

Carmen de Patagones, 15 de Enero de 2016
Corresponde a expediente 4084-3329/15

VISTO:

La aprobación de la Ley Provincial 14656 que regula las relaciones laborales de los empleados de las Municipalidad de las Provincias de Buenos Aires, por lo que obliga a adecuar el vínculo jurídico de los empleados de la Municipalidad de Patagones a la nueva legislación, y el proyecto de Ordenanza enviado por el Departamento Ejecutivo;

CONSIDERANDO:

Que, por imperativo constitucional y jerarquía normativa los Municipios detentan autonomía para dictar sus normas de organización interna (Art. 5° y 123° de la Constitución Nacional).

Que asimismo la nueva Ley 14.656 establece la facultad de los Municipios para establecer un régimen que regule las relaciones de empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires (art. 1).

Que a fin de preservar los intereses y la potestad municipal corresponde dictar un estatuto propio que regule el régimen de empleo público municipal con facultades para cada jurisdicción, es decir Departamento Ejecutivo y Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, respetando las facultades del Honorable Concejo Deliberante como órgano legislativo máximo de la materia.

Que dicho cuerpo normativo deberá estructurarse respetando los principios constitucionales que protegen la vida desde su concepción hasta la muerte natural, la libertad de culto y religiosa, a conocer la identidad de origen, al respeto de la dignidad, al honor, la integridad física, psíquica y moral, a la libertad de expresar pensamientos y opiniones, protección especial de la madre durante los estados de embarazo y lactancia, y las condiciones laborales que permitan el cumplimiento de su esencial función familiar, derecho a una retribución justa, a condiciones dignas de trabajo, al bienestar, a la jornada limitada, al descanso semanal, a igual remuneración por igual tarea y al salario mínimo, vital y móvil; derechos de asociación y libertad sindical, los convenios colectivos, el derecho de huelga y las garantías al fuero sindical de los representantes gremiales, 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 (Art. 12, 7, 8, 13, 36, de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

Que, es necesario recordar que el Honorable Concejo Deliberante ha recuperado desde la aprobación de la nueva legislación un papel protagónico como ente legislativo municipal, hecho que implica volver a la tradición legislativa de la provincia que fuera interrumpida mediante la vigencia de la derogada Ley 11.757,

Que, la nueva regulación del derecho laboral municipal tiende a revalorizar al agente municipal como trabajador y como factor indiscutible del buen desarrollo y ejercicio de los servicios públicos a cargo de las entidades municipales,

Que, la sanción de la Ley 11757 se inscribió en un tiempo histórico de la Argentina que ya no es. Sancionada en 1996 con el nombre de Estatuto para el personal de las municipalidades de la provincia de Buenos Aires, popularmente conocida como la "Ordenanza de la Inestabilidad", la presente Ley se constituyó en un contexto de primacía de una visión de achicamiento del rol del Estado y de un retroceso de las condiciones laborales de los trabajadores en general y en particular de los trabajadores estatales en sus distintas dimensiones.

Que, bajo el disfraz de "generar un proceso de modernización de la función pública y municipal" (mensaje de elevación del proyecto de Ley 11.757), en la práctica miles de trabajadores se vieron perjudicados en su vida cotidiana al sufrir una merma en sus derechos laborales, o bien expulsándolos del sistema o bien socavando las condiciones logradas luego de varios años de lucha. Por otro lado, los trabajadores municipales, puntualmente, son los más perjudicados al no tener la posibilidad por norma de discutir sus derechos y condiciones laborales bajo la figura de la negociación colectiva. Bajo el principio de igualdad, aquí se busca lograr un piso de uniformidad de los trabajadores municipales en relación a los trabajadores provinciales y nacionales, sin que esto signifique coartar la autonomía de los municipios.

Que, consideramos que el derecho a la negociación colectiva tiene su correlato normativo interno en el artículo 75 inciso 22) de la Constitución Nacional en tanto obliga al Estado como miembro de la OIT, a que "Los

tratados o concordatos firmados con organizaciones internacionales tienen jerarquía superior a las Ordenanzas". Y es precisamente en el artículo 2 del convenio 154 de la OIT donde la expresión negociación colectiva "comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por la otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez". De este modo, el convenio 154 al no hacer distinción, incluye a la totalidad de los trabajadores y por lo tanto también a los trabajadores del sector público, entre ellos los municipales. A su vez, consideramos que la negociación colectiva es una herramienta imprescindible para el diálogo social. Tal como lo explicita el artículo 154 de la OIT: "Las instituciones de diálogo social y de negociaciones colectivas contribuyen a proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, favorecen la protección social y fomentan las buenas relaciones laborales. El diálogo social, por su parte, es un componente fundamental del buen gobierno. Puesto que en el diálogo social participan los actores sociales (las organizaciones de empleadores y de trabajadores), es un mecanismo que estimula además la responsabilidad y la participación respecto de las decisiones que afectan al conjunto de los ciudadanos de una sociedad. Ambos factores contribuyen directamente a mejorar la gestión pública".

Que, consideramos de vital importancia, remarcar la autonomía municipal que esta legislación propugna, de acuerdo a los principios establecidos en los artículos 5 y 123 de la Constitución Nacional: Artículo 5.- Cada provincia dictará para sí una constitución bajo el sistema republicano, de acuerdo con los principios, declaraciones y garantías de la Constitución Nacional; y que asegure su administración de justicia, su régimen municipal, y la educación primaria. Bajo de estas condiciones el gobierno federal, garante a cada provincia el goce y ejercicio de sus instituciones. Artículo 123.- Cada provincia dicta su propia constitución, conforme a lo dispuesto por el artículo 5 asegurando la autonomía municipal y reglando su alcance y contenido en el orden institucional, político, administrativo, económico y financiero.

Que, al mismo tiempo analizando el Proyecto de Ordenanza enviado por el Departamento Ejecutivo,

consideramos humildemente que debemos apartarnos del mencionado en algunas cuestiones específicas, pero, adoptamos como propios los artículos 6, 32 a 64, 112 a 114, 116 y 117 por considerar que dichos artículos implican un avance notable y una mejora en los derechos que la ley 14.656 otorga a los trabajadores municipales.

