MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

Dirección General de Despacho y Legislación

BOLETIN OFICIAL

EDICION EXTRA N° 9 5 6

CONTENIDO:

ORDENANZA Nro. 8850: Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales.

DECRETO Nro. 3257/15: Promulgación Ordenanza

Publicado, el día 26 de noviembre de 2015

Honorable Concejo Deliberante de San Isidro

Ref.: Expte. Nº 294-HCD-2015.-

SAN ISIDRO, 5 de noviembre de 2015.-

PROMULGADA POR DTO Nº 3257
Del 13 de noviembre de 2015.

Al Señor Intendente Municipal
Dr. Gustavo Angel Posse
S / D

Tengo el agrado de dirigirme al Sr. Intendente, con el objeto de comunicarle que el Honorable Concejo Deliberante, en su DECIMO SEXTA REUNION – DECIMO QUINTA SESION ORDINARIA de fecha 04 de Noviembre de 2015, ha sancionado la ORDENANZA Nº 8850 cuyo texto transcribo a continuación:

ORDENANZA Nº 8850
CONVALIDACIONES
Convenio de Normativa General
para trabajadores Municipales

ARTICULO 1º.- Convalídase el Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, acordado en Acta de fecha 6 de Octubre de 2015 por la Comisión Negociadora Municipal que, como ANEXO I, forma parte del presente.-

ARTICULO 2º.- Autorízase al Departamento Ejecutivo a registrar el Convenio aludido en el Artículo anterior ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.-

ARTICULO 3º.- Comuníquese al Departamento Ejecutivo, etc.-

Sirva la presente de atenta nota de envío.-

p.f.

GABRIEL F. ESTORONI
Secretario
Honorable Concejo Deliberante
San Isidro

H. CONCEJO DELIBERANTE SAN ISIDRO

CARLOS A. CASTELLANO
Presidente
Honorable Concejo Deliberante
San Isidro

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

AÑO 2015 - MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

CONVENIO

COLECTIVO DE TRABAJO

AÑO 2015 – MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

En la ciudad de San Isidro, a los 6 días del mes de octubre de 2015, entre **LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO**, denominada en adelante EL MUNICIPIO, representada por los Sres. RICARDO JOSE MANUEL RIVAS, ANSELMO MARTIN ONETO, ROBERTO GABRIEL MATEO, JUAN JOSE MILETTA y BEATRIZ ANGELICA PELLET, y **EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN ISIDRO**, denominado en adelante EL SINDICATO, representado por los Sres. GUSTAVO FERNANDO SEVA, OMAR ARCE, HORACIO REYNOSO, ADRIANA BAIGORRIA y NANCY DOS SANTOS, como únicas legitimadas para la presente negociación colectiva, en los términos de la ley 14656, Sección II, arts. 47 y sgts., realizan el siguiente convenio colectivo, conforme las secciones que se desarrollan a continuación.

SECCION PRIMERA

NORMATIVA GENERAL PARA LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

Ante la necesidad de reglamentar el trabajo municipal, en atención a la derogación de la ley 11757, y la manda expresa de la ley 14656, y cumpliendo también con las directivas del fallo de la S.C.B.A. en autos: *"MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO c/ PROVINCIA DE BUENOS AIRES s/ Inconstitucionalidad ley 11757"*, se conviene establecer el plexo normativo, que se desarrolla a continuación, que regulará en forma general, el empleo público municipal de San Isidro:

Capítulo I: Disposiciones Generales

AMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1°: El presente régimen normativo rige para todas las personas que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, presten servicios remunerados en la Municipalidad de San Isidro.-

Artículo 2º: Comprende, además, al personal que se encuentra amparado por otros regímenes en los aspectos que ellos no hubieran previsto, no pudiendo superponerse beneficios de igual naturaleza establecidos en los diferentes regímenes estatutarios.

EXCLUSIONES

Artículo 3º: No están comprendidos:

a) Los titulares de cargos electivos;

b) El personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo;

c) Los funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados;

d) El personal perteneciente al agrupamiento superior conforme el escalafón municipal.

PLANTAS DE PERSONAL

Artículo 4º: Los trabajadores revestirán en carácter de:

a) Planta permanente

b) Planta transitoria

Capítulo II: Planta Permanente

ADMISIBILIDAD E INGRESO

Artículo 5º: Son condiciones generales para la admisibilidad en la administración municipal:

Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación.

Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y cincuenta y cinco (55) años de edad como máximo.

Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio acreditando buena salud y aptitud psíquica adecuada al cargo, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.

