamente.



Asimismo, el desempeño de funciones de jefatura, a las que se hubiese accedido mediante sistemas de selección que acrediten la idoneidad bajo igualdad de oportunidades entre los trabajadores que reunieran las condiciones exigidas, tiene la estabilidad funcional prevista en el presente artículo.

El personal alcanzado por la estabilidad mencionada en el presente artículo, la perderá por redefinición de la estructura organizativa, por desempeño inadecuado, por sanciones disciplinarias que impliquen como mínimo una suspensión de más de DIEZ (10) días dispuesta mediante un procedimiento de instrucción sumarial.

A este efecto, no podrá pactarse períodos de duración superiores a los CUATRO (4) años. Una vez vencido el período respectivo deberá realizarse el proceso de selección correspondiente.

ARTICULO 17º.- El personal que posea estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

ARTICULO 18º.- La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

a. La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será de DIEZ (10) meses.

A este efecto, se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el hubiera cumplido con las jornadas correspondientes, conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada.

b. La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba, a través de las evaluaciones satisfactorias y la aprobación de actividades de capacitación indicadas por la CMCBA. A este efecto, las entidades sindicales ejercerán la veeduría prevista en el presente en los respectivos procesos de evaluación.

c. La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función, de conformidad legislación nacional en la materia.

El nombramiento del personal permanente tendrá carácter provisional, durante los primeros DIEZ (10) meses de servicio efectivo. Al término del octavo (8º) mes y dentro de los diez (10) días siguientes, el responsable del Area de Recursos Humanos deberá solicitar al responsable del Area donde se desempeñe el un informe sobre la idoneidad y condiciones para el desempeño de la labor conferida y, propondrá la confirmación o cancelación de la designación,

previa intervención de la Gerencia General y de la veeduría gremial. Si al cumplirse los diez (10) meses del ingreso, la CMCBA no emitiera acto administrativo, se considerará ratificada la designación.

ARTICULO 19º.- Durante el período de prueba, la designación del trabajador podrá ser cancelada en cualquier momento por la CMCBA, siempre que se justifique la medida en la falta de idoneidad. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

ARTICULO 20º.- El personal alcanzado por el régimen de este convenio que resulte afectado por medidas de reestructuración que comporten la supresión de áreas, dependencias, cargos asignadas a los mismos, con la supresión de los respectivos cargos, funciones y tareas podrá optar por percibir la indemnización correspondiente de forma inmediata y en un sólo pago dentro de los TREINTA (30) días de la baja o por su reubicación.

En caso que optara por su reubicación, se garantizará la incorporación del afectado para ocupar cargos vacantes de igual o mayor jerarquía al que revistaba antes de quedar en situación de disponibilidad, a cuyo efecto deberán cumplirse con las acciones de reubicación en el ámbito del presente convenio, durante el plazo improrrogable de TREINTA (30) días, con carácter previo al pase a disponibilidad.

De no concretarse la reubicación antes del vencimiento de dicho plazo, el trabajador quedará en situación de disponibilidad. El período de disponibilidad se asignará a los trabajadores con una antigüedad de 1 a 10 años por un período de 6 meses, y más de 10 años por un período de 12 meses. Si durante el período de disponibilidad se produjeran vacantes, deberá priorizarse para su cobertura al que se encuentre en situación de disponibilidad.

Los cargos, funciones y tareas anulados por el pase a disponibilidad de un empleado no podrán crearse hasta dos años después de la cesantía del puesto en disponibilidad.

No podrán ser puestos en disponibilidad los empleados que estén con edad para jubilarse, los delegados gremiales hasta un año después de haber cesado como tales, las mujeres embarazadas, los empleados con licencia por enfermedad o por accidente de trabajo hasta la finalización de las mismas. Los que gozaran de licencia sin goce de haberes, comenzarán el período de disponibilidad a partir de su notificación, momento a partir del cual comenzarán a percibir su remuneración.

ARTICULO 21º.- Reconversión Laboral. De ser necesaria la reconversión laboral del trabajador disponible para su reubicación en cargos vacantes, podrá asistir a cursos de capacitación por un período no mayor a SEIS (6) meses, durante los cuales percibirá el consiguiente haber de disponibilidad.

La C.P.P reglamentará los aspectos operativos relacionados con el presente artículo, en función de la situación de revista de los trabajadores afectados.

ARTICULO 22º.- En el caso que el trabajador rehusare el ofrecimiento de ocupar un cargo, tanto en el período de reubicación como en el de disponibilidad, o vencido el término de la disponibilidad sin que haya sido reubicado, se producirá la baja automática generándose el derecho a percibir la indemnización establecida en el artículo siguiente.

ARTICULO 23º.- Indemnización: La indemnización del citado personal comprendido en este convenio, será en todos los casos igual a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor a TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios, si éste fuera menor. Se considerarán las retribuciones percibidas hasta el momento de la opción de baja inmediata ejercida por el trabajador o del pase a disponibilidad, según corresponda, y se computarán los servicios no simultáneos prestados en calidad de personal permanente en el ámbito de la CMCBA, de la Administración Pública Nacional, Provincial o de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires hasta el momento de la referida opción de baja inmediata o de que se hubiera notificado fehacientemente al interesado el pase a disponibilidad, excluidos aquellos que hayan generado con anterioridad una indemnización por aplicación de medidas de reestructuración, retiro voluntario, despido o similar. Esta indemnización excluye toda otra que pudiere corresponder por baja.

Para el caso de trabajadores pasados a situación de disponibilidad, la indemnización se abonará en un solo pago o en hasta TRES (3) cuotas mensuales, iguales y consecutivas, las que comenzarán a hacerse efectivas dentro de los TREINTA (30) días de vencido el plazo de disponibilidad correspondiente.

En el caso de trabajadores sumariados deberá suspenderse el pago de la indemnización hasta tanto se resuelva el sumario, no correspondiendo dicho pago si resultare la aplicación de medidas de cesantía o exoneración.

## CAPITULO II: PERSONAL NO PERMANENTE

ARTICULO 24º.- El personal no permanente revistarán en algunas de las siguientes modalidades: 1) Régimen Gerencial; 2) Asesores de Directorio y 3) Contratados.

1).- EL REGIMEN GERENCIAL comprende a Gerente General y Gerentes.

El ingreso podrá ser por concursó público, pudiendo participar del mismo los empleados de planta permanente de la CMCBA, quienes mantendrán la estabilidad en el nivel escalafonario alcanzado al momento de acceder a la nueva función. El plazo de la designación no podrá ser

superior a cuatro años y no generará el beneficio de la estabilidad. Son causales de extinción: a) El cumplimiento del plazo por el cual fue designado b) El incumplimiento de sus funciones y c) las causales previstas en el Artículo 31 del presente, en cuanto le sean aplicables.

Las partes expresamente acuerdan que el número de gerentes no podrá superar el de la estructura orgánica que rige a la firma del presente, sin perjuicio que en el caso que el Directorio considere modificar la misma, se dará participación a la Comisión Paritaria Permanente, a los efectos de su tratamiento y consideración.

2).- ASESORES DEL DIRECTORIO: Los Asesores del Directorio serán afectados a la realización de estudios, asesoramiento u otras tareas específicas, y no se les podrá asignar funciones propias del personal permanente. Integrarán un plantel que deberá estar incluido en una estructura orgánica particular, manteniendo dependencia directa del Director de la Corporación que lo haya designado y cesará en sus funciones al término de la gestión de éste. La relación con la CMCBA de dichos Asesores, será regida por la modalidad contractual de Locación de Obra o Servicios.

Cada Director dispondrá de una suma única equivalente a tres sueldos básicos del Nivel 3 Grupo A para destinarla a la contratación de asistente de Director.

3).- PERSONAL CONTRATADO: El personal contratado será afectado exclusivamente a la realización de servicios que, por su naturaleza y transitoriedad, no puedan ser cumplidos por personal permanente, no debiendo desempeñar funciones distintas de las establecidas en el contrato.

Dicho personal carece de estabilidad y su contratación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada y basarse en causales de grave incumplimiento en sus funciones o conducta grave.

ARTICULO 25º.- El personal contratado, en los términos del art. 24 inc. 3), será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado, cuando corresponda, del régimen aplicable personal permanente del organismo, que se corresponda con las funciones asignadas.