Por último consideramos oportuno presentar en la misma Ordenanza tanto la nueva legislación laboral de los empleados municipales de la provincia de Buenos Aires, como la negociación colectiva ya que versa sobre los mismos objetivos y en vano sería la multiplicación de Ordenanza es que traten sobre el mismo tema, ateniéndonos al principio de economía procesal.

POR ELLO, EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DEL PARTIDO DE PATAGONES, EJERCIENDO ATRIBUCIONES QUE LE CONFIERE LA LEY; SANCIONA CON FUERZA DE:

O R D E N A N Z A

Sección I: Régimen Marco de Empleo Municipal **ALCANCES**

ARTÍCULO 1°: Las relaciones de empleo público de los trabajadores de la Municipalidad de Patagones se rigen por la legislación nacional y provincial ya dictada, la Ley 14656 y por la presente Ordenanza y por las que modifiquen la presente dictada por el Departamento Deliberativo y los Convenios Colectivos de Trabajo. 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. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en las Secciones I y II de esta Ordenanza, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción. Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha de la sanción de la presente norma, no podrán ser modificados en perjuicio de los trabajadores. -----

INGRESO

ARTÍCULO 2°: El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o

procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento. Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado. Se invitará a participar de los procedimientos de selección con carácter de prelación a los hijos de los trabajadores municipales. Deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad de conformidad con lo estipulado en la legislación sobre la materia. En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia. -----

INHABILIDADES

ARTÍCULO 3°: No podrán ingresar a la Administración Municipal:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.

i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático. Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente Ordenanza y la ley 14656 son nulas. -----

PERÍODO DE PRUEBA - ESTABILIDAD

ARTÍCULO 4°: Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. Durante el periodo de prueba al trabajador deberá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva. Los alcances de la estabilidad dispuesta en el presente artículo serán aplicables al personal que haya ingresado conforme los procedimientos establecidos en el artículo 2° de la presente Ordenanza.---

SITUACIÓN DE REVISTA

ARTÍCULO 5°: El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.-----

DERECHOS

ARTÍCULO 6°: El trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) a la estabilidad;
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) al descanso y vacaciones pagados;
- e) a una remuneración justa;
- f) a igual remuneración por igual tarea;
- g) al Sueldo Anual Complementario;
- h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i) a Compensaciones;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;

- l) a la carrera y capacitación;
- ll) a licencias y permisos;
- m) a la asistencia sanitaria y social;
- n) a renunciar;
- ñ) a la jubilación;
- o) a la reincorporación;
- p) a la agremiación y asociación;
- q) a ropas y útiles de trabajo;
- r) a menciones;
- s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
- t) al Salario Mínimo Vital y Móvil, el que será adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio, a cuyos efectos se encomienda al Departamento Ejecutivo que realice las gestiones pertinentes para promover la constitución del Fondo Compensador Específico, creado por la ley 14.656, que será integrado por recursos municipales y/o provinciales y/u otras fuentes, para financiar diferencias salariales que pudieran resultar de la nómina de personal existente al momento de entrada en vigencia de la presente Ordenanza. La diferencia resultante y los casos a financiar serán establecidos por el Poder Ejecutivo provincial a instancias de la información requerida a estos efectos. Asimismo se da un plazo de cinco años para alcanzar la meta remunerativa fijada en el presente inciso.
- u) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

Los derechos detallados son meramente enunciativos y el presente Departamento o el Departamento Ejecutivo podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 7°: Producida la incorporación definitiva al cargo, el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 8°: Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados. -

RESERVA DE CARGO

ARTÍCULO 9°: Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función. Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las re categorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.---

INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 10°: El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes del Trabajo. -----

CARRERA

ARTÍCULO 11°: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza que con posterioridad se apruebe y el Convenio Colectivo de Trabajo, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones y a no sufrir discriminación negativa. Dichas jerarquías deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante bajo el sistema de concurso. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su cumplimiento. El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal. Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa y cuando tuvieren responsabilidades hacia sus hijos/as, o respecto de otro miembro de la familia, y la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar

o social, temporal o permanente. -----

ARTÍCULO 12°: El personal será evaluado en la forma que determinen la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo.--

LICENCIAS

ARTÍCULO 13°: Licencia es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que la presente Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo establezcan.-----
--

ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

ARTÍCULO 14°: El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.-----
--

JUBILACIÓN

ARTÍCULO 15°: De conformidad con las Leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse.-----
--

AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN

ARTÍCULO 16°: El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.-----
--

ROPAS Y ÚTILES

ARTÍCULO 17°: El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia, y a lo que se establezca en la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo.-----

MENCIONES

ARTÍCULO 18°: El trabajador tiene derecho a menciones por actos o iniciativas que a juicio del titular de la jurisdicción representen un aporte importante para la Administración Municipal, debiéndose llevar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente.-----

PASIVIDAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 19°: Mediante Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo se determinarán la oportunidad y condiciones en que los trabajadores que revisten en los Planteles de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad

Anticipada.-----
--

ARTÍCULO 20°: La remuneración que percibirá el agente que opte por el Régimen de Pasividad Anticipada durante el período que restare cumplir con las condiciones necesarias para obtener el beneficio de jubilación ordinaria, será la equivalente al setenta por ciento (70%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad. A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculados sobre el cien por ciento (100%) del salario que le corresponda en actividad. La Administración Pública deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del trabajador. Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el periodo de pasividad.--

ARTÍCULO 21°: Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el periodo de pasividad.-----

ARTÍCULO 22°: Cumplidas las condiciones necesarias para la obtención del beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiera prestado servicio efectivo durante el periodo de pasividad.-----
--

DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 23°: El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.-----

ARTÍCULO 24°: No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en esta Ordenanza. No obstante, aún cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso. Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las

sanciones correctivas.-----

ARTÍCULO 25°: La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho. -----
--

ARTÍCULO 26°: El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

- a) por fallecimiento del responsable.
- b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
- c) por prescripción, en los siguientes términos:
 1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
 2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

3. cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la acción disciplinaria será la establecida en el Código Penal para la prescripción de la acción del delito de que se trata. En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en los incisos precedentes.