Idoneidad para desempeñar el cargo. Para ingresar a los planteles técnicos y administrativos, se deberá acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente. Para el personal obrero/servicio deberá contar con el ciclo primario o acreditación de nivel de alfabetización.

Artículo 6º: El ingreso al trabajo municipal se hará por la categoría correspondiente, al grado inferior, de la clase inicial, de cada agrupamiento del personal, mediante concurso, o procedimiento especial de selección, debiendo acreditarse el cumplimiento de los requisitos, que para el desempeño del mismo, se establezcan en esta ley, y su reglamentación.

Excepcionalmente, se podrá ingresar en otras categorías, cuando el ingresante acredite capacidad potencial o capacitación suficiente para la cobertura de ese cargo, o en el caso de personal, sujeto a regímenes de jerarquización especiales.

El Departamento Ejecutivo Municipal, reglamentará el procedimiento de concursos o sistema especial de selección para la cobertura de las vacantes producidas.

INHABILIDADES

Artículo 7 º : 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 que aplicó la sanción.

b) El condenado en sede penal y/o con antecedentes penales vigentes y/o quien se encontrare 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 y/o funcionario 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- hasta 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.

NOMBRAMIENTO. AUTORIDAD DE APLICACION

Artículo 8º: El nombramiento de los trabajadores municipales corresponde al Intendente Municipal o al Presidente del Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación en sus respectivas jurisdicciones, del presente régimen.

PERIODO DE PRUEBA

Artículo 9º: Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los seis (6) meses, desde el inicio de la prestación de servicios, de no mediar, previamente, oposición fundada y debidamente notificada, por parte de la autoridad de aplicación. Durante este periodo de prueba, al trabajador se le podrá exigir la realización de acciones de capacitación y/o formación para su mejor evaluación.

CESE

Artículo 10º: El cese del trabajador municipal, podrá ser dispuesto por la autoridad de aplicación, por las siguientes causas:

a) Aceptación de la renuncia;

b) Fallecimiento;

c) Haber agotado el máximo de licencias establecidas en el presente régimen, por razones de enfermedad y/o accidente de trabajo;

d) En caso de producirse, o comprobarse con posterioridad al ingreso, situaciones de incompatibilidad o de inhabilitación;

e) Haber alcanzado las condiciones de edad y de servicios exigidos por la ley de jubilaciones para el personal municipal, y/o por otro régimen previsional y/o por jubilación por invalidez;

f) cesantía o exoneración, conforme el régimen disciplinario;

g) cuando no alcance 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 específicas.

REINCORPORACION

Artículo 11º: El trabajador que hubiera cesado, acogiéndose a las normas previsionales 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, siempre que exista vacante en el plantel básico y que las necesidades de servicio así lo determinen.

DEBERES Y OBLIGACIONES

Artículo 12º: Los trabajadores municipales deberán:

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

b) 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;

c) 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;

d) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento, exámenes de competencia y/o cualquier otro medio, que se disponga con la finalidad de mejorar el servicio;

e) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento como así también todo dato que pueda causar perjuicio al Municipio y/o que configure delito;

f) En caso que resulte pertinente, declarar bajo su juramento, en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio;

g) Excusarse de intervenir, en todo aquello, en que su actuación pueda originar situaciones de parcialidad;

h) En caso que resulte pertinente o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente estatuto, 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;

i) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, considerándose como domicilio constituido mientras no se denunciare otro nuevo;

j) Declarar como testigo en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, así como también en las informaciones pre-sumariales;

k) Usar la indumentaria, útiles de trabajo y/o elementos de seguridad, que al efecto, le hayan sido suministrados, cuando la actividad para la que fue designado así lo requiera;

l) Reintegrar la indumentaria y sus accesorios, conforme a cada función, una vez terminada la relación de empleo. Este requisito será imprescindible para dar curso al acto administrativo de desvinculación y proceder a la liquidación salarial final pertinente;

ll) Declarar la nómina de familiares a su cargo y mantener actualizados sus datos personales, en particular, estado civil y domicilio.

m) Someterse a examen médico, cuando lo disponga la Municipalidad en la forma que determine la reglamentación o la A.R.T., conforme la legislación en materia de accidentes de trabajo y seguridad e higiene;

n) Declarar y acreditar los aportes previsionales, provinciales y/o nacionales, realizados con anterioridad a su ingreso a la Comuna, con las certificaciones legales necesarias.

ñ) 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.

PROHIBICIONES

Artículo 13º: Está prohibido a los trabajadores municipales:

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 la Municipalidad;

e) Retirar o utilizar, con fines particulares, los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de los trabajadores bajo 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 la Municipalidad 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 las que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.

k) Revelar secretos de todo asunto del servicio, que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza, o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá, aun después de cesar en sus funciones, guardando su confidencialidad.