### CAPITULO III: OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 26º.- Sin menoscabo de las obligaciones emergentes de las cláusulas del presente convenio son obligaciones del empleador:

a) Observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio.

- b) Garantizar al ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- c) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- d) Depositar en tiempo y forma los fondos correspondientes a la seguridad social y aportes sindicales
- e) Entregar al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la previsión social.
- f) Reintegrar al los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g) Garantizar la dignidad del así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la CMCBA.
- h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole, mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l) Llevar un registro de personal con sus respectivos legajos.
- m) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista de los trabajadores.

n) Proveer a los trabajadores de indumentaria de trabajo y de seguridad en los casos que corresponda, acordes a las tareas desarrolladas por los trabajadores.

#### CAPITULO IV: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

ARTICULO 27º- Personal Permanente. El personal permanente tendrá, conforme al régimen laboral que lo encuadre, los siguientes derechos:

- a) Estabilidad en los términos señalados en el artículo 15º del presente convenio,
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- c) Compensaciones por viáticos, gastos de comida, trabajos riesgosos, insalubres, penosos y/o similares.
- d) Asistencia social para el trabajador y su familia.
- e) Solicitar, traslados y permutas.
- f) Libertad de expresión política, gremial o religiosa y todas las garantizadas por la Constitución Nacional.
- g) Asignaciones familiares.
- h) Indemnizaciones por conclusión de la disponibilidad, accidente o enfermedad profesional, fallecimiento y gastos originados por daños y perjuicios originados en o por actos de servicio y a cualquier otra que se consagre expresamente en este Convenio.
- i) Recurrir ante la superioridad por vía jerárquica, medidas o procedimientos que lesionen sus intereses, derechos o dignidad;
- j) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- k) Capacitación permanente
- l) Libre agremiación y negociación colectiva.
- ll) Licencias, justificaciones y franquicias.
- m) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

n) Interposición de recursos.

ñ) Renuncia.

o) Jubilación o retiro.

p) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia

q) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en los institutos y sistemas de carrera establecidos en el presente convenio.

r) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

s) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ARTICULO 28°.- Personal No Permanente: El personal no permanente, conforme al régimen laboral que lo encuadre y en el caso que corresponda, tendrá los siguientes derechos:

a) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.

b) Compensaciones por viáticos, gastos de comida, trabajos riesgosos, insalubres, penosos y/o similares.

c) Asistencia social para el trabajador y su familia.

d) Libertad de expresión política, gremial o religiosa y todas las garantizadas por la Constitución Nacional.

e) Indemnizaciones por accidente o enfermedad profesional, fallecimiento y gastos originados por daños y perjuicios originados en o por actos de servicio y a cualquier otra que se consagre expresamente en este Convenio.

h) Recurrir ante la superioridad por vía jerárquica, medidas o procedimientos que lesionen sus intereses, derechos o dignidad;

i) Libre agremiación y negociación colectiva.

j) Licencias, justificaciones y franquicias.

k) Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.

l) Interposición de recursos.

m) Renuncia

n) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia

o) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T.).

p) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

ARTICULO 29º.- Todos los trabajadores tienen los siguientes deberes:

a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente convenio y en las que pudiera adoptar la CMCBA en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.

c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador.

f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones



específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.

g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos de conformidad con la normativa vigente.

h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la CMCBA, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.

i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de TREINTA (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.

l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la CMCBA y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.

n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas.

ñ) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

ARTICULO 30º.- Todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.

b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones de la CMCBA o que fueran proveedores o contratistas de la misma.

- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos o concesiones que celebre u otorgue la CMCBA
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con usuarios directamente fiscalizadas por la CMCBA.
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la CMCBA.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- j) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio de la CMCBA.

## CAPITULO V: EGRESO

ARTICULO 31º.- La relación de empleo del trabajador concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad en los términos del artículo 19º del presente.
- b) Conclusión o rescisión del Contrato o designación transitoria celebrados bajo el régimen previsto en este Convenio.
- c) Renuncia aceptada o vencimiento del plazo para la aceptación expresa por parte de la CMCBA, según la norma aplicable.

d) Razones de salud que lo imposibiliten en forma permanente para el cumplimiento de tareas laborales y que den lugar al beneficio de jubilación por invalidez.

e) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

f) Baja por jubilación o vencimiento del plazo de un año a partir de la intimación cursada a tal efecto y la entrega de la certificación de servicios si esta fuese posterior. Dicho plazo se extenderá, siempre que las demoras en el trámite jubilatorio no sea imputable al trabajador

g) Cumplimiento del plazo de disponibilidad previsto en el artículo 20º del presente convenio, que corresponda por los supuestos contemplados en el mismo.

h) Retiro voluntario.

i) Fallecimiento.

## TITULO IV

### MODALIDADES OPERATIVAS

ARTICULO 32º.- JORNADA LABORAL. La jornada de trabajo será de 8 hs. diarias y 40 hs. Semanales para todos los empleados de planta permanente y no permanente. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a DOCE (12) horas.

ARTICULO 33º.- Se exceptúan de lo dispuesto en el artículo anterior, los empleados que por regímenes especiales establecidos por la CMCBA deban cumplir con horarios superiores o inferiores, con adicionales compensatorios o regímenes de trabajo por equipo, como los turnos rotativos, o los de sábado, domingos y feriados, o los que revistan carácter de especiales, teniendo en cuenta la naturaleza de las tareas y las necesidades de los sectores.

ARTICULO 34º: Jornada nocturna. Se entenderá por jornada nocturna, la desarrollada entre las VEINTIUNA (21) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de SEIS (6) horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO TREINTA Y DOS (132) horas mensuales.

ARTICULO 35º.- Jornada mixta. Se entenderá por jornada mixta aquélla en que se alternen horas diurnas con nocturnas, reduciéndose proporcionalmente la jornada en OCHO (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los OCHO (8) minutos de exceso como servicio extraordinario según las pautas vigentes.

ARTICULO 36º: Jornada rotativa: Se entenderá por jornada rotativa aquella en que se integren tres turnos móviles —mañana, tarde y noche— de manera alternativa.

ARTICULO 37º: Jornada alternativa: Se entenderá por jornada alternativa aquella en que se integren dos turnos móviles —mañana y tarde— de manera alternativa, de lunes a viernes.

ARTICULO 38º: Horas Extraordinarias: Las horas extraordinarias en lo que excediere la jornada de trabajo del trabajador de lunes a viernes y sábado hasta las 13 hs., deberán ser remuneradas con un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) sobre el salario diario habitual. La base de cálculo de las horas extraordinarias será el sueldo básico, más los adicionales generales y particulares remunerativos, exceptuándose el suplemento por guardería.

ARTICULO 39º: Las horas extraordinarias cumplidas en domingo, feriado, días no laborables o sábado después de las 13.00 hs. tendrán un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) sobre la base de cálculo establecida en el artículo anterior.

Los trabajos cumplidos en días sábados, domingos o feriados, con independencia del pago con recargo previsto en el párrafo anterior, devengarán un descanso compensatorio a favor del trabajador de la misma duración que los días inhábiles trabajados.

Este derecho no alcanza a aquellos trabajadores que cumplan turnos y horarios habituales en días sábado, domingo, feriados y no laborables en la modalidad de "franqueros".

Todo trabajador que haya percibido el pago de horas extraordinarias de acuerdo a la modalidad descrita en el presente artículo, deberá hacer uso del franco compensatorio, dentro de los TREINTA (30) días posteriores al trabajo.

ARTICULO 40º.- El personal que realice horas extraordinarias podrá optar por percibir el recargo correspondiente o por compensar las horas trabajadas, además del descanso compensatorio establecido en el artículo anterior.

En el caso de que se trate de horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes en lo que excediere la jornada de trabajo, o sábado hasta las 13 horas, dicho descanso se incrementará en un 50%, correspondiendo 30 minutos más por cada hora extraordinaria trabajada.

En el caso de que se trate de horas extraordinarias en días domingo, feriado, días no laborables o sábados después de las 13 hs. se incrementará en un 100%, correspondiendo 1 hora más por cada hora extraordinaria trabajada. Dicho descanso se acumulará y es independiente del descanso compensatorio establecido en el artículo 39.

El deberá hacer uso de este derecho dentro de los TREINTA (30) días posteriores al trabajo.