ARTÍCULO 27°: La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo. -----

ARTÍCULO 28°: Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente Ordenanza, se seguirá el siguiente procedimiento:

- a) Para sanciones que requieren sumario previo:

El trabajador que entrara en conocimiento de la comisión de faltas que lo motiven, dará parte al superior jerárquico a fin de que, por la autoridad competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente.

- b) Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento que se establezca en la Ordenanza y el Convenio Colectivo de

Trabajo, y a falta de ellos se seguirán las reglas del debido proceso.

ARTÍCULO 29°: El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente de la presente Ordenanza y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada. En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al jefe de la oficina de Asuntos Legales o de la que haga sus veces. En todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia. -----

ARTÍCULO 30°: El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada. El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial. -----

ARTÍCULO 31°: En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias. -----

ARTÍCULO 32°: Una vez pronunciado el órgano de disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.-----
--

ARTÍCULO 33°: Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las

actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días. Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial o judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictivos. Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar. -----

ARTÍCULO 34°: Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados. En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al periodo de suspensión preventiva.-----

ARTÍCULO 35°: El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) sancionando al o los imputados;
- b) absolviendo al o los imputados;
- c) sobreseyendo.

ARTÍCULO 36°: Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.-----
--

ARTÍCULO 37°: A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente Ordenanza dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.-----

ARTÍCULO 38°: Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre. El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de emitido el mismo.-----

ARTÍCULO 39° Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias - Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.-----

ARTÍCULO 40°: La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.-----

RECURSOS

ARTÍCULO 41°: Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente. No podrá dictarse resolución en ninguna de las escalas jerárquicas mencionadas, sin encontrarse agregada copia íntegra de los antecedentes del legajo del trabajador. Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley N° 7.647 y sus modificatorias,

en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.-----

DE LA REVISIÓN

ARTÍCULO 42°: En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal. En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión como requisito esencial para iniciar el proceso revisor pertinente. -----
--

PLAZOS

ARTÍCULO 43°: Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto. -----

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 44°: Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones pre sumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación pre sumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación. -----

LOCACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 45°: Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes.

El contrato deberá especificar:

- a) Los servicios a prestar;
- b) El plazo de duración;
- c) La retribución y su forma de pago;
- d) Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato antes del plazo establecido.

ESCALAFÓN

ARTÍCULO 46°: Mediante la Ordenanza correspondiente y el Convenio Colectivo de Trabajo se determinará el escalafón y las nóminas salariales para el personal de la Administración Municipal comprendido en la presente Ordenanza. -----

SECCIÓN II: NEGOCIACIÓN COLECTIVA

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 47°: Las negociaciones colectivas que se celebren entre las Municipalidades y las organizaciones sindicales representativas de sus empleados se regirán por las disposiciones de la presente Ordenanza. Será también de aplicación a las empresas, organismos descentralizados o cualquier otro ente en el que la Municipalidad tenga participación mayoritaria. Quedan excluidos de la presente normativa:

- a) el Intendente.
- b) los Secretarios del Departamento Ejecutivo.
- c) el Personal Jerárquico designado por decreto del Intendente.
- d) los Concejales.
- e) los Secretarios del Concejo Deliberante y los asesores de los bloques políticos.
- f) los Jueces y los Secretarios Municipales de faltas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 48°: La negociación colectiva prevista en la presente Sección será aplicable únicamente a los Municipios y a los trabajadores que en ellas se desempeñan.-----

ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR

ARTÍCULO 49°: Créase el Consejo del Empleo Municipal, órgano consultivo y asesor de carácter no vinculante, que podrá reunirse dos veces al año. La primera reunión deberá ser durante el primer trimestre de cada año y será aplicable a los Municipios de la Provincia que lo requieran, y a los trabajadores que en ellas se desempeñan, con los alcances y facultades que le acuerda la presente Ordenanza.-----

REPRESENTACIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

ARTÍCULO 50°: Negociación colectiva: en la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el Departamento Ejecutivo del Municipio

respectivo, no pudiendo ser superior a cinco (5) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a Secretario o equivalente.-----
--

ARTÍCULO 51°: La representación del Empleador ante el Consejo de Empleo Municipal se conformará con once (11) representantes que designarán los Intendentes municipales; a distribuirse de la siguiente manera: dos (2) por la primera sección electoral, uno (1) por la segunda sección electoral, dos (2) por la tercera sección electoral, uno (1) por la cuarta sección electoral, dos (2) por la quinta sección electoral, uno (1) por la sexta sección electoral, uno (1) por la séptima sección electoral, uno (1) por la octava sección electoral. La representación podrá ser delegada en funcionarios con rango no inferior a Secretario o equivalente. La integración del Consejo será facultativa para el Municipio. El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo como autoridad administrativa de aplicación, será la encargada de convocar y adoptar las acciones y medidas necesarias a efectos de la realización de las reuniones del Órgano Consultivo y Asesor. -----

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52°: Negociación Colectiva: En la negociación municipal intervendrán sin excepción, aquellas entidades gremiales con personería gremial e inscripción vigente y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley N° 23.551 o la que la reemplace, que además estén integrados en su totalidad por trabajadores estatales. A los fines de establecer los grados de representatividad se observará en todos los casos la proporcionalidad entre la cantidad de afiliados cotizantes de cada organización gremial en el ámbito territorial de que se trate y el universo de trabajadores que se intente representar en ese ámbito. A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados cotizantes respecto del universo de trabajadores a representar. Las entidades de segundo grado podrán participar en la negociación colectiva, siempre que el sindicato de primer grado con personería gremial del ámbito municipal se encuentre afiliado a la entidad al momento de la apertura de las negociaciones. La voluntad de la representación de los trabajadores será conformada por simple mayoría de los miembros presentes. La cantidad de representantes de los trabajadores en la negociación colectiva municipal será de cinco (5) miembros.--

ARTÍCULO 53°: Representación ante el Consejo de Empleo Municipal. Las entidades de segundo grado que agrupen a los sindicatos municipales tendrán la representación en el Consejo de Empleo Municipal. También tendrá representación el sindicato de primer grado de ámbito territorial nacional de actuación que contenga dentro de su ámbito personal de representación, establecido por la personería gremial, a los trabajadores municipales. A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados del total de los trabajadores correspondientes al ámbito a representar. La cantidad de representantes de los trabajadores al Consejo del Empleo Municipal no será inferior a once (11) miembros.-----

MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

ARTÍCULO 54°: A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público. No será objeto de negociación:

- a) la facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Municipal, comprensiva de su estructura orgánica;
- b) el principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.
- c) la estabilidad.