DERECHOS

Artículo 14º: El trabajador municipal de la planta permanente posee 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 pagas;

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 previstas por la Ley de Riesgo de Trabajo;

l) a la carrera y a la 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 Nº 23.551 o la que en el futuro la reemplace;

t) al Salario Mínimo Vital y Móvil, en el marco de lo que determine el punto t) del artículo 6 de la ley 14.656.

El Municipio podrá, reglamentariamente, instituir con carácter permanente o transitorio, en general o en forma sectorial, otras bonificaciones, con ajuste a las funciones efectivamente prestadas.

Artículo 15º: Ningún trabajador podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivos de convicción filosófica, religiosa, política, gremial, de género y/o racial. Queda prohibida la adhesión a ideologías políticas como condición para el ejercicio de un cargo o función pública, haciéndose pasible la autoridad que infrigiera estas disposiciones de la correspondiente sanción disciplinaria.

ESTABILIDAD

Artículo 16º: La estabilidad es el derecho del trabajador de planta permanente a conservar su empleo. Producido su incorporación definitiva, conforme los arts. 6 y 9 de este estatuto, el trabajador adquiere estabilidad y solo la perderá, por las causas y procedimientos que este estatuto determina.

También gozarán de este derecho los trabajadores que pasen a revistar en categorías superiores, cuando la obtención del cargo, fuese el resultado de ascenso, en la carrera administrativa.

Artículo 17º: No adquirirán estabilidad:

a) los trabajadores transitorios;

b) los funcionarios mencionados en el art 3º, sin perjuicio de la estabilidad que puedan tener, en sus cargos anteriores de revista, conforme el artículo 18.

RESERVA DE CARGO

Artículo 18º: 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 recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

DESTINO DE TRABAJO

Artículo 19º: La Municipalidad está facultada para introducir todos aquellos cambios y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad.

Artículo 20º: El trabajador podrá ser trasladado, a su pedido, cuando razones fundadas así lo justifiquen, y las necesidades del servicio lo permitan acceder.

Artículo 21º: En los casos de supresión de partidas del presupuesto, que impliquen la disolución de alguna dependencia, y/o reestructuración de alguna de ellas, se le asignará, a cada trabajador con estabilidad afectado, otra función, dentro de las actividades de otra dependencia, en igual nivel o jerarquía.

Artículo 22º: Cuando necesidades propias del servicio 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.

CARRERA

Artículo 23º: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del escalafón establecido mediante la ordenanza respectiva, sobre la base del régimen de

evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en la misma se determine.

El Departamento Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente con sujeción a los siguientes principios:

a) jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;

b) progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes de selección y concursos;

c) igualdad de oportunidades y de trato;

d) capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural;

e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores.

ESCALAFON

Artículo 24º: El escalafón debe organizarse por especialidad, la que comprenderá niveles y grados ordenados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

EVALUACION DE DESEMPEÑO ANUAL

Artículo 25º: El Departamento Ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual del personal municipal, debiendo garantizarse la imparcialidad de la misma. Comprenderá la evaluación de gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas, según corresponda.

CAPACITACION

Artículo 26º: El Departamento Ejecutivo proyectará y realizará planteles de formación personal, profesional y cultural con el objeto de capacitar a todos los empleados en nuevas técnicas y procesos de trabajo y potenciarlos en su crecimiento personal y profesional.

RENUNCIA

Artículo 27º- El trabajador tendrá derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos, salvo que con anterioridad se hubiere dispuesto instrucción de sumario por hechos que dieren lugar a sanciones disciplinarias. Se podrá aceptar la renuncia, aun con acto de sumario en curso, la cual quedará sujeta a la conclusión sumarial.

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. El incumplimiento de dicho preaviso podrá dar lugar a la baja por abandono de servicio.

Capítulo lll: Planta Transitoria

Artículo 28º: La planta transitoria estará conformada por personal:

a) Mensualizado;

b) Destajista;

c) Reemplazantes.

En todos los supuestos antes mencionados, se tendrán en consideración los requisitos de admisibilidad e ingreso, impedimentos, obligaciones, derechos y deberes enunciados en el presente estatuto, excepto el requisito de la edad máxima, la cual no será indispensable, quedando sujeto a lo que determine la correspondiente reglamentación por parte del Departamento Ejecutivo.

Artículo 29º: Personal mensualizado es aquel que presta su capacidad de trabajo al Municipio por un periodo de tiempo determinado y afectado exclusivamente, a la realización de servicios que por su naturaleza y temporalidad, no puedan ser cumplidos por personal de planta permanente. Los años de servicios prestados serán computados solamente a los efectos del goce de su licencia ordinaria por descanso anual.