ARTICULO 41º.- El personal incluido en el presente Convenio Colectivo podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida en CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la que corresponde a su cargo o función. La resolución del pedido quedará a criterio exclusivo del Directorio de la CMCBA.

En caso de concesión del beneficio, el trabajador percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes. Los trabajadores que al momento de entrar en vigencia este convenio se encuentren usufructuando un beneficio similar al que precedentemente se instituyen, continuarán rigiéndose por las modalidades del anteriormente autorizado, salvo que optaran por estar incluidos en el presente.

## TITULO V

### LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

ARTICULO 42º.- Derechos. El personal permanente y no permanente tendrá derecho a las licencias, justificaciones y franquicias previstas en el presente convenio, siempre que presentare la certificación pertinente que en cada caso correspondiere, excepto en lo casos de licencia anual y justificación de inasistencias por razones particulares.

ARTICULO 43º.- El personal tendrá derecho a las siguientes licencias:

a- Anual reglamentaria;

b- Por enfermedad del trabajador

c- Por razones de salud de familiar a cargo;

d- Por razones de familia (maternidad, paternidad, adopción, matrimonio, adaptación escolar y fallecimientos de familiar directo o cónyuge);

e- Por estudio y capacitación;

f- Especial sin goce de sueldo;

g- Licencia por donación de órganos;

h.- Licencia por donación de sangre;

i.- Licencia por razones gremiales;

j.- Licencia con reserva de cargo;

ARTICULO 44º.- Ninguna licencia, sea o no con goce de sueldo, podrá tener una duración mayor a 2 años excepto en los casos de los incisos b), i) y j) del artículo precedente.

ARTICULO 45º.- El personal no permanente tendrá derecho a las mismas licencias del personal permanente, excepto en los casos de los incisos f) y j).

ARTICULO 46º.- LICENCIA POR DESCANSO ANUAL. La licencia por descanso anual es de carácter obligatorio, con goce de haberes, conforme a la antigüedad que registre el trabajador cálculo de la antigüedad se computarán los años de servicios prestados en empleos del ámbito nacional, provincial y municipal y/o privados, siempre que se hayan efectuado los aportes jubilatorios correspondientes. Sin perjuicio de ello, el personal que actualmente goce de un beneficio mayor al que se instituye en el presente, mantendrá dicho beneficio por tratarse de un derecho adquirido.

a) De ONCE (11) días hábiles, hasta CINCO (5) años de antigüedad.

b) De QUINCE (15) días hábiles, de CINCO (05) a DIEZ (10) años de antigüedad.

c) De DIECINUEVE (19) días hábiles, de DIEZ (10) a QUINCE (15) años de antigüedad.

d) De VEINTIDOS (22) días hábiles, cuando la antigüedad sea de QUINCE (15) años a VEINTICINCO (25) años de antigüedad.

e) De VEINTICINCO (25) días hábiles, cuando la antigüedad sea mayor de VEINTICINCO (25) años de antigüedad.

Para tener derecho al goce completo de ésta, el personal deberá contar con los años completos de actividad al 31 de diciembre de cada año inmediato anterior requeridos en cada supuesto.

Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo previsto en el párrafo anterior, gozará de un período de descanso anual en proporción de un día de descanso por cada veinte días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al presente artículo.

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.

El día de comienzo de la licencia anual ordinaria, la CMCBA deberá abonar la retribución correspondiente al período de vacaciones, tomando como base de cálculo la remuneración normal y habitual del trabajador dividida por veinticinco y multiplicada por los días de descanso.

A solicitud del trabajador podrá ser fraccionada en dos oportunidades.

ARTICULO 47º.- LICENCIA POR AFECCIONES DE CORTO TRATAMIENTO.- Los trabajadores tienen derecho a una licencia de hasta 45 días por año calendario, corridos o alternados, con goce de haberes en caso de afecciones de corto tratamiento.

ARTICULO 48º.- LICENCIA POR AFECCIONES DE LARGO TRATAMIENTO.- Los trabajadores en caso de padecer enfermedades de largo tratamiento, tendrán derecho a una licencia con goce de haberes durante 2 años, y de 1 año más con goce del 50% de haberes. Al término de dicho lapso si no estuviere en condiciones de reintegrarse al trabajo, o de acogerse al beneficio previsional, la CMCBA le otorgará un plazo de un año sin goce de haberes durante el cual le reservará el cargo.

ARTICULO 49º.- Incapacidad. Cuando se compruebe que las lesiones o enfermedades por las que se hubiera acordado licencia, con arreglo a lo previsto en materia de afecciones o lesiones de largo tratamiento y accidentes de trabajo, son irreversibles o han tomado un carácter definitivo, los trabajadores afectados serán reconocidos por la autoridad médica oficial de uno de los tres Estados mandantes con el que la CMCBA celebre un convenio colectivo a tal efecto, o en el caso que se tratara de accidente de trabajo o enfermedad profesional por la autoridad competente, que determinará el grado de capacidad laborativa de los mismos, aconsejando en su caso el tipo de funciones que podrán desempeñar, como así también el horario a cumplir, que no podrá ser inferior a CUATRO (4) horas diarias. En caso de que la incapacidad dictaminada sea absoluta, se aplicarán las leyes de seguridad social. El trabajador mantendrá el empleo con la remuneración correspondiente hasta que le fuere otorgada la jubilación.

ARTICULO 50º.- Reincorporación. Vigentes los plazos de licencia por enfermedad o conservación del empleo, en su caso, si resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del que le impida realizar las tareas que anteriormente cumplía, se le deberán asignar otras que pueda ejecutar sin disminución de su remuneración.

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el empleador deberá abonarle una indemnización igual a UN (1) mes de sueldo, normal y habitual por año de servicios o fracción mayor de TRES (3) meses.

ARTICULO 51º.- Acumulación de períodos de licencia. Cuando el trabajador se reintegre al servicio, agotado el término máximo de la licencia prevista en "afecciones o lesiones de largo tratamiento" no podrá utilizar por la misma enfermedad, una nueva licencia de este carácter hasta después de transcurridos TRES (3) años de servicio.

Cuando dicha licencia se otorgue por períodos discontinuos, los mismos se irán acumulando hasta cumplir los plazos indicados, siempre que entre los períodos no medie un término de TRES (3) años sin haber hecho uso de licencias de este tipo.

De darse este supuesto aquéllos no serán considerados y el trabajador tendrá derecho a la licencia total a que se refiere dicho inciso.

ARTICULO 52º.- Los períodos en que el trabajador se encuentre en uso de licencia por afecciones o lesiones de largo tratamiento, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, y de licencia sin goce de sueldo por esos mismos conceptos, así como la licencia por maternidad o adopción, se computarán como trabajados y generarán derecho a licencia anual ordinaria.

ARTICULO 53º.- LICENCIA POR ENFERMEDAD DE FAMILIAR A CARGO.- Se otorgarán 14 días laborables continuos o discontinuos por año calendario, al trabajador para la atención de un familiar que se encuentre enfermo o accidentado y no pueda valerse por sus propios medios para desarrollar actividades elementales. Para tener derecho a este beneficio los trabajadores deberán presentar en un lapso no mayor a 30 días de su ingreso o producida una modificación, una declaración jurada en la que consignarán los datos de las personas que integran su grupo familiar hasta el siguiente vinculo: Grupo familiar: esposa/o, hijos y/o familiar a cargo que conste en legajo. Para el otorgamiento de este beneficio se deberá presentar un certificado médico en el que conste, al margen del diagnóstico, la identidad del paciente. Independientemente de ello, las áreas de contralor podrán disponer las comprobaciones que estimen necesarias para corroborar la validez de este concepto.

ARTICULO 54º.- LICENCIA POR NACIMIENTO. Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los TREINTA (30) días anteriores al parto y hasta NOVENTA (70) días corridos después del mismo.

Sin embargo, la interesada podrá optar, presentando un certificado médico autorizante, para que se le reduzca la licencia anterior al parto. En este caso y en el caso de nacimiento pretérmino se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiese gozado antes del parto, de modo de completar los CIEN (100) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo a la CMCBA con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto o requerir su comprobación por la CMCBA. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que le corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas.



Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación de autoridad médica competente, se origine en el embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, se justificará con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto o Largo Tratamiento".