FACULTADES DEL ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR

ARTÍCULO 55°: El Consejo del Empleo Municipal tendrá como objetivo elaborar propuestas, recomendaciones, pautas generales, evacuar consultas que tiendan a la mejor interpretación de los alcances de la presente Ordenanza. En ese sentido podrá:

- a) Colaborar cuando le sea requerido en la elaboración de anteproyectos de ordenanzas municipales referidas al régimen de trabajo municipal.
- b) Elaborar y difundir propuestas y recomendaciones para el mejoramiento y la uniformidad de criterios en las normas municipales relacionadas con el empleo y la negociación colectiva municipal.
- c) Solicitar a los Municipios los textos de las normas que reglamenten las estructuras organizativas de los mismos con los correspondientes escalafones y escalas salariales y remitirlos al Instituto de Previsión Social con el objeto de mantener actualizado los mismos para la correlación de cargos, el cómputo de los servicios y la determinación del haber.

d) Producir informes y estadísticas sobre el empleo municipal en los Municipios de la Provincia y formular propuestas y sugerencias para una mejor calidad del empleo público en dicho ámbito.

ULTRAACTIVIDAD

ARTÍCULO 56°: Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador que no tengan carácter laboral. Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales. Las normas de las convenciones colectivas registradas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los/as trabajadores/as. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo. -----

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

ARTÍCULO 57°: Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate.
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

En la negociación colectiva entablada en el ámbito municipal, el intercambio de información alcanzará, además, a los siguientes temas:

- a) Recaudación bruta mensual del Municipio;
- b) Costo laboral unitario;
- c) Causales e indicadores de ausencia de personal;
- d) Innovación tecnológica y organizacionales previstas;
- e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
- f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención;
- g) Planes y acciones en materia de formación profesional.

Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, la autoridad de aplicación podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión.

REGISTRO Y PUBLICACIÓN

ARTÍCULO 58°: Suscripto el convenio celebrado entre las partes, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación, dentro de los cinco (5) días de recibido. El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto, vencido el plazo fijado para ésta y se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo.-----

CONFLICTOS COLECTIVOS

ARTÍCULO 59°: Las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, debiendo garantizar los servicios esenciales para la comunidad con arreglo a lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley N° 25.877, normas constitucionales y los principios del derecho internacional que rigen en la materia, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. En caso de conflictos suscitados a raíz de la negociación colectiva deberán, en este orden:

- a) apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieran acordado;
- b) a falta de aquél, someterse al órgano imparcial establecido en el inciso cuarto del artículo 39 de la Constitución Provincial.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REQUISITOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 60°: El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la autoridad administrativa de aplicación de la Negociación Colectiva contemplada en la presente Sección, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) lugar y fecha de su celebración;
- b) individualización de las partes y sus representantes.
- c) el ámbito personal y territorial de aplicación;
- d) el período de vigencia;
- e) toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ARTÍCULO 61°: Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación. En el supuesto de conflictos en la conformación de la comisión negociadora se aplicará lo

dispuesto en el inciso b) del artículo 59. -----
--

INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 62°: Las disposiciones de esta Sección se interpretarán de conformidad con las normas constitucionales, lo preceptuado en los Convenios N° 87, 98, 151 y 154, correlativos y concordantes de la Organización Internacional del Trabajo, los principios y recomendaciones emanados de sus órganos de control, las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, las leyes provinciales y los principios de derecho administrativo aplicables a la relación de empleo público, en la medida que no colisionen con los principios del Derecho del Trabajo. La negociación colectiva que se establece por esta Ordenanza no implica la incorporación de los/as trabajadores/as Municipales al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, salvo que la reglamentación municipal o la negociación colectiva municipal así lo dispongan, conservando ellos el carácter de empleado público y la garantía de estabilidad en el empleo (artículo 14 bis de la Constitución Nacional). -----

SECCIÓN III: RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEO MUNICIPAL

ARTÍCULO 63°: Serán de aplicación supletoria la Ley Nacional 14250, sus reglamentarias y/o modificatorias.-----

ARTÍCULO 64°: Derógada la Ley N° 11757, sus modificatorias y concordantes y toda reglamentación dictada en su consecuencia, a partir de la entrada en vigencia de la ley 14656. Ultraactividad. Vencido el término de vigencia de la Ley N° 11757, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma hasta tanto **se reglamente la ordenanza municipal presente y se suscriba Convenio Colectivo de Trabajo** o resulte aplicable el régimen supletorio de empleo municipal previsto en la ley 14656. -----

ARTÍCULO 65°: Las relaciones de empleo público de los trabajadores municipales se rigen por la presente sección y por la ley 14656, debiendo dentro de los ciento ochenta (180) días de la entrada en vigencia de la presente Ordenanza, el Departamento Ejecutivo suscribir la restante reglamentación y el respectivo Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 66°: El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante y/o el órgano competente que estos determinen, constituyen la autoridad de aplicación del

presente régimen en sus respectivas jurisdicciones. -----
--

EXCLUSIONES

ARTÍCULO 67°: Quedan excluidos del presente régimen:

- a) titulares de cargos electivos,
- b) funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo.
- c) funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijan procedimientos determinados. Ello sin perjuicio del personal que expresamente se excluya por la negociación colectiva. La ordenanza de creación de los cargos y créditos presupuestarios pertinentes podrá determinar el régimen salarial que corresponda. Sin perjuicio de ello y solo en relación a la especie salarial, podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto en esta ley.

