Ley N* 14.656

De Relaciones Laborales y Negociación Colectiva para el Personal Municipal de la Provincia de Buenos Aires

FESIMUBO
FEDERACION de SINDICATOS MUNICIPALES BONAERENSES

Secretario de Capacitación y Formación Profesional:
Compañero: Gustavo F. Seva

Secretario General :
Compañero Rubén «Cholo» García

Ley 14.656

DEROGA LA
LEY N* 11.757

INSTAURA POR PRIMERA VEZ LAS PARITARIAS Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO.

1ª Sección	• Ley marco
2ª Sección	• Convenios Colectivos de Trabajo
3ª Sección	• Ley Supletoria

LEY MARCO

Establece pisos de derechos y obligaciones básicas para el Personal

* Estabilidad
* Carrera Municipal.
* Régimen de licencias.
* Jornada laboral de 6 - 8 hs. diarias.
* Inclusión en el salario Mínimo , Vital y Móvil (proporcional).
* Políticas con Perspectiva de Género.
* Capacitación y Formación Profesional.
* Normativa de Seguridad e Higiene Laboral.
* Importancia del Art. N* 1 de la Ley.
* Consagra los derechos adquiridos de los/as Trabajadores/as.

volver

C.C.T. → Establece las normativas para paritarias y la C.C.T.

* Como se constituye una Comisión Negociadora Municipal, tanto en el ámbito Local, como Provincial.
* Autoridad de aplicación
* Condiciones para integrar las paritarias: Sindicato y Depto. Ejecutivo.
* Como se confecciona un C.C.T. Plazos para su aplicación.
* Negociar de Buena fe.
* Obligaciones de las partes : Ejecutivo y Sindicato.

volver

LEY SUPLETORIA → Se aplica en caso de ausencia de C.C.T.

* Normativa de aplicación
* Estabilidad
* Régimen de Licencias
* Régimen Disciplinario
* Pase a Planta Permanente - Dentro de los 5 años plazo para pasar el 80% del Personal Temporario a planta permanente.

volver

* Art. 4º- PERIODO DE PRUEBA . Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador/a adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente.
* Art . 7º Producida la incorporación definitiva al cargo , el trabajador/a adquiere la estabilidad en el empleo
* Art. 8º …..podrá disponerse del pase de un trabajador/a siempre y cuando esto no afecte su el principio de unidad familiar , se menosprecie su dignidad o se lo afecte moral o materialmente.

*ESTABILIDAD

volver

* Art. 11. La carrera administrativa del trabajador/a se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza y el Convenio Colectivo del Trabajo sobre el Régimen de evaluación de antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos Que en el mismo se determine.
* Art. 12. El personal será evaluado en la forma que determine la ley y/o el Convenio Colectivo del Trabajo.

*Carrera Municipal

volver

*Régimen de Licencias

Art. 78 El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

* Para descanso anual.
* Por razones de enfermedad.
* Para estudios y actividades culturales.
* Por actividades gremiales.
* Por atención de familiar enfermo.
* Por duelo familiar.
* Por matrimonio.
* Por nacimiento o adopción.
* Por pre-examen y examen.
* Por asuntos particulares.
* Especiales (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre)
* Por tratamiento de fertilización asistida.
* Por razones derivadas de casos de violencia de genero y/o acoso laboral/sexual.

volver

*Jornada Laboral

*Se fija la jornada laboral de seis (6) horas mínimo y máximo ocho (8) diarias.

volver

* Por primera vez a los/as Trabajadores/as Municipales se les garantiza el derecho al Salario Mínimo, Vital y Móvil (proporcional a la jornada laboral).

* Inclusión en el Salario Mínimo , Vital y Móvil.

volver

Políticas con Perspectiva de Género.

- Atención a situaciones de Violencia de Genero.
- Licencias contra la Violencia y/o acoso laboral o sexual.
- Licencia por embarazo.
- Licencia por fertilización asistida.
- Licencia por lactancia artificial masculina.

volver

* El/la trabajador/a tendrá derecho a participar , con miras a una mejor capacitación , de cursos de perfeccionamiento general o específicos , internos o externos a la administración municipal.