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de destino o de tareas. En caso de parto múltiple, el período siguiente al parto se ampliará en DIEZ (10) días corridos por cada alumbramiento posterior al primero.

En el supuesto de parto diferido se ajustará la fecha inicial de la licencia, justificándose los días previos a la iniciación real de la misma, con arreglo a lo previsto en "Afecciones o Lesiones de Corto Tratamiento" o "Largo Tratamiento".

El nacimiento de un hijo/a con discapacidad, en tanto la misma se estime en un grado superior al veinticinco por ciento (25%), otorgará al trabajador el derecho a tres (3) meses de licencia con goce de haberes, desde el vencimiento del período de la licencia parental. Este beneficio se hará extensivo a los casos en que el tipo de discapacidad antes referido sobreviniera o se manifestase con posterioridad al momento del nacimiento y hasta los seis (6) años de edad.

La discapacidad y el grado de la misma deberán ser acreditadas mediante certificado expedido en los términos del Art. 3º de la Ley 22.431.

ARTICULO 55º.- Nacimiento sin vida. En el caso de nacimiento sin vida de la criatura, será de aplicación la normativa prevista en el artículo anterior.

ARTICULO 56º.- En los casos de la trabajadora madre de dos hijos, a partir del nacimiento del tercer hijo el período de licencia se incrementará en DIEZ (10) días corridos por cada embarazo sucesivo.

ARTICULO 57º.- Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora dispondrá de DOS (2) descansos de UNA (1) hora en el transcurso de la jornada laboral, para la atención del hijo, por un período no superior a UN (1) año a partir de la fecha del reintegro al trabajo, salvo que por razones médicas sea necesario extenderlo por un lapso más prolongado.

A opción de la trabajadora podrá acumularse la licencia diaria, ingresando DOS (2) horas después o retirarse DOS (2) horas antes de conformidad con las autoridades de la CMCBA.

ARTICULO 58º.- Estado de Excedencia. La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo, podrá optar entre las siguientes situaciones una vez finalizada su licencia por maternidad:

a) Continuar el trabajo en la CMCBA en las mismas condiciones que lo venía haciendo.

b) Rescindir su vínculo laboral percibiendo una compensación equivalente al CINCUENTA POR CIENTO (50%) de su remuneración mensual, normal, habitual y permanente, por cada año transcurrido desde su nombramiento o fracción mayor de TRES (3) meses.

c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a TRES (3) meses ni superior a SEIS (6) meses sin goce de haberes.

ARTICULO 59º.- 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 trabajadora.

ARTICULO 60º.- Licencia por Nacimiento. Los trabajadores varones gozarán del derecho a una licencia de DIEZ (10) días hábiles por nacimiento de hijo, siempre que el parto fuere natural. Ante el supuesto en que el nacimiento fuere por cesárea, la licencia será de quince (15) días hábiles.

ARTICULO 61º.- Tenencia con fines de adopción. El trabajador que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de CIEN (100) días corridos. En caso que la adopción fuese otorgada a matrimonio o quienes vivan en aparente matrimonio, se limitará el plazo a TREINTA (30) días respecto del trabajador varón.

ARTICULO 62º.- Atención de hijos menores. El trabajador que tenga hijos menores de 18 años de edad, en caso de fallecer la madre, padre o tutor de los menores, tendrá derecho a TREINTA (30) días corridos de licencia, sin perjuicio de la que le pueda corresponder por fallecimiento.

ARTICULO 63º.- LICENCIA POR MATRIMONIO DEL TRABAJADOR O DE SUS HIJOS.- El trabajador que contraiga matrimonio gozará de una licencia de 15 días hábiles, anteriores o posteriores al casamiento. Se concederán 2 días hábiles a los trabajadores con motivo del matrimonio de cada uno de sus hijos. En todos los casos deberá acreditarse este hecho ante la autoridad pertinente. Los términos previstos en este artículo, comenzarán a contarse a partir del matrimonio civil o del religioso, a opción del trabajador.

ARTICULO 64º.- LICENCIA POR FALLECIMIENTO.- Será de 5 días hábiles, cuando se produjera el fallecimiento del cónyuge, padres o hijos del trabajador; y de 2 días hábiles por fallecimiento de hermanos, abuelos y padres políticos.

ARTICULO 65º.- LICENCIA POR ESTUDIOS.- Esta licencia se concederá por un lapso de 28 días laborables para rendir exámenes o preparatorias de nivel terciario, universitario o de postgrado y de 12 días laborables para los de nivel secundario; en ambos casos por año calendario siempre que los mismos se rindan en establecimientos de enseñanza oficial o reconocidas oficialmente. Este beneficio será acordado en plazos de hasta 7 días para exámenes de nivel universitario o postgrado y hasta 3 días para secundarios. Dentro de los 5 días hábiles de producido el reintegro al servicio, el trabajador deberá presentar el o los comprobantes de que ha rendido examen o en su defecto que acredite haber iniciado los trámites para su extensión. Si por cualquier causa no imputable al trabajador los exámenes no se hubieran rendido en las fechas previstas la presentación de los comprobantes o de las constancias respectivas, deberá efectuarse dentro de los 5 días hábiles contados a partir de la fecha de realización de los exámenes con certificación del organismo.

El derecho al uso de estas licencias, se tendrá en tanto se mantenga la regularidad del trabajador en la carrera.

Asimismo quienes cursen regularmente estudios de nivel medio, terciario, universitario o de postgrado en establecimientos oficiales o privados reconocidos o oficialmente, previamente autorizados por la Corporación podrán modificar su horario de entrada o salida, en 60 minutos, sin alterar la duración de la jornada vigente.

ARTICULO 66º.- LICENCIA POR RAZONES GREMIALES.- Estas licencias serán otorgadas por el Directorio o la Gerencia General a aquellos representantes de sindicatos conforme lo establece la Ley Nacional de Asociaciones Sindicales y conforme a los comprobantes que de la misma se eleven.

ARTICULO 67º.- LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.- Podrá ser otorgada por el Directorio de la CMCBA al personal de planta permanente atendiendo cada caso en particular siempre que no exceda de un (1) año. La misma no podrá ser otorgada antes de transcurrido dos (2) años luego del vencimiento de dicha licencia.

ARTICULO 68º.- LICENCIA POR DONACION DE ORGANOS.- El empleado gozará de licencia con goce total de haberes cuando sea donante de órganos y dicha licencia durará lo que la certificación médica le prescriba; sin perjuicio de que la CMCBA a través de su órgano de control certifique la veracidad de dichos datos. La donación deberá ser comunicada a la CMCBA con una anticipación no menor a 72 hs.

ARTICULO 69°.- LICENCIA POR DONACION DE SANGRE.- El trabajador gozará de 1 día con goce de haberes por ser donante de sangre, debiendo presentar el comprobante de dicha donación dentro de las 24 hs siguientes a la jornada de donación.

ARTICULO 70°.- LICENCIA CON RESERVA DE CARGO.- El trabajador de planta permanente que sea convocado para desempeñar un cargo público en cualquiera de los estados mandantes de carácter jerárquico sin estabilidad o tuviera que desempeñarse en un cargo electivo, deberá solicitar a la CMCBA la reserva de su cargo (sin goce de haberes) mientras dure el mandato superior.

ARTICULO 71°.- LICENCIA POR RAZONES PARTICULARES.- Todo trabajador podrá tener 4 inasistencias en días hábiles discontinuos por año calendario fundamentadas en atención de razones particulares. Este beneficio no se extenderá a quienes cumplen horario reducido.

ARTICULO 72°.- LICENCIA POR ACTIVIDAD DOCENTE.- El Directorio de la CMCBA podrá otorgar franquicias horarias a quienes ejerzan actividades docentes, en establecimientos oficiales o privados reconocidos, de enseñanza media, terciaria o universitaria.

La falta de presentación dentro de los diez (10) días, de las certificaciones correspondientes de las licencias, justificación de inasistencias y/o franquicias provocará la cancelación del beneficio y lo el descuento proporcional de los haberes, sin perjuicio de la aplicación de las sanciones acordadas a cada circunstancia.

ARTICULO 73°.- LICENCIA POR ADAPTACION ESCOLAR DE HIJOS.- Será de 4 horas diarias, durante cinco (5) días corridos, con goce de haberes para adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal y preescolar. Para el caso de adaptación escolar de hijos en primer grado la misma será de 4 horas diarias durante tres (3) días corridos. Si ambos padres fueran trabajadores, esta licencia sólo podrá ser gozada por uno de ellos. Estas licencias se duplicarán en el caso de adaptación escolar de hijos con discapacidad.