Artículo 30º: El **personal destajista** será destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter eventual o estacional, que no puedan ser realizadas por personal permanente, no debiendo cumplir tareas distintas a aquellas para las que haya sido designado.

Artículo 31º: Personal reemplazante es aquel necesario para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes, no pudiendo exceder su designación, del término de la licencia del titular.

Artículo 32º: El personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo, de conformidad con lo prescripto en este Estatuto. 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.

Capítulo IV: Remuneraciones

Artículo 33º: Sin perjuicio de las asignaciones, compensaciones y bonificaciones dispuestas en el presente estatuto, o por conducto de otra norma legal, todo trabajador que preste servicio en la administración municipal tiene derecho, como mínimo a las siguientes retribuciones:

Sueldo o jornal;

Horas complementarias y suplementarias;

Antigüedad;

Viáticos y movilidad;

Sueldo anual complementario;

Jornada prolongada;

Anticipo jubilatorio.

a) La Ordenanza de Cálculo de Recursos y Presupuesto de Gastos determinará el régimen salarial que corresponda. El trabajador percibirá sus haberes de conformidad con lo establecido en dicha ordenanza, conforme el nivel salarial previsto para su escalafón.

b) Por cada año de antigüedad en la administración pública, se traten de servicios nacionales, provinciales y/o municipales, se computará un adicional sobre el valor del sueldo básico de la categoría de revista, exclusivamente del trabajador de planta permanente, fijándose hasta el 31 de diciembre de 2015 inclusive, la forma de liquidación prevista por la ley 11757, y a partir del 1 de enero de 2016 de 3%, por año de servicio computado a partir de esa fecha.

c) El trabajador gozará de una compensación por movilidad y/o viáticos, de acuerdo a lo establecido en la respectiva reglamentación.

d) Todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre. Será abonado en dos cuotas en los meses de junio y diciembre.

e) Cuando necesidades del servicio así lo requieran, el Departamento Ejecutivo permitirá el cumplimiento de jornadas prolongadas de trabajo. Estas autorizaciones deberán ser renovadas periódicamente fijando el lapso por el que se cumplirán y su duración horaria.

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 hasta el setenta por ciento (70%) de su último salario, ajustándose a lo que perciba la planta activa de la comuna hasta que se otorgue el beneficio, 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 (30) años de servicio en la administración pública nacional, provincial y/o municipal, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro, equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, o en la que tenga reserva de cargo conforme las previsiones del art. 18, sin descuento de ninguna índole, y la cual deberá serle abonada dentro de los 30 días del cese.

COMPENSACIONES, ASIGNACIONES, SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES

Artículo 34º: El trabajador municipal tendrá derecho a las compensaciones, asignaciones, indemnizaciones, subsidios y/o cualquier otro beneficio que oportunamente se reglamenten al efecto, establecidos en la legislación vigente y los que se establezcan en lo sucesivo.

Artículo 35º: Las compensaciones comprenderán a todo 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, y por los siguientes motivos:

a) Viático: 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;

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;

c) Toda aquella compensación que se reglamente por cualquier otra vía.

Artículo 36º: El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes, subsidios por fallecimiento, y/o todo otro beneficio de conformidad con la legislación nacional vigente que rija en la materia.

Artículo 37º: El trabajador tendrá derecho a indemnizaciones por enfermedad profesional y/o accidente sufrido en acto de servicio se acordará indemnización en la forma que establecen las leyes que rigen la materia.

Capítulo V: Licencias

Artículo 38º: La licencia es el tiempo de no prestación de servicios, la misma podrá ser:

Por descanso anual;

Por enfermedad o accidente de trabajo;

Por maternidad y/o adopción;

Para estudio, capacitación o actividades deportivas o culturales;

Por actividades gremiales y/o desempeñar cargos electivos;

Por atención de familiar enfermo;

Por duelo familiar;

Por matrimonio y nacimiento de hijo;

Por asuntos particulares;

Por motivos especiales;

Por día de cumpleaños.

DESCANSO ANUAL

Artículo 39º: La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio y se concederá con goce íntegro de haberes.

El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de actividad ininterrumpida el 31 de diciembre del año inmediato anterior al de su otorgamiento.

Si no alcanzare a completar ese período, gozará de la licencia en forma proporcional a la actividad registrada, si esta fuere mayor a seis (6) meses. En el caso de ser inferior a ese lapso, se acumulará la proporción correspondiente a la primera licencia que debiere gozar en forma íntegra.