* Capacitación y Formación Profesional.

volver

* Derecho a la preservación de la salud - El cuidado de la salud física y moral de los individuos debe ser una preocupación primordial y constante de la sociedad, a la que corresponde velar para que el régimen de trabajo reúna requisitos adecuados de higiene y seguridad, no exceda las posibilidades normales del esfuerzo y posibilite la debida oportunidad de recuperación por el reposo.

Constitución Nacional de 1949, Capítulo III (Derechos del trabajador, de la familia, de la ancianidad y de la educación y la cultura), artículo 37, punto 5°

*Normativa de Seguridad e Higiene Laboral.

volver

* El régimen de la presente Sección constituye el contenido mínimo del contrato de empleo municipal, de orden público, y son de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador/a.

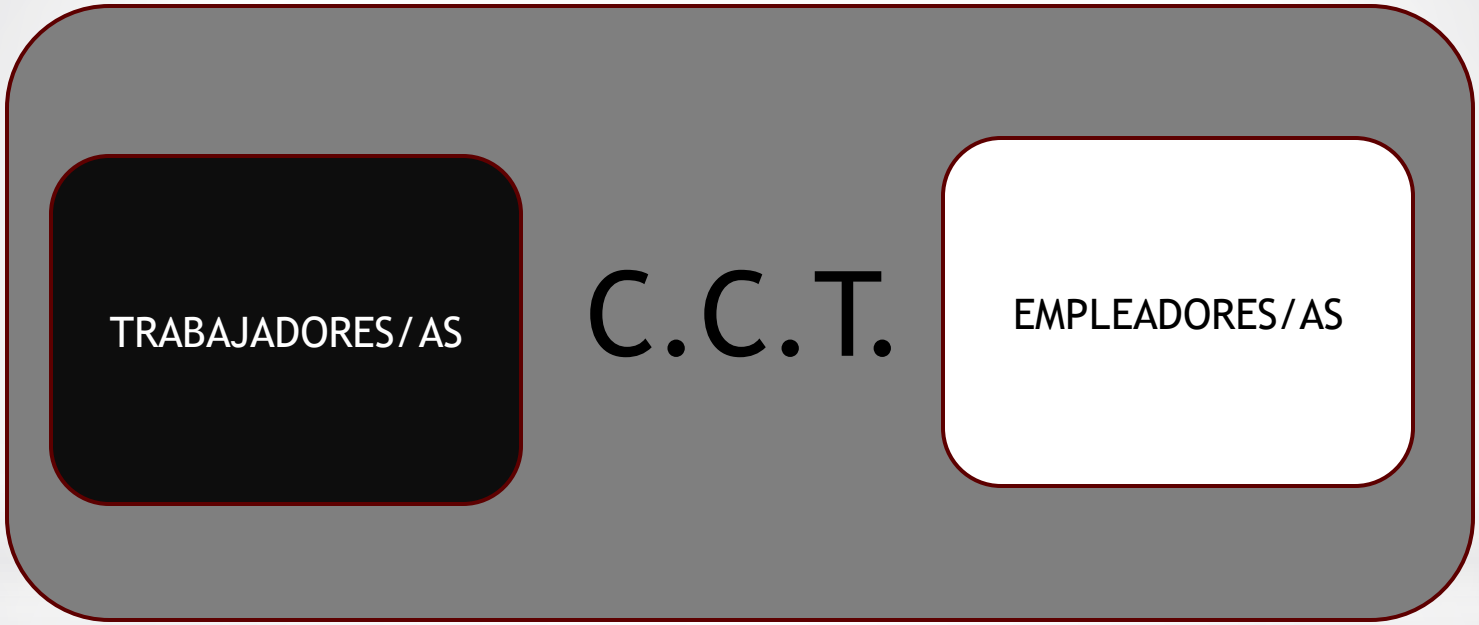
Importancia del Art. N 1 de la Ley 14.656

volver

* Sera nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos adquiridos.