## TITULO VI

### REMUNERACION

ARTICULO 74°.- La retribución de los trabajadores comprendidos en el presente convenio está constituida por la asignación básica determinada por su ubicación escalafonaria, y los suplementos y/o adicionales que correspondan a su situación de revista, previstos expresamente en el presente convenio.

ARTICULO 75°.- Suplementos. Se establecen los siguientes suplementos:

- 1) Suplemento por tarea riesgosa y/o penosa.
- 2) Suplemento por tarea insalubre
- 3) Suplemento por jornada nocturna
- 4) Suplemento por jornada rotativa
- 5) Suplemento por presentismo
- 6) Suplemento por falla de caja
- 7) Suplemento por subrogancia
- 8) Suplemento por título
- 9) Suplemento por Guardería
- 10) Suplemento por Asistente de Director y/o Gerente General.
- 11) Suplemento por antigüedad.

ARTICULO 76º.- Los suplementos enumerados en el artículo precedente se refieren específicamente a los puestos y/o lugares en que se desarrollan las actividades, tareas y/o funciones a que cada uno de ellos hace mención.

ARTICULO 77º.- Suplemento por Tarea Riesgosa y/o penosa o Tarea Insalubre. Percibirán dicho suplemento los trabajadores que desempeñen funciones cuya naturaleza implique la realización de acciones que supongan un peligro cierto a su integridad psicofísica. Se entiende por tarea riesgosa: aquellas que se realizan con baja o media tensión, los trabajos en altura, los trabajos en red cloacal, y en las cámaras de frío, etc. Este adicional será de un 15% del básico correspondiente al nivel 0 del grupo D. La CPP y/o la autoridad de aplicación, podrá incluir otras tareas que puedan ser consideradas como trabajos riesgosos y/o penosos o insalubres.

ARTICULO 78º: Suplemento por jornada rotativa. A los trabajadores que se desempeñen en jornada rotativa se les abonará un adicional equivalente al 30% (treinta por ciento) del sueldo básico correspondiente a la categoría que revista.

ARTICULO 79º: Suplemento por presentismo. Será del 13% de la asignación por categoría de revista incluyendo para su cálculo el suplemento por antigüedad y el suplemento por título.

ARTICULO 80º: Suplemento por Subrogancia. Los trabajadores que desempeñen en forma transitoria funciones de conducción establecidas por estructura orgánica, tienen derecho a percibir en forma proporcional al tiempo de ejercicio dicho suplemento. En todos los casos, la designación deberá ser dispuesta en forma previa y expresa por el Directorio y/o la Gerencia General de la CMCBA.

Las causales de subrogancia deben contemplar las siguientes situaciones: Cargos vacantes: en cuyo caso no podrá exceder los seis (6) meses y por única vez. Por ausencia del titular: por encontrarse usufructuando los beneficios previstos por el respectivo Régimen de Licencias, Justificaciones y Franquicias. Por aplicación de medidas preventivas o por situaciones de movilidad, cuando así corresponda.

ARTICULO 81º.- Suplemento por Título. Los títulos universitarios y terciarios se pagarán cuando el mismo sea requisito para la función, esté vinculado a las actividades a desarrollar, y en tanto sean emitidos o convalidados por la enseñanza oficial, correspondiendo los siguientes porcentajes: a) 25% del sueldo básico de la categoría Nivel 3 Grupo B, cuando el título sea universitario de 5 años; b) el 15% del sueldo básico de la categoría Nivel 3 Grupo B, cuando el título sea terciario, técnico o universitario de hasta 3 años; c) Para el caso del título secundario el 9% de la categoría Nivel 3 Grupo B; d) Para el caso de Ciclo Básico Secundario, títulos o Certificados de Capacitación con planes de estudio no inferiores a 3 años el 3% de la categoría Nivel 3 Grupo B; e) el 1,5% de la categoría Nivel 3 Grupo B para el caso de los certificados de estudio extendidos por organismos gubernamentales o internacionales con duración no inferior a 3 meses y certificados de capacitación técnica.

ARTICULO 82º.- Adicional por antigüedad. El adicional por antigüedad será del 2% del básico de la categoría de revista, por año efectivamente trabajado en relación de dependencia en la CMCBA, en la Administración Pública Nacional, Provincial, Ciudad Autónoma de Buenos Aires y/o municipal, a partir del corriente año. Se deja constancia que para dicho cálculo se tomará como base el Sueldo Básico, en todos los casos.

ARTICULO 83º.- Adicional por tareas auxiliares de Funcionario. El trabajador designado que desempeñe en forma efectiva funciones de auxiliar de un Director o Gerente General, percibirá un suplemento adicional por el desempeño de las mismas correspondiente al 15% de la categoría Nivel 0 Grupo D.

ARTICULO 84º.- Adicionales por Jefatura.

a) Capataz y/o Encargado. Todo trabajador al que se le asigne la función de encargado y/o capataz tendrá derecho a la percepción de un adicional equivalente al 5% del básico de la categoría Nivel 0 Grupo A.

b) Jefatura de Sector. Todo trabajador al que se asigne la función de jefe de sector tendrá derecho a la percepción de un adicional equivalente al 10% del básico de la categoría Nivel 0 Grupo A.

c) Jefatura de División.

Todo trabajador al que se asigne la función de jefe de división tendrá derecho a la percepción de un adicional equivalente al 15% del básico de la categoría Nivel 0 Grupo A.

d) Jefatura de Departamento

Todo trabajador al que se asigne la función de jefe de Departamento tendrá derecho a la percepción de un adicional equivalente al 25% del básico de la categoría Nivel 0 Grupo A.

d) Gerente

Todo trabajador al que se asigne la función de Gerente tendrá derecho a la percepción de un adicional equivalente al 35% del básico de la categoría Nivel 0 Grupo A.

ARTICULO 85º.- Indemnización por fallecimiento. Quien o quienes tomaran a su cargo los gastos de sepelio del personal fallecido en actividad, tendrá derecho al reintegro de aquéllos, hasta el equivalente a un sueldo básico del Nivel B Grupo 2. Estos gastos serán abonados por la CMCBA sólo para el caso que por cualquier causa no fueran abonados por otra Institución. Asimismo, los derechohabientes percibirán por fallecimiento del trabajador, un sueldo por año trabajado o fracción superior a tres meses, correspondiente a la categoría que revista no pudiendo ser inferior a la categoría Nivel 4 Grupo D, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que puedan corresponder y hasta una suma igual al 50% de la indemnización que le hubiese correspondido por disponibilidad. También se establece como obligación de la CMCBA, el ingreso a la misma a uno de los herederos del causante, siempre que cumpliera con las condiciones establecidas para ingresar a la CMCBA, a opción de los mismos, dentro de un plazo de 60 días corridos a partir del fallecimiento del trabajador. En este supuesto, el nivel del nuevo empleado será la que determine su nivel de conocimiento y toda otra circunstancia a tener en cuenta para la tarea a desempeñar. En caso de falta de acuerdo de los herederos sobre la persona a ingresar, será decidido por la CMCBA. Este resarcimiento se abonará a los derechohabientes, en la forma y condiciones previstas para gozar de pensión, de acuerdo a las normas previsionales para el personal dependiente, aun cuando dichas personas desempeñen actividades lucrativas, tuvieren renta o gozaren de jubilación, pensión o retiro.

ARTICULO 86º.- Quien o quienes tomaren a su cargo el traslado de los restos del personal fallecido en el desempeño de una comisión de servicios, fuera del asiento habitual, tendrán derecho a un reintegro de gastos equivalente que demande dicho traslado hasta el lugar que

indiquen los deudos, dentro del domicilio habitual del trabajador, conforme los registros habidos en la Corporación.

## TITULO XI

### CAPACITACION

ARTICULO 87º.- La capacitación es un derecho de los trabajadores, y una obligación de la CMCBA, teniendo como objeto 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, con la finalidad de garantizar la igualdad de oportunidades de acceso a la carrera. La Comisión Paritaria Permanente o la Subcomisión que se designe a tal efecto elaborará los planes de capacitación, tanto de instrucción general, como de capacitación laboral y de actividades de desarrollo en el puesto de trabajo comprendidos en el presente escalafón. Los trabajadores deberán cumplimentar las exigencias de la capacitación y desarrollo de las competencias para el cargo de ocupa.