ADMISIBILIDAD

ARTÍCULO 68. Son requisitos para la admisibilidad:

- a) ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y ser idóneo para desempeñar el cargo. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación. b) aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo. -----

ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 69: La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.-----
--

ARTÍCULO 69° BIS: Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se trate de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará desde los haberes de septiembre de 2015 en adelante, un tres por ciento (3%) de valor del salario básico asignado al nivel respectivo.--

PLANTAS DE PERSONAL

ARTÍCULO 70°: El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

1. Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse.

La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta Ordenanza y en la ley 14656.

2. Planta temporaria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal.

La contratación se efectuará por contrato escrito, donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de contratación y la remuneración a percibir por el trabajador. El contrato se formalizará en tres (3) copias. Una se deberá hacer entrega al trabajador, otra remitida a la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

En ningún caso el total de los contratados podrá superar el veinte por ciento (20 %) de la Planta Permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco (5) años, a partir de la vigencia de la ley 14656, mediante una disminución proporcional anual.

Cualquier infracción a lo establecido en materia de planta temporaria convertirá al trabajo transitorio en definitivo y al trabajador se lo considerara ingresado a la planta permanente a partir de la fecha en que inicio su prestación de servicio

El régimen de prestación por servicios de los trabajadores contratados por personas con cargos electivos, debe ser reglamentado por el Departamento Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o asistencia administrativa. Los trabajadores así contratados cesan en sus funciones en forma simultánea con la persona que detenta el cargo electivo y cuyo gabinete integran y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

PLANTA PERMANENTE

ARTÍCULO 71°: El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en la presente Ordenanza y en la ley 14656, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios. -----

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 72°: El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en esta

Ordenanza como en la ley 14656 y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) Sueldo Básico: el que se determine en el Convenio Colectivo de Trabajo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste.

b) Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un porcentaje del valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, que será determinado por la negociación colectiva.

c) Adicional por mérito: será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que determine el Convenio Colectivo de Trabajo.

d) Adicional por actividad exclusiva: el trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, conforme con lo que establezca cada Municipio, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría, como mínimo.

e) Sueldo Anual Complementario: todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.

f) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (70%) de su remuneración mensual por hasta un máximo de doce (12) meses, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta años de servicio, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que reviste, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese.

g) Adicional por bloqueo de título: Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase como mínimo.

ARTÍCULO 73°: Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en los incisos c), e), y f) segundo párrafo que lo serán de acuerdo con sus características particulares.-----
--

HORAS SUPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 74°: El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%). La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el trabajador en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, será determinada a través del Convenio Colectivo de Trabajo conforme la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora. Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación. El monto de retribución mensual así determinado, se dividirá por el total de horas mensuales que corresponda a la jornada del trabajador para establecer el valor hora de trabajo. Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del Agrupamiento Jerárquico.-----

COMPENSACIONES

ARTÍCULO 75°: Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

1. Gastos por órdenes de servicio. El importe que debe recibir el trabajador en concepto de devolución de gastos originados como consecuencia del cumplimiento de órdenes de servicio y cuya situación no se encuentre prevista en el rubro retribuciones, se acordará en la forma y por el monto que establezca la Convención Colectiva de Trabajo y por los siguientes motivos:

- a) Viático: es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas, el que se considerará remuneración a todos los efectos.
- b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que

supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

2. Importe que percibirá el trabajador que no gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo.

Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS

ARTÍCULO 76°: El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.-

JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MÉDICA

ARTÍCULO 77°: Las juntas de Ascensos y Calificaciones, de Disciplina y Médica se constituirán de acuerdo a lo que se disponga en el Convenio Colectivo de Trabajo, al igual que lo relativo a su conformación y funcionamiento.-----

DE LAS LICENCIAS

ARTÍCULO 78°: El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

- a) Para descanso anual.
- b) Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
- c) Atención de familiar enfermo.
- d) Por actividades gremiales.
- e) Para estudios y actividades culturales.
- f) Por duelo familiar.
- g) Por matrimonio.
- h) Por maternidad y adopción.
- i) Por cuidados y motivos especiales.
- j) Pausa alimentación y cuidado de hijo.
- k) Por pre-examen y examen.
- l) Por razones deportivas.
- m) Por asuntos particulares.
- n) Por cargos electivos y función política.
- o) Especiales.

DE LA LICENCIA POR DESCANSO ANUAL

ARTÍCULO 79°: Obligatoriedad. La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este

supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

ARTÍCULO 80°: Plazo. La licencia por descanso anual será computada por días hábiles. La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquél fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles, las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquél en que el trabajador gozare del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.

La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

- a) De catorce (14) días hábiles cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días hábiles cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días hábiles cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días hábiles cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de antigüedad inmediata al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento. Si no alcanzare a completar esta antigüedad gozará de licencia en forma proporcional a la antigüedad registrada siempre que ésta no fuese menor de seis (6) meses.

El trabajador que el 31 de diciembre no completare seis (6) meses de antigüedad tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso, a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de antigüedad. La licencia a que hace referencia este artículo, se aplicará a las vacaciones correspondientes al año en que se sanciona la presente norma.

ARTÍCULO 81°: A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas. -----

ARTÍCULO 81° BIS: Requisitos para su goce. El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de antigüedad inmediata al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento. Si no alcanzare a completar esta antigüedad gozará de licencia en forma proporcional a la antigüedad registrada siempre que ésta no fuese menor de seis (6) meses. El trabajador que el 31 de diciembre no completare seis (6) meses de antigüedad tendrá derecho a gozar de la

parte proporcional correspondiente a dicho lapso, a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de antigüedad. La licencia a que hace referencia este artículo, se aplicará a las vacaciones correspondientes al año en que se sanciona la presente norma. Las condiciones referidas al otorgamiento y goce de la licencia para descanso anual se regirán conforme a las reglamentaciones establecidas por el Departamento Ejecutivo. El agente podrá solicitar el fraccionamiento de su licencia por descanso anual hasta en tres (3) veces por año, y siempre por períodos no menores a cinco (5) días. Para conceder la fracción de la licencia deberá existir un lapso de tiempo no menor a cuarenta y cinco días (45) entre cada fracción. -----