* **CONSAGRA LOS DERECHOS ADQUIRIDOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.**

volver



* ¿Como se constituye una Comisión Negociadora Municipal, tanto en el ámbito Local como Provincial?

volver

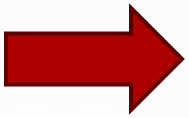
EMPLEADOR

- En la NEGOCIACIÓN MUNICIPAL , **5 cinco**, designados/as por el Departamento Ejecutivo.
- ANTE EL CONSEJO DE EMPLEO MUNICIPAL. El Intendente designa **11 once representantes.**
- 2 – primera sección electoral
- 1 – segunda sección electoral
- 2 – tercera sección electoral
- 1 – cuarta sección electoral
- 2 – quinta sección electoral
- 1 - sexta sección electoral
- 1 – séptima sección electoral
- 1 – octava sección electoral

TRABAJADOR

- En la NEGOCIACIÓN MUNICIPAL. La voluntad de la representación de los trabajadores/as será por simple mayoría de los/las miembros presentes : **5 representantes**
- ANTE EL CONSEJO DE EMPLEO MUNICIPAL, la representación no será menor de **11 once miembros.**

AUTORIDAD DE APLICACIÓN



MINISTERIO DE TRABAJO
PROVINCIA DE BUENOS AIRES

volver

*OBLIGACIONES DE LA PARTES

* **Concurrencia** a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
* **Realización** de las reuniones que sean necesarias.
* **Designación** de negociadores con idoneidad.
* **Obligación de negociar de buena fe.**

volver

NORMATIVA Y AUTORIDAD DE APLICACIÓN

* Serán de aplicación supletoria Ley Nac. 14.250.
* Vencido el termino de vigencia de la Ley 11.757 , se mantendrán subsistentes las condiciones establecidas , hasta tanto se dicte la ordenanza municipal reglamentaria , se suscriba CCT o resulte aplicable el régimen supletorio .
* (ORDENANZA NO ES LO MISMO QUE CONVENIO COLECTIVO)
* El Intendente Municipal y el Presidente del Consejo Deliberante , constituyen la autoridad de aplicación .

volver

*ESTABILIDAD

TEMPORAL

- 20% de la P.P.
- Infracción a lo establecido convertirá el trabajo transitorio en definitivo.
- Cargos electivos cesan.

PERMANENTE

- Permanece hasta que este en condiciones de jubilarse.
- Jornada 6 hs. mínimo y 8hs. Máximo.

volver

* DESCANSO ANUAL.
* ENFERMEDADES O ACCIDENTES DE TRABAJO.
* ESTUDIOS O ACTIVIDADES CULTURALES.
* ACTIVIDADES GREMILAES.
* ATENCION FAMILIAR ENFERMO.
* DUELO FAMILIAR
* MATRIMONIO
* NACIMIENTO O ADOPCION
* PRE-EXAMEN – EXAMEN
* ASUNTOS PARTICULARES
* ESPECIALES (RAZONES POLÍTICAS, DONACIÓN DE ORGANOS, PIEL , SANGRE)
* FERTILIZACIÓN ASITIDA
* CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO, ACOSO LABORAL Y/O SEXUAL

*LICENCIAS

volver

* DERECHO A PROCEDIMIENTO SUMARIAL
* OBLIGACIONES DEL/A TRABAJADOR/A
* PROHIBICIONES

* REGIMEN DISCIPLINARIO

volver

PLANTA PERMANENTE	PLANTA TEMPORARIA
Para tareas habituales y/o permanentes del Municipio.	Solo se pueden contratar las tareas especificas y/o estacionales , prohibido para trabajos habituales.

* SOMOS TRABAJADORES/AS , NO SOMOS MAS AGENTES.

*APROBACION DE LA LEY 14.656