ARTICULO 88º.- Para la capacitación se otorgarán las franquicias horarias que fueran necesarias.

ARTICULO 89º.- El sistema de capacitación constará de programas de actividades que se aprobarán conjuntamente con el presupuesto de cada ejercicio futuro. Además se podrá acordar por convenio con los estados mandantes la participación del personal de la CMCBA en actividades de capacitación que se dicten en las jurisdicciones respectivas.

## TITULO XII

### RELACIONES LABORALES

ARTICULO 90º.- A todo efecto, cuando se hable de partes deberá entenderse:

a) por la representación de la CMCBA, los miembros del Directorio o quienes éstos designen a tal efecto.

b) por la representación sindical, las entidades signatarias del presente Convenio Colectivo: Asociación Trabajadores del Estado (ATE) y Unión Personal Civil de la Nación (UPCN). Cuando no hubiere acuerdo en la conformación de la voluntad de la representación sindical, se procederá a definir la misma teniendo en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación sindical.

### CAPITULO I. COMISION PARITARIA PERMANENTE



ARTICULO 91º.- Créase la Comisión Paritaria Permanente (C.P.P) que estará constituida por CUATRO (4) representantes de la CMCBA titulares y el mismo número de suplentes, y CUATRO (4) representantes de la parte sindical, designados DOS (2) por cada una de las organizaciones signatarias del presente y el mismo número de suplentes. Cada parte podrá concurrir con sus asesores. Las decisiones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad entre las partes, en un tiempo prudencial y por escrito.

La C.P.P elaborará su propio reglamento interno de común acuerdo de las partes.

ARTICULO 92º.- La C.P.P tendrá las siguientes funciones y atribuciones:

a) Interpretar la presente Convención Colectiva de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente Convención.

b) Intervenir en la resolución de controversias o conflictos que reúnan a un grupo significativo de trabajadores convencionales afectados por un conflicto o controversia de idénticas características, en los casos de aplicación de normas convencionales o que afecten a dicho régimen, siempre que:

1. La intervención se resuelva a pedido de cualquiera de las partes.

2. Se hubiera sustanciado y agotado, previamente, el procedimiento de reclamo establecido en cada caso.

3. Se trate de un tema regulado en la Convención Colectiva.

c) Intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo de intereses, en cuyo caso cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención definiendo con precisión el objeto del conflicto, de acuerdo a los sistemas creados por este convenio.

d) Analizar semestralmente el estado de situación de la aplicación del presente Convenio Colectivo y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones tecnológicas orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad.

CAPITULO II.- MECANISMOS PARA LA SOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES

ARTICULO 93º.- Las partes acuerdan crear un sistema voluntario de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre la CMCBA y la representación gremial signataria, en el marco del presente Convenio Colectivo.

En caso que las partes opten por este procedimiento, tal acuerdo será comunicado al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, absteniéndose las mismas de requerir su intervención en los términos de la Ley Nº 14.786. Por su parte, mientras se sustancie el mismo o una vez agotado dicho procedimiento, la autoridad de aplicación se inhibirá de intervenir de oficio.

ARTICULO 94º.- Principios Generales. El procedimiento de solución de conflictos se realizará en forma escrita formalizándose en actas y se regirá por los principios de voluntariedad, celeridad, igualdad procesal, bilateralidad, audiencia de las partes e imparcialidad, respetándose los principios constitucionales y la legislación vigente.

ARTICULO 95º.- Procedimientos establecidos.-Los procedimientos establecidos para la solución de conflictos laborales son:

a) La autocomposición del conflicto en el seno de la CPP

b) La mediación

c) El arbitraje

ARTICULO 96º.- Autocomposición del conflicto.- LA CPP podrá intervenir cuando se suscite un conflicto colectivo y/o que afecte a un conjunto significativo de trabajadores y/o a un sector de trabajo, en cuyo caso:

a) Cualquiera de las partes signatarias que sea titular de un conflicto colectivo, podrá solicitar la intervención de la CPP, debiendo precisar en su presentación la causa del conflicto, los intereses en colisión y las medidas asumidas por ambas partes, al momento de someter el diferendo a este mecanismo,

b) La Comisión actuará a pedido de parte y con autonomía para lograr la conciliación de las mismas con equilibrio y justicia, procurando su avenimiento.

c) A partir de la recepción del pedido de intervención de parte, el procedimiento aquí previsto se extenderá por un plazo máximo de QUINCE (15) días hábiles. Dentro de los TRES (3) primeros días, podrá acordarse de la suspensión de las medidas tomadas por ambas partes con anterioridad a la iniciación del conflicto.

d) Si la Comisión no arribase a una solución en el plazo indicado en el inciso c), la solución del conflicto podrá derivarse por unanimidad de las partes, a los mecanismos de mediación y/o arbitraje, previstos en el presente Convenio Colectivo.

ARTICULO 97º.- Mediación.- Las partes por unanimidad podrán derivar la resolución de un conflicto colectivo y/o que afecte a un conjunto significativo de trabajadores y/o a un sector de trabajo al mecanismo de la mediación.

ARTICULO 98º.- En el escrito de requerimiento de la mediación deberá especificarse:

- a) El objeto del conflicto, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.
- b) El personal afectado por el conflicto.
- c) El plazo, que de no estar especificado, será el previsto en el artículo siguiente.

ARTICULO 99º.- Promovida y aceptada la mediación, la CPP deberá convocar al o a los mediadores en un plazo no mayor a TRES (3) días hábiles. La aceptación por parte del mediador deberá producirse dentro de las VEINTICUATRO (24) horas hábiles de notificado. Todas las notificaciones deberán ser realizadas por medios fehacientes.

Luego de la aceptación por parte del mediador, el trámite deberá finalizarse en un plazo no mayor a DIEZ (10) días hábiles. El mediador podrá excusarse por causa debidamente fundada.

ARTICULO 100º.- Los mediadores serán personas de reconocida idoneidad en la materia, que se seleccionarán de un listado que confeccionará la CPP.

ARTICULO 101º.- La CPP seleccionará y convocará a los mediadores de conformidad con el siguiente procedimiento:

- a) Cada parte remitirá a la CPP un listado con igual número de candidatos a mediadores, quienes deberán acreditar experiencia en la negociación colectiva, solvencia técnica, equidad e imparcialidad.
- b) Dicho listado tendrá la misma cantidad de candidatos propuestos que la que tendrá el listado definitivo, el cual deberá contar con DIEZ (10) o mayor cantidad par de personas.
- c) Cada parte seleccionará del listado presentado por la otra parte, a la mitad de los candidatos presentados.

d) De la fusión de ambas listas seleccionadas, la CPP confeccionará la lista inicial de mediadores disponibles.

e) Para cada mediación, las partes acordarán el o los mediadores elegidos de la lista disponible, debiendo los honorarios que deban abonarse ser afrontados por las partes en forma proporcional.

f) Si las partes no pudieren arribar a la designación en conjunto de los mediadores, se procederá por el método de exclusión. Por sorteo se elegirán una cantidad impar de candidatos del listado de mediadores. De la nómina ordenada según surja del sorteo, ambas partes irán testando de a un postulante por vez, hasta que quede un último nombre, el cual será elegido para dicha mediación.

g) En caso de producirse una vacante en el listado descrito en el inciso d) del presente artículo, la parte que hubiera propuesto al ocupante de dicho cargo, propondrá tres candidatos sustitutivos y la otra parte seleccionará a uno de la terna propuesta, integrándose al listado.

ARTICULO 102º.- Acordada la mediación la comparecencia a la correspondiente instancia será obligatoria para ambas partes.

Si una de las partes en forma deliberada incumpliera con las obligaciones de asistir a las audiencias y/o proporcionar la documentación que requiera el mediador, a pedido de la otra parte el mediador fundadamente dará por finalizado el procedimiento dejando constancia por escrito de las causas que hubieren dado lugar al cierre de la mediación.