El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevisibles del servicio, enfermedad o duelo.

Finalizada la licencia por enfermedad o duelo, el trabajador continuará usufructuando su licencia por descanso anual.

Cuando el trabajador no hiciere uso de la licencia en el año calendario correspondiente por el motivo que fuere, perderá sus derechos a ella, sin generar derecho a compensación alguna.

Las licencias por descanso anual, serán concedidas a propuesta de los Jefes y/o responsables de cada dependencia, de oficio o a requerimiento de la Dirección General de Recursos Humanos.

Artículo 40º: El trabajador municipal gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado, por los siguientes plazos:

De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años;

De veintiún (21) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco años, no exceda de 10 años;

De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad, siendo mayor de 10 años, no exceda de 20 años;

De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad, exceda de 20 años

Artículo 41º: El Departamento Ejecutivo establecerá anualmente el periodo dentro del cual los empleados deberán hacer uso de este derecho.

Aquellas dependencias que tuvieran un periodo de receso anual especial, concederán durante el mismo la licencia a la totalidad de su personal.

Artículo 42º: El trabajador que presente la renuncia a su cargo o su cese opere por cualquier otra causa, tendrá derecho al cobro de la parte `proporcional de la licencia por descanso anual, al tiempo trabajado en el año calendario en el cual se produzca su baja. Se tomarán en cuenta en el total resultante las cifras enteras de días, desechando las fracciones.

Artículo 43º: Si la extinción de la relación de empleo se produjese por muerte del trabajador, sus derecho-habientes podrán percibir la indemnización prevista en el artículo anterior, en igual proporción a la mencionada.

POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

Artículo 44º: En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo, regirán el procedimiento que determinen las leyes nacionales en la materia.

Artículo 45°: 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 de enfermedad se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos 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.

Artículo 46º: El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente, 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 ocurrencia 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 47º: Cuando la enfermedad supere los plazos mencionados en el Artículo 45º, el trabajador tendrá derecho a hacer reserva de su cargo por un período de igual tiempo al que se determina en dicho Artículo. Durante el mismo, el trabajador percibirá una remuneración equivalente al 50% (cincuenta por ciento) de su sueldo bruto, habitual y permanente con los correspondientes descuentos de ley.

Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservara el empleo, por un plazo igual al que le corresponda por el art. 45º, sin goce de haberes.

En caso de que el trabajador se encuentre en condiciones de reintegrarse a sus tareas habituales antes de que finalice el período de reserva, y previa acreditación de dicha situación, con la pertinente constancia médica, se podrá proceder al alta correspondiente y a la reincorporación en el servicio, y por consecuencia, al sistema para la percepción de haberes.

Si vencida la reserva sin goce de haberes, y el trabajador continuara con la imposibilidad de reintegrarse a sus funciones, operará la cesantía automáticamente, sin necesidad de notificación y/o interpelación alguna.

Artículo 48º: En los supuestos de enfermedades de larga evolución, se realizará Junta Médica Comunal a fin de determinar el porcentaje de incapacidad laboral que pudiere tener

el trabajador, conforme los criterios expuestos por el Baremo Nacional. Cuando la Junta Médica Jurisdiccional comprobare la existencia de incapacidad permanente del trabajador, que pueda hacerlo pasible del otorgamiento de la jubilación por incapacidad, se elevarán los antecedentes de cada caso a ese fin, aconsejando su cese para acogerse a dicho beneficio.

En caso de que la Junta Provincial dictamine no otorgar al trabajador el beneficio de la jubilación por incapacidad se realizará una nueva junta médica jurisdiccional, la que evaluará las condiciones de reintegro a sus tareas o de reubicación, y en caso de no poder efectivizarse, será declarado cesante por haber agotado el máximo de licencia por enfermedad.

Artículo 49º: 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 ese período fueren acordados a los trabajadores de su misma categoría.

POR MATERNIDAD o ADOPCION

Artículo 50º: El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes por el término de cien (100) días, cincuenta (50) días previos a la fecha probable de parto, debidamente acreditada, y cincuenta (50) días posteriores. No obstante lo dispuesto precedentemente, la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará en el período posterior al parto.

En caso de adopción, se concederán cincuenta (50) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda. En caso de que ambos padres adoptivos fuesen trabajadores dentro del mismo ámbito municipal, esta licencia podrá ser usufructuada optativamente por uno de ellos.

La Autoridad de Aplicación, podrá reglamentar la modificación del término de la licencia por maternidad para los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niño prematuro, defunción fetal y de fallecimiento del niño durante el término de la licencia.

Artículo 51º: La iniciación de la licencia por maternidad limita automáticamente a dicha fecha el usufructo de toda otra licencia que estuviere gozando el trabajador.