De los Accidentes y Enfermedades Inculpables

ARTÍCULO 82°: Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

ARTÍCULO 83°: Plazo. Remuneración. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año (1) adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes. Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos. -----

ARTÍCULO 83° BIS: Vencido el plazo de la licencia se podrán configurar los supuestos que a continuación se detallan:

- a) El agente obtiene el alta, consecuentemente debe retomar sus tareas normales y habituales el primer día hábil subsiguiente de notificada esta situación.
- b) El agente se encuentra en condiciones de realizar tareas adecuadas, debiendo el agente retomar las mismas el primer día hábil subsiguiente luego de notificado.
- c) El agente se encuentra en condiciones de iniciar el trámite para acceder al beneficio de jubilación por incapacidad, en cuyo caso se procederá conforme las previsiones del artículo siguiente.
- d) Cese en los términos del 98 inciso c) del presente Estatuto.
- e) Otorgamiento de licencia especial.

ARTÍCULO 83° TER: En los casos en donde la junta Médica Municipal determine que el agente se encuentra en condiciones de acceder al beneficio de jubilación por invalidez -inc. c) del artículo anterior-, se iniciará el trámite pertinente de acuerdo a la legislación específica en la materia que rige en la Provincia de Buenos Aires. En este caso el mismo será citado para ser evaluado por una Junta Médica Provincial, la que determinará si posee la incapacidad absoluta que establece la ley para acceder al beneficio citado. Hasta tanto la Junta Médica Provincial no se haya expedido el agente continuará percibiendo su remuneración de manera normal.

ARTÍCULO 84°: Aviso. Control. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir, la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal. -----

ARTÍCULO 85°: Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 83° del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen. -----

ARTÍCULO 86°: Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año. Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. Es este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar el servicio de la municipalidad, en trabajos afines con los estudios realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozará. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal. -----

ARTÍCULO 87°: El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. -----

ARTÍCULO 88°: El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes. -----

ARTÍCULO 89°: Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.

También podrán gozar de los beneficios de la presente licencia los trabajadores que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda y/o tenencia temporaria de menores sea o no con fines de adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de hijos con capacidades diferentes, o con enfermedades crónicas o extensas por un máximo de veinticinco (25) días con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase. En este caso resultará aplicable lo establecido en el párrafo anterior.

Para el otorgamiento de las licencias previstas en el presente artículo, la persona deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriéndose una antigüedad determinada. Por grupo familiar, se entiende a los parientes que convivan con el/la trabajador/a, y a los/as padre/s y/o madre/s, hermanas/os e hijos/as, aunque no sean convivientes. Quedan comprendidos los trabajadores que tengan niños/as o adolescentes a cargo legalmente o por cualquier medida judicial o administrativa que así lo disponga. En todos los casos, las licencias solo podrán ser gozadas por un integrante del grupo familiar. -----

ARTÍCULO 89° BIS: Grupo Familiar. A los fines de la licencia comprendida en el artículo anterior, se entiende por grupo familiar: Cónyuges/Convivientes -siempre que se encuentren declarados formalmente-, Hijos, Persona a cargo con sentencia de adopción, tutela, curatela y/o progenitores. Quedan comprendidos los agentes que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda y/o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva. El procedimiento, aviso, control y otorgamiento de la presente licencia se regirá de acuerdo a las previsiones determinadas por el Departamento Ejecutivo en uso de las facultades reglamentarias. -----

ARTÍCULO 90°: Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro.

En caso de conviviente será de seis (6) días corridos, y en caso de no conviviente será de tres (3) días corridos.

b) Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días hábiles.

Artículo 90° BIS: Cuando el fallecido residiera en un lugar distinto de aquel en que el trabajador se encontrara prestando servicios y el lugar donde se inhumen los restos del fallecido distare más de 100 km. del mismo, se concederá una licencia no remunerada por el tiempo necesario para su traslado al lugar donde se inhumen los restos y para el regreso al lugar donde se preste servicios. -----

ARTÍCULO 91°: El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio. -----

ARTÍCULO 92°: Licencia de nacimiento - Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencia prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

Puede optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de quince (15) días. En cualquier caso, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período posterior al parto.

En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar los ciento diez (110) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de

treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

Si los/las recién nacidos/as debiera/n permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el periodo post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Vencido el lapso previsto para el período posterior al parto, la persona podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que optará, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a cinco (5) días hábiles.

Las personas pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior.

En caso de gestación de dos (2) o más fetos o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (5) días hábiles por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto.

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del hecho.

Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

Se otorgará licencia por cuidados especiales a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento, en los siguientes casos:

1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con

posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.

2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se inicie la tenencia o guarda con vistas a la futura adopción, la cual será otorgada con goce íntegro de haberes. En todos los casos, se deberá acreditar el inicio de los trámites correspondientes a la futura adopción.

Quien adopte o se encuentre en proceso de adopción a un niño/niña de hasta doce (12) años de edad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento diez (110) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean agentes, los primeros treinta (30) días se le otorgarán a los/las dos en forma simultánea, el restante de los días serán gozados por uno en forma completa o por ambos/as en forma sucesiva.

En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un/a niño/a y/o adolescente, el período se extenderá por treinta (30) días por cada adoptado/a.

Quien adopte a un/a niño/niña con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Vencido el lapso previsto, las personas podrán optar por extender su licencia hasta ciento ochenta (180) días corridos más, sin percepción de haberes.

Quien se encuentre realizando un régimen de visitas en miras de una futura adopción previo al otorgamiento de la guarda, tendrá derecho a una licencia de diez (10) días anuales discontinuos, que se podrán acumular hasta un máximo de dos (2) días corridos. Esta licencia corresponde a cada uno de los/las adoptantes en forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alternada en caso de que ambos/as fueren trabajadores.