ARTICULO 103º.- El mediador intentará la avenir de las partes, moderando el debate y concediendo a las mismas cuantas intervenciones considere oportunas, a efectos de que arriben a un acuerdo para la solución del conflicto dentro del plazo establecido en el artículo 100º. El mediador o los mediadores deberán firmar con cada una de las partes, en la primera audiencia, el acta de confidencialidad respecto de la información que reciba de las mismas. Se garantizará el derecho de audiencia, así como el principio de igualdad de las partes.

ARTICULO 104º.- De aceptar ambas partes del resultado del proceso de mediación, éste se formalizará por acta y será de cumplimiento obligatorio. Dicho escrito será remitido a la Autoridad de Aplicación y a los organismos competentes.

ARTICULO 105º.- En caso de no arribarse a un acuerdo en el proceso de mediación, las partes podrán optar por el proceso de arbitraje o presentarse ante la Justicia Laboral.

ARTICULO 106º.- Arbitraje.- El procedimiento de arbitraje requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes, de someterse a la decisión imparcial de un árbitro o árbitros, la que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

ARTICULO 107º.- El procedimiento de arbitraje requerirá una presentación suscripta por ambas partes ante la CPP, la cual deberá contener:

a) el o los árbitros que solicitan,

b) Las cuestiones concretas sobre las que ha de versar el arbitraje, con especificaciones de su origen y desarrollo, de la pretensión y las razones que lo fundamentan.

c) El personal afectado por el conflicto.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo. En caso de no estar especificado, será de 10 días.

ARTICULO 108º.- En el supuesto de no llegarse a un acuerdo en la designación del árbitro o los árbitros, se aplicará igual procedimiento al establecido en el inciso f) del artículo 101.

ARTICULO 109º.- Los árbitros serán personas de reconocida idoneidad en la materia que se seleccionarán de un listado que confeccionará la CPP conforme al mecanismo de selección establecido en el artículo 101.

ARTICULO 110º.- La actividad del árbitro o los árbitros comenzará inmediatamente después de su aceptación. El procedimiento se desarrollará según los trámites que el órgano arbitral considere apropiados, pudiendo requerir la comparecencia de las partes, solicitar información, documentación complementaria o recabar el auxilio de expertos si lo estimara necesario.

Se garantizará el derecho de audiencia de las partes, así como el principio de igualdad. De las sesiones que se produzcan se levantará acta certificada suscripta por el árbitro o los árbitros intervinientes.

ARTICULO 111º.- La comparecencia a la correspondiente instancia arbitral será obligatoria para ambas partes, y durante su transcurso se aplicará el artículo 99.

ARTICULO 112º.- El laudo deberá emitirse en el plazo máximo de DIEZ (10) días hábiles a partir de la aceptación de su designación por parte del árbitro o los árbitros.

Excepcionalmente, atendiendo a las dificultades del conflicto y a su trascendencia, el árbitro o los árbitros podrán prorrogar el plazo estipulado en el párrafo anterior, mediante resolución fundada, debiendo dictarse el laudo arbitral dentro del término máximo de VEINTICINCO (25) días hábiles.

ARTICULO 113º.- El laudo arbitral deberá ser fundado y notificarse a las partes personalmente o por medio fehaciente, dentro del término de los CINCO (5) días hábiles de emitido.

ARTICULO 114º.- La resolución arbitral será vinculante, debiendo ser remitida a la Autoridad de Aplicación para su registro.

ARTICULO 115º.- El laudo arbitral sólo podrá ser recurrido cuando el árbitro o los árbitros:

a) Se hayan excedido en sus competencias resolviendo cuestiones ajenas al compromiso arbitral.

b) Hayan vulnerado notoriamente los principios que rigen el procedimiento arbitral.

c) Contradigan normas legales o constitucionales.

d) Se excedan en el plazo establecido para dictar resolución.

En tales casos, y dentro del plazo de TREINTA (30) días corridos de notificado el laudo, cualquiera de las partes podrá interponer y fundar un recurso ante la Cámara Nacional del Trabajo, el que tendrá efectos suspensivos.

ARTICULO 116º.- El laudo arbitral firme excluye cualquier otro procedimiento, demanda de conflicto colectivo, huelga o cualquier otra medida de fuerza sobre la materia resuelta y tendrá los efectos de cosa juzgada.

### CAPITULO III.- REPRESENTACION GREMIAL

ARTICULO 117º.- En lo que se refiere a los requisitos personales y al procedimiento para la elección de representantes, la misma se ajustará a lo establecido en las Leyes Nº 23.551 y su Decreto reglamentario, así como a sus estatutos.

La organización mantendrá la cantidad de delegados o miembros de comisión interna que tiene a la fecha de la firma del presente convenio, hasta la finalización de los mandatos.

ARTICULO 118º- Las entidades sindicales signatarias del presente Convenio comunicarán a la CMCBA, la nómina de delegados elegidos como representantes del personal, indicando por escrito nombre y apellido, número de legajo y fecha de iniciación y cese del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios. Toda modificación será puesta en conocimiento de la parte empleadora en forma inmediata. Las organizaciones sindicales mantendrán la cantidad de delegados que actualmente poseen.

ARTICULO 119º.- Los Delegados de Personal, los miembros de las Comisiones Gremiales Internas, y los miembros del Organo Directivo de la entidad sindical signataria del presente Convenio tendrán en el ejercicio de su función representativa, las siguientes garantías y derechos:

a) El acceso y libre circulación por los lugares de trabajo, sin que se entorpezca el normal funcionamiento de las correspondientes unidades administrativas, dentro de los horarios habituales de trabajo, con excepción de los lugares de acceso restringido.

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 de la CMCBA deberán facilitar la realización de las asambleas y reuniones informativas por parte de las asociaciones sindicales signatarias del presente Convenio Colectivo en los lugares y horarios de trabajo. 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 de la CMCBA.

d) Se concederá a los delegados del personal, representantes gremiales o miembros de comisiones internas reconocidas oficialmente, un crédito horario de treinta (30) horas mensuales, no acumulables, para el desempeño de sus tareas dentro del horario normal, que serán retribuidas en igualdad de condiciones como si hubiera prestado efectivamente servicio. Dicho horario, en caso de necesidad, podrá ampliarse bajo la misma modalidad, en diez (10) horas adicionales, las que a esos efectos, deberán ser previamente habilitadas por el Secretario General de cada asociación sindical, o quien lo reemplace en caso de ausencia.

e) Cada entidad sindical signataria tendrá derecho a cuatro licencias gremiales pagas, debiendo informar el nombre de los representantes que gozarán de las mismas, sean éstos delegados de personal, miembros de comisiones internas o miembros de comisión directiva del sindicato.

ARTICULO 120º.- La CMCBA descontará la cuota mensual de los aportes de los empleados afiliados a la organización sindical signataria del presente convenio y depositará el importe total a la orden de la entidad gremial que corresponda y en la institución bancaria que ésta

determine a tal efecto, dentro del plazo previsto por la ley.

ARTICULO 121º.- Espacio físico.- A los fines del artículo 44 de la Ley Nº 23.551, la CMCBA facilitará a las organizaciones gremiales signatarias del presente Convenio, un lugar para el desarrollo de las tareas de los delegados de personal.

#### CAPITULO IV.- INFORMACION

ARTICULO 122º.- Para asegurar el cumplimiento del presente convenio, la CMCBA se compromete a brindar la información que resulte necesaria, incluyendo los aspectos presupuestarios, para negociar con conocimiento de causa las diversas materias, de conformidad con lo establecido por la Recomendación Nº 163 de la ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (O.I.T).

ARTICULO 123º.- Para facilitar a la asociación sindical signataria del presente convenio, la planificación y desarrollo de sus actividades sociales y de capacitación, así como disponer de un adecuado y actualizado conocimiento del estado de situación y de los cambios que se produzcan en el personal de la CMCBA, la que remitirá anualmente a las mismas un informe estadístico detallando:

a) Dotaciones: número, distribución por nivel escalafonario, sexo y edad, altas y bajas producidas, trabajadores en goce de licencia sin goce de haberes.

b) Grupo familiar: cantidad de trabajadores por estado civil, de familiares o personas a su cargo y de hijos en edad escolar.

c) Remuneraciones: masa salarial global, distribución por niveles, evolución del salario promedio.

d) Capacitación: cantidad por nivel de educación formal alcanzado, de profesionales por especialidad. Cantidad de cursos desarrollados y de asistentes.

e) Condiciones y medio ambiente laboral: Cantidad de Exámenes médicos periódicos, patologías prevalentes detectadas, cantidad de horas laborables por licencias por enfermedad o accidente, cantidad de cursos dictados al personal, estadística anual sobre los accidentes y enfermedades profesionales.

f) Igualdad de oportunidades y de trato: índices de ausentismo, áreas con frecuentes pedidos de traslados, personal con discapacidad: distribución por nivel escalafonario, sexo y edad.