Artículo 52º: La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la

lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. Para el uso de esta licencia, el régimen de la jornada laboral no podrá ser inferior a treinta y dos horas y media, semanales.

Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de menores hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

Artículo 53º: La trabajadora municipal que haya tenido un hijo podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Esta licencia será sin goce de haberes.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la empleada, y que le permite reintegrarse a la misma situación de revista a 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 nueva relación laboral, caso contrario, quedará privada, de pleno derecho, de la facultad de reintegrarse.

El reintegro de la mujer trabajadora 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.

Para gozar de este derecho la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, y gozar del beneficio de la estabilidad.

POR ESTUDIO

Artículo 54º: El trabajador que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras Universitarias: correspondientes a curso superior de enseñanza o carreras 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 tres (3) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, la trabajadora 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 seis (6) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta dos (2) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

Además el trabajador 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 55º: 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, la autoridad de aplicación, por vía reglamentaria, podrá exigir como requisito para el otorgamiento de esta licencia, la contraprestación de tareas a fines a los estudios realizados.

Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.

ARTÍCULO 56º: 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 campeonatos nacionales 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.

POR ACTIVIDAD GREMIAL O CARGO ELECTIVO

Artículo 57º: El trabajador gozará de permiso o de licencia por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la respectiva legislación.

Una vez finalizado su mandato el trabajador deberá reintegrarse a su cargo municipal dentro de los 30 días.

Artículo 58º: El personal que fuere designado para desempeñar en forma rentada o no, un cargo electivo de representación política o con funciones políticas en el orden nacional, provincial o municipal, cuyo desempeño fuere incompatible con su empleo municipal, tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato o función, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los 30 días siguientes a su finalización.-

PARA LA ATENCION DE FAMILIAR ENFERMO

Artículo 59º: 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.

Entiéndase por grupo familiar al cónyuge, concubino /a con certificado de convivencia emanado de autoridad competente, hijo menor hasta dieciocho (18) años, hijos discapacitados declarados tales, menores cuya guarda o tutela haya sido otorgada judicial o administrativamente, familiar consanguíneo en primer grado ascendente. Las personas enumeradas precedentemente deberán convivir con el trabajador municipal en un mismo hogar.

Estarán incluidos dentro del concepto del grupo familiar los hijos mayores de dieciocho (18) años siempre que acrediten que conviven bajo el mismo techo.

DUELO FAMILIAR

Artículo 60º: Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

a) Fallecimiento de cónyuge, hijo o hijastro, cuatro (4) días corridos;

b) Fallecimiento de madre, padre, hermano, padrastro, madrastra o hermanastro, tres (3) días corridos;

c) Fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, un (1) día.

En los casos que el familiar deba trasladarse a más de 200 km., se le concederá 2 (dos) días más de licencia.-

MATRIMONIO Y NACIMIENTO DE HIJO

Artículo 61º: 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 62º: Por nacimiento de hijo: siete (7) días corridos al personal masculino.

ASUNTOS PARTICULARES

Artículo 63º: El trabajador podrá tener hasta tres (3) inasistencias por año calendario en periodo no mayor a un (1) año, por motivos particulares.

MOTIVOS ESPECIALES

Artículo 64º: El trabajador podrá hacer uso de licencia por los siguientes motivos:

a) Examen médico prematrimonial: dos días hábiles según horario del trabajador;

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

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

d) Por **siniestros o causa de fuerza mayor** de público y notorio conocimiento, por un plazo no mayor de dos días.

LICENCIA SIN GOCE DE SUELDO

Artículo 65º: Por causas no previstas en el presente y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, el trabajador municipal tendrá derecho de una licencia de hasta 6 meses sin goce de sueldo. Para hacerse acreedor de ella deberá registrar un (1) año de actividad inmediata anterior a la fecha de sus pedidos. No podrá ser otorgada más de una vez por año calendario, ni acumularse a la licencia por excedencia.

Capítulo VI: Régimen Disciplinario

Artículo 66º: El trabajador de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este Estatuto.

Artículo 67º: Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

Correctivas:

a) Llamado de atención;

b) Apercibimiento;

c) Suspensión de hasta TREINTA (30) DIAS corridos.

Expulsivas:

d) Cesantía y exoneración.

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

Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios, ni percepción de haberes, en la forma y términos que determine la reglamentación.

Artículo 68°: Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en los incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

1) Incumplimiento reiterado del horario fijado;

2) Falta de respeto a los superiores, iguales o al público;

3) Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones;

4)Toda otra violación de los deberes, derechos y/o prohibiciones del personal, contemplados por este estatuto.