El/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o sea pareja conviviente del/de la adoptante tendrá una licencia por un período no inferior a cinco (5) días hábiles con goce íntegro de haberes. -----

ARTÍCULO 92° BIS: Situación de excedencia. El agente municipal que haya tenido un hijo podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no superior a ciento veinte (120) días corridos. Esta licencia se usufructuará sin goce de haberes.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente el agente y que le permite reintegrarse a la misma situación de revista de la época del alumbramiento

o de otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados.

En caso de hacer uso de este derecho, y hallándose en situación de excedencia no se podrá establecer ninguna relación laboral, caso contrario quedará privado de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

El reintegro del agente en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a cinco (5) días hábiles.

Las personas pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior.

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del hecho.

Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento. -----

ARTÍCULO 93°: Por alimentación y cuidado de hijo. La pausa por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce (12) meses. Esta licencia, en caso de lactancia artificial, podrá ser solicitada por el padre quien deberá acreditar la condición de trabajadora de la madre y su renuncia o imposibilidad para usufructuar de la licencia.

Igual beneficio se acordará a los agentes que posean la tenencia, guarda o tutela de personas menores de hasta veinticuatro (24) meses de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

Los agentes podrán gozar del incremento de la pausa establecida en el presente artículo, destinada a aquellos agentes municipales que cumplan una jornada laboral igual o

mayor a las cuarenta (40) horas semanales y hasta los seis (6) meses de vida del recién nacido.

El Departamento Ejecutivo determinará por vía reglamentaria la modalidad y condiciones necesarias para gozar de este beneficio.

ARTÍCULO 94°: El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras universitarias: correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

b) Enseñanza media: hasta un máximo de nueve (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

Además el personal tendrá derecho a licencia por día del examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

c) Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: el o los días de examen.

d) Curso primario: el o los días de examen.

ARTÍCULO 95. El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.

b) Donación de sangre, el día de la extracción;

c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta cinco (5) días por año, en períodos no mayores de un (1) día, que no serán deducidos de la licencia anual.

d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;

e) Por citación de autoridad escolar del hijo menor de dieciocho (18) años, el padre/madre tendrán derecho a una

franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia.

f) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes, acreditando debidamente la actividad desarrollada.

Para el goce de este beneficio deberá acreditar la circunstancia con un informe médico donde se detalle la patología y el tratamiento a realizar.

h) Las personas que recurran a técnicas de reproducción asistida gozarán de una licencia de veinte (20) días fraccionables en el año con goce íntegro de haberes, a la cual podrán adicionarles treinta (30) días sin goce de haberes. Para uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

i) En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

j) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce íntegro de haberes, acreditando debidamente la actividad desarrollada.

k) Para efectuar trámites judiciales, policiales u otros similares, siempre que mediare citación de autoridad competente, por el lapso de la jornada que ello requiera.

l) Las personas que recurran a técnicas de reproducción asistida gozarán de una licencia de veinte (20) días fraccionables al año con goce íntegro de haberes, a la cual podrán adicionárseles treinta (30) días sin goce de haberes. Para uso de este beneficio deberán acredita la situación mediante certificado médico. -----

ARTÍCULO 96°: Por causas no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia

el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.-----

ARTÍCULO 96° BIS: Por cargos electivos o función política. Los agentes que fueren elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular o que obedezcan a una función política sin estabilidad, en el orden nacional, provincial o municipal o en cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones en la municipalidad dentro de los treinta (30) días de haber finalizado los mismos. En caso licencia gremial en la que el agente no perciba remuneración sindical, la licencia será con goce íntegro de haberes.-----

ARTÍCULO 97°: El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.-----
--

CESE

ARTÍCULO 98°: El cese del trabajador, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.
- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.
- c) Fallecimiento.
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone esta Ordenanza.

i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional.

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones o en la negociación colectiva.-----

RENUNCIA

ARTÍCULO 99°: El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada. El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.-----

REINCORPORACIÓN

ARTÍCULO 100°: El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas provisionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo. -----

PROCEDIMIENTO SUMARIAL

ARTÍCULO 101°:El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en la ley 14656, esta Ordenanza, o en otras Ordenanza o en el Convenio Colectivo de Trabajo que con posterioridad se sancionen.-----
--

ARTÍCULO 102°: Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, que deberá crearse por la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo. En su caso, la Junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido. -

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 103°: Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las Leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal.

b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.

c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.

f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.

h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la Ordenanza respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.

- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.
- j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.
- k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo. -----
--

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 104°: Está prohibido a los trabajadores:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.
- g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.
- j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas

físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal.

l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal. -----

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 105°: Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días corridos en un año, contados a partir de la primera suspensión.

II. Expulsivas: Cesantía.

ARTÍCULO 106°: Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriere en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

ARTÍCULO 107°: Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
3. Inconducta notoria.
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta Ordenanza.
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.

9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).

10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

ARTÍCULO 108°: El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

El trabajador que incurra en inasistencia sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente:

a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera: cinco (5) días de suspensión.

b) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registradas en un lapso de hasta dos (2) años, a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: quince (15) días de suspensión

c) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.

d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.

e) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: cesantía.

Al trabajador que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgará cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución que corresponda, que deberá adoptar la autoridad.

ARTÍCULO 109°: Las causales enunciadas en los artículos 106 y 107 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal. -----

ARTÍCULO 110°: Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación del presente Régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.
- d) Jefe de División: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

PLANTA TEMPORARIA

ARTÍCULO 111°: Personal temporario mensualizado o jornalizado: son aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal. Quedan comprendidos en esta clasificación los asesores. El personal de planta permanente que fuere designado como asesor retendrá, mientras desempeñe dichas funciones, el cargo del cual es titular. La remuneración mínima del personal temporario mensualizado o jornalizado será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial.-----

REEMPLAZANTE

ARTÍCULO 112°: Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal

cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.-----

IMPEDIMENTOS

ARTÍCULO 113°: No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, participes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado Nacional, Provincial o Municipal, en periodos de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente Ordenanza son nulas.

PARA EL PERSONAL REEMPLAZANTE

ARTÍCULO 114°: El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado

con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda. -----

ARTÍCULO 115°: El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia de la presente Ordenanza, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES:

- a) Sueldo o jornal;
- b) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c) Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente.
- d) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se instituya por el Convenio Colectivo de Trabajo.