#### CAPITULO V.- APORTE SOLIDARIO



ARTICULO 124º.- La CMCBA aportará mensualmente a las entidades gremiales signatarias del presente convenio el TRES POR CIENTO (3%) del total de la remuneración básica bruta mensual, normal, habitual y permanente de los trabajadores involucrados en el ámbito del presente convenio colectivo de trabajo y durante la vigencia del mismo, en concepto de contribución solidaria del empleador. Los fondos así conformados serán destinados por las organizaciones gremiales para contribuir a gastos de educación inicial, educación general básica y polimodal, terciaria, universitaria, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social. Los fondos serán distribuidos entre las entidades sindicales, de conformidad con los porcentajes que aquéllas les indiquen, considerando dichos fondos como el único y total aporte de la CMCBA, en el marco del presente convenio. El importe resultante será mensualmente depositado a la orden de las organizaciones gremiales signatarias del presente convenio colectivo de trabajo, en las cuentas bancarias que las mismas le indiquen a la CMCBA, dentro de los DIEZ (10) días de devengados los salarios de los trabajadores. Esta cláusula comenzará a regir a partir de los CIENTO OCHENTA (180) días de la publicación del convenio colectivo de trabajo en el Boletín Oficial.

## TITULO XIII

### CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

#### CAPITULO I.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

ARTICULO 125º.- A los efectos de la aplicación de las normas sobre condiciones de trabajo y medio ambiente, reguladas en las Leyes Nº 19.587 y Nº 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 trabajadores 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 trabajadores 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 de la CMCBA en general, los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, y los aspectos ergonómicos, que influyan en la existencia y/o magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

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 de la CMCBA.

2) Las circunstancias de orden sociocultural y de infraestructura física que en forma inmediata rodean la relación laboral condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

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

ARTICULO 126º- Respecto a las condiciones y medio ambiente en el trabajo, la CMCBA queda sujeta al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

a) Examen preocupacional para todos los trabajadores comprendidos.

b) Exámenes médicos periódicos, establecidos por las normas vigentes, los que deberán contemplar las características especiales de cada actividad.

c) Comunicación escrita al 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 e higiene y seguridad ambiental.

f) Denuncia de los accidentes y/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 a través de servicios de Salud Ocupacional.

h) Toda conducta establecida en las Leyes Nros. 19.587, de Higiene y Seguridad, y 24.557 de Riesgos del Trabajo normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias y aquéllas específicamente adoptadas por la CPP.

i) Implementar en el ámbito de "La CMCBA", los 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. Hasta tanto se implementen los mencionados planes, ante una situación imprevista de peligro inminente para la integridad física de los trabajadores, la autoridad competente deberá disponer la evacuación del sector o sectores afectados, hasta tanto concurren los especialistas para emitir el informe técnico correspondiente y establezcan que han cesado las situaciones que dieron lugar a la medida.

ARTICULO 127º.- La CPP, o la Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo que al efecto podrá crearse, tendrá las siguientes funciones:

a) Fiscalizar el cumplimiento de las Leyes Nros. 24.557 y 19.587, y su reglamentación, y demás normas complementarias en la materia.

b) Proponer normas de seguridad dirigidas a evitar accidentes.

c) Formular recomendaciones para mejorar la aplicación de la normativa referida.

d) Diseñar planes para la prevención de todo tipo de riesgos promoviendo foros, campañas de sensibilización, concientización, formación y difusión.

e) Proponer y diseñar sistemas de señalización e instructivos para uso de elementos de protección personal o general.

f) Analizar y evaluar las sugerencias y denuncias hechas ante la Comisión, sobre higiene y seguridad en el trabajo.

g) Relevar información relativa a la aplicación de los programas de mejoramiento establecidos en virtud de los contratos celebrados con las Administradoras de Riesgos de Trabajo.

h) Verificar la Constitución efectiva de los servicios de Higiene y Seguridad y Salud Ocupacional y promover la integración de dichos servicios para la ejecución de las políticas respectivas.

i) Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la CyMAT remitirá en consulta a la C.P.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la C.P.P. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

## TITULO XIV

### DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

ARTICULO 128º.- Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades. Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, 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.

ARTICULO 129º.- Promoción de la mujer trabajadora. Las partes signatarias garantizarán los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes Nº 23.179 y 24.632 y el Decreto Nº 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.

ARTICULO 130º.- Promoción de los trabajadores con discapacidad. Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, 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 Nº 22.431 y modificatorias.

ARTICULO 131º.- 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 trabajador o funcionario, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave.

ARTICULO 132º.- La CPP, o la Comisión de Igualdad de Oportunidades y de Trato que al efecto podrá crearse, deberá promover el cumplimiento de las cláusulas precedentes y del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato y acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral.

La CPP, o la CIOT tiene como funciones:

- a) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y de trato y la prevención y erradicación de la violencia laboral.
- b) Difundir, ejecutar o promover acciones que favorezcan el conocimiento y concientización del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- c) Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato y de las situaciones conflictivas que se hubieran producido así como de la evolución de las soluciones adoptadas.
- d) Elaborar su reglamento interno.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la CIOT remitirá en consulta a la C.P.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la C.P.P. emitirá un dictamen el que será vinculante para las partes.

ARTICULO 133º.- La CPP podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la competente;

Una vez recibida la denuncia, las actuaciones serán elevadas al Presidente de la CMCBA, para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

## TITULO XV

### ASISTENCIA SOCIAL

ARTICULO 134º.- La CMCBA facilitará el acceso a programas de asistencia social a los trabajadores que por circunstancias graves no puedan cumplir normalmente con sus tareas o su desempeño se vea afectado de tal forma que impida el funcionamiento armónico del conjunto. Para dicho fin el empleador deberá incorporar a ese personal a los programas existentes o a crearse en las áreas de su competencia.

ARTICULO 135º.- Cuando la jornada fuera de OCHO (8) horas o más, la CMCBA cederá un espacio físico adecuado para que los mismos dispongan de un descanso de 45 minutos, en el que funcionará un comedor gratuito conforme al sistema vigente.

ARTICULO 136º.- Jardines maternas. El personal con hijos o menores a cargo, que tengan una edad comprendida entre los CUARENTA Y CINCO (45) días y la correspondiente al ingreso a la escolaridad primaria, percibirá un reintegro mensual de pesos doscientos (\$ 200). El citado reintegro deberá ser percibido por uno solo de los padres, tutores o guardadores, cuando ambos se desempeñen en relación de dependencia.

Artículo 137º.- La CMCBA proveerá en carácter de préstamo, los libros necesarios para los estudios de los trabajadores de la CMCBA que se encuentren cursando estudios primarios y secundarios como así también para los hijos de los trabajadores de la CMCBA que se encuentren cursando estudios primarios y/o secundarios. Esta provisión se realizará mediante el sistema de "Beneficio de Reintegro por Adquisición de Libros Escolares", siempre y cuando dichos libros no se encuentren dentro del stock existente en el sector "Biblioteca y Archivo de Documentación" de la CMCBA.

Artículo 138º.- Bonificación por jubilación. El personal de la CMCBA que se retire por haber obtenido el beneficio jubilatorio, percibirá en el momento de su desvinculación, y por tal motivo, una bonificación consistente en DIEZ (10) sueldos básicos de la categoría B 3.

La modalidad de liquidación de dicha bonificación podrá ser abonada en efectivo o mediante la integración de cuotas proporcionales.

## TITULO XVI

## ESCALAFON - CARRERA ADMINISTRATIVA

ARTICULO 139º.- Las partes acuerdan que el escalafón y régimen de carrera administrativa, técnica, profesional y servicios de apoyo, será incorporada como anexo al presente convenio colectivo de trabajo, cuya discusión deberá quedar finalizada dentro de los sesenta (60) días de la celebración del presente, pudiéndose prorrogar con acuerdo de las partes por única vez.

[Volver](#)