Artículo 69º: Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1) Abandono del servicio sin causa justificada;

2) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio;

3) Inconducta notoria;

4) Incumplimiento de las obligaciones determinadas en este estatuto;

5) Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas en este estatuto;

6) Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.

7) Inasistencias injustificadas reiteradas;

8) La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito establecido en el Código penal;

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

Artículo 70º: El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará al domicilio constituido para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un 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 pertinente comunicación a la Dirección General de Recursos Humanos.

El trabajador que incurra en inasistencias sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente.

a) Hasta cinco (5) inasistencias: cinco (5) días de suspensión;

b) Las 5 (cinco) subsiguientes: quince (15) días de suspensión;

c) Las 5 (cinco) subsiguientes: veinte (20) días de suspensión;

d) Las 5 (cinco) subsiguientes: treinta (30) días de suspensión.

e) Las 5 (cinco) subsiguientes: cesantía sin sumario previo.

Al trabajador que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgarán cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución de la Autoridad de Aplicación.

PRESCRIPCION

Artículo 71 º: 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 penas expulsivas.

El plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta o desde que se tome conocimiento en forma fehaciente, por parte de la autoridad de aplicación.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

Artículo 72º: Si de las circunstancias de hecho no resultaren manifiestamente sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometérsela. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

SUMARIO

Artículo 73º: 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 este Estatuto

Este artículo no será de aplicación en los supuestos de inasistencias injustificadas.

Artículo 74º: La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el Intendente Municipal o por Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda.

El sumario será instruido por el funcionario que designe la autoridad de aplicación del presente estatuto, en todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior jerarquía del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

Dicha instrucción implicará la interrupción de la prescripción por un plazo no superior a 1 (un) año dependiendo de la falta.

Artículo 75º: El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo. 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.

Artículo 76º: Una vez concluido el sumario será remitido a la Dirección General de Recursos Humanos, y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina, esta última se expedirá y remitirá las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen.

Artículo 77º: 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 para que dentro del plazo de diez (10) días, se expida al respecto. Dicho Órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

Artículo 78º: Una vez pronunciada la Junta 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 el acto administrativo pertinente.

Artículo 79º: Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede declarar al trabajador presuntamente incurso en falta, suspenderlo con carácter preventivo.

Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de libertad ordenada por autoridad policial o judicial acusado de la comisión de un delito, o de transgresión al Código de Faltas.

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 80º: 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, les serán abonados como si hubieren sido efectivamente trabajados.

En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el trabajador no tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al periodo de suspensión preventiva.

Artículo 81º: El acto administrativo final deberá expedirse sobre:

a) Sancionando al o los imputados;

b) Absolviendo al o los imputados;

c) Sobreseyendo.

Artículo 82º: Cuando concurran dos o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria, se acumularán las actuaciones a efectos de 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 83º: 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 correctivas previstas por este estatuto dentro del lapso de dos (2) años a la fecha de comisión de la nueva falta.

Artículo 84º: 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 la declaración de que no afecta su concepto y buen nombre.

Artículo 85º: Si de las actuaciones surgieran indicios fehacientes de haberse violado una norma penal, se impondrá de ello a las autoridades judiciales correspondientes, procediéndose de acuerdo con lo establecido en el del Código Procesal Penal.

Artículo 86º: 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 87º: Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o el 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 días hábiles (10), contados desde la notificación fehaciente de las resoluciones que agravien al trabajador.

No podrá dictarse resolución en ninguna de las escalas jerárquicas mencionadas, sin encontrarse agregada copia íntegra de los antecedentes del legado del trabajador.

DE LA REVISIÓN

Artículo 88º: 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.

NORMAS SUPLETORIAS

Artículo 89º: Regirá supletoriamente, en todo lo no previsto en este capítulo, las disposiciones de la ley 14656, en sus arts. 23 a 44 inclusive.

CAPÍTULO VII: OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 90º: Facúltase al Departamento Ejecutivo, sin perjuicio de las facultades ya delegadas en el articulado precedente, para reglamentar todas las temáticas referidas en el presente estatuto.

Artículo 91º: Se instituye como día del trabajador municipal de San Isidro, el 14 de agosto, en conmemoración de la primera reunión paritaria en el ámbito de este Municipio. Ese día resultará no laborable y en caso de recaer en día no hábil, se celebrará en el día inmediato hábil posterior.

SECCION SEGUNDA

ESCALAFON - PLANTA TEMPORARIA - JORNADA LABORAL

II.1.- Se conviene, que a fin de analizar la situación escalafonaria de los trabajadores municipales, y para luego, proponer alternativas que posibiliten la realización de un escalafón, con ascenso horizontal y vertical, que posibilite la carrera administrativa, en base a la capacitación permanente y el régimen de concursos para los ascensos, se crea una comisión especial, integrada por tres (3) miembros representantes del MUNICIPIO y tres (3) miembros representantes del SINDICATO, la cual deberá expedirse dentro de los noventa (90) días corridos contados desde la entrada en vigencia del presente convenio colectivo.

II.2.- Hasta el pronunciamiento de esta comisión, y la posterior resolución de la Unidad Negociadora Municipal, se aplicarán provisoriamente el encasillamiento escalafonario vigente en la ordenanza de presupuesto del año 2015 (cargos 06 hasta Director General), con las modificaciones que eventualmente pueda realizar el Honorable Concejo Deliberante para el presupuesto del año 2016. Y para la cobertura de vacantes que impliquen ascensos y/o promociones se empleará temporariamente la normativa del Decreto nº 1444 del año 2002, que se ratifica en su vigencia, con el agregado que se conviene que el jurado para los concursos será integrado por cinco (5) miembros, de los cuales dos, serán representantes del SINDICATO.

II.3.- Se establece que los trabajadores municipales tienen estabilidad, en los cargos que revistan en la actualidad, a la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo, salvo aquellos comprendidos en el denominado periodo de prueba, que la adquirirán, conforme el art. 9 de ese Convenio Colectivo de Trabajo, dentro de los seis (6) meses, contados desde su ingreso a planta permanente.

II.4.- Se conviene que la misma Comisión también analizará la planta transitoria, para adecuarla a los términos de este convenio colectivo (SECCION I) y diferenciar aquella que responda a trabajos eventuales, necesidades temporarias y/o situaciones de destajo, de aquellos que cumplan funciones que correspondan a planta permanente.

II.5.- El MUNICIPIO se compromete, una vez expedida la Comisión, y exclusivamente para el personal que pueda ser designado como planta permanente por la naturaleza de sus tareas, -a nombrar, ya sea en vacantes existentes o en futuras a crear y aprobar presupuestariamente-, en un porcentaje del veinticinco (25%) de ese personal, por año. Para este personal no será de aplicación el periodo de prueba previsto por el artículo 8 de la sección primera, de este Convenio Colectivo de Trabajo.

II.6.- Se ratifica la vigencia de toda la normativa existente a la fecha, proveniente de actos administrativos y/o de la Ordenanza para el Cálculo de Recursos y Presupuestos de Gastos - Ejercicio 2015, referente a la jornada laboral, jornada prolongada, horas complementarias y suplementarias, y/o bonificaciones, tanto sea para mantener su metodología de aplicación, como su régimen de liquidación salarial. La Comisión creada en el artículo **II.1** analizará también esta temática, para evaluar las necesidades de su modificación.

SECCION III

APORTE OBLIGACIONAL

III.1.- De conformidad con lo normado en el art. 9 de la ley 23551 y el art. 4 del decreto reglamentario 467/88, el MUNICIPIO, aportará mensualmente al SINDICATO, un importe equivalente a cuarenta (40) sueldos básicos del cargo ingresante, *-hoy categoría 06-*, del personal administrativo del MUNICIPIO.

Los fondos así conformados serán destinados por el SINDICATO, con exclusividad, para contribuir a gastos de educación, vivienda, salud, turismo y demás prestaciones de carácter social para los trabajadores municipales.

Serán depositados, dentro de los diez primeros días de cada mes, en una cuenta bancaria especial, con la correspondiente rendición y documentación respaldatoria de la imputación de este aporte.

SECCION IV

NORMAS TRANSITORIAS - VIGENCIA

IV.1.- Se establece que el porcentaje de la bonificación por antigüedad fijado por el nuevo plexo normativo (SECCION I), tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 2016, y computándose el año 2015 con el porcentaje fijado por la ley 11757.

IV.2.- El presente convenio colectivo se remitirá para su ratificación al Honorable Concejo Deliberante, y entrará en vigencia, a partir de su ratificación, y en cuanto a su plazo de vigencia, excepto lo que es materia normativa *–específicamente la SECCION I, que al aprobarse por ordenanza será cuerpo legal reglamentario del trabajo municipal-*, las demás partes de esta Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán una vigencia de un año, y podrán ser renovables por iguales períodos de conformidad con las partes, quienes se reunirán al efecto en paritarias con tres (3) meses de anticipación a la fecha de su vencimiento, para suscribir el Acta Acuerdo anexable a este Convenio Colectivo de Trabajo.

Ref.: Expte. Nro. 5622-S2015.-
-Alcance