2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en la ley 14656, en esta Ordenanza, en las que con posterioridad se dicten y en los Convenios colectivos de trabajo.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

4. INDEMNIZACIONES:

El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes de Trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

5. LICENCIAS

Las licencias, con el contenido y el alcance previsto para el personal de planta permanente, que se correspondan con la modalidad del trabajo temporario o eventual o estacional.

- a) Por razones de enfermedad;
- b) Para atención de familiar enfermo;
- c) Por duelo familiar;
- d) Por matrimonio.

En ningún caso, estas licencias podrán exceder el periodo de designación.

6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23551 o la que en el futuro la reemplace.

7. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:

El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

8. RENUNCIA:

Será de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 96.

ARTÍCULO 116°: Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en la presente Ordenanza, serán las previstas en los artículos 100 y 101 respectivamente. -----

ARTÍCULO 117°: El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:
a) Llamado de atención;
b) Apercibimiento;
c) Suspensión sin goce de haberes;
d) Cesación de servicios.

ARTÍCULO 118°: No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo sin causa justificada. -----

ARTÍCULO 119°. Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción.-----
--

SECCION III. RETIRO VOLUNTARIO

ARTÍCULO 120°: Retiro Voluntario. Todos los agentes que revisten en la Planta Permanente con estabilidad y que cuenten con una cantidad menor de años de servicios computables que los necesarios para obtener la jubilación ordinaria -cualquiera fuera su edad- podrán optar por acogerse al Régimen de Retiro Voluntario en la oportunidad, forma y modalidad que el Departamento Ejecutivo determine por vía reglamentaria.-----

SECCION IV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

ARTÍCULO 121°: INEMBARGABILIDAD. Las remuneraciones devengadas por los agentes en cada período mensual, así como el sueldo anual complementario son inembargables conforme la protección de raigambre constitucional otorgada al SALARIO MINIMO VITAL, con la excepción de las deudas de alimento o de orden de derecho de familia. Facúltase al Departamento Ejecutivo a revisar toda la normativa Municipal referente a cualquier tipo de retención efectuada sobre la remuneración de los agentes municipales con excepción de aquellas que resultan obligaciones por Ley, para impulsar la adaptación de la misma a fin de preservar el carácter alimentario de la remuneración.-----

ARTÍCULO 122°: DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL. Institúyese el ocho (8) de noviembre de cada año como "Día del Trabajador Municipal", fecha en la cual los trabajadores municipales gozarán de asueto conforme a las modalidades que establezca el Departamento Ejecutivo a fin de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables.

ARTÍCULO 123°: PREMIO ANTIGÜEDAD:

a) Cuando el agente cumpla veinticinco (25) años de servicios en la Municipalidad de Patagones tendrá derecho a una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a una (1) mensualidad del básico de la categoría en que revista, sin descuento de ninguna índole, que será percibido antes del uso de la licencia anual reglamentaria que corresponda. El Departamento Ejecutivo determinará por vía reglamentaria las modalidades y condiciones para su aplicación.

b) Cuando el cese del agente se produjera computando como mínimo treinta años de servicios municipales, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del básico de la categoría en que revista, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días.

ARTÍCULO 124°: APLICACIÓN SUPLETORIA. Sin perjuicio del art. 63, para todo cuanto no estuviere previsto y no resultare incompatible con la presente Ordenanza y su reglamentación, supletoriamente serán de aplicación las disposiciones de la Ley 10.430, sus modificatorias o las que en un futuro la reemplacen.-----

ARTÍCULO 125°: COMISIÓN MIXTA. A los efectos de ejercer responsablemente la facultad propia de este Concejo Deliberante en cuanto a reglamentar un régimen objetivo de pases a planta permanente del personal transitorio de este municipio, y con el fin de no afectar indebidamente el erario público, se encomienda al Departamento Ejecutivo la creación de una comisión Mixta de Evaluación del personal de carácter transitorio de todo el Municipio a los fines de revelar los siguientes aspectos: naturaleza de las tareas propias del personal mencionado; plazo de contratación; modalidad de contratación; y/o cualquier otra información relevante a tales efectos. Dicha Comisión Mixta conformada por el Secretario de Políticas Públicas y Jefatura de Gabinete, el Secretario de Legal y Técnica y Gestión de Gobierno, el Subsecretario de Recursos Humanos y el Presidente del Honorable Concejo Deliberante o quien él designe, deberá expedirse anualmente y elevar un informe a

este cuerpo para ser considerado con el tratamiento del
Presupuesto Anual de la Municipalidad.-----

ARTÍCULO 126°: La presente Ordenanza entrará en vigencia
plenamente desde el momento de su aprobación.-----
--

ARTÍCULO 127°: Se instruye al Departamento Ejecutivo para
que inmediatamente aprobada la presente Ordenanza se
procedan a iniciar las negociaciones colectivas con las
entidades gremiales a los fines de acordar los aspectos
regulados por el marco normativo que se mencionan en el
apartado anterior.-

ARTÍCULO 128°: Se reconoce a los trabajadores de la
Municipalidad de Patagones todos los derechos y beneficios
que le asisten por su residencia en el Partido de Patagones
en su condición de Partido Patagónico. -----
--

ARTÍCULO 129°: Registrar, hacer cumplir, comunicar a
quienes corresponda, pasar al Departamento Ejecutivo para
su cumplimiento y/o conocimiento. Hecho vuelva al Honorable
Concejo Deliberante para su archivo.-----
--

PAOLA ANDREA GOROSITO LABAT
SECRETARIA
Honorable Concejo Deliberante
Carmen de Patagones

RICARDO EVARISTO MARINO
PRESIDENTE
Honorable Concejo Deliberante
Carmen de Patagones

**DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO
DELIBERANTE DEL PARTIDO DE PATAGONES EN LA PRIMERA SESION
EXTRAORDIONARIA, TERCERA REUNION DEL DIA 15 DE ENERO DE
2016. APROBADO POR UNANIMIDAD.
REGISTRADO BAJO N° 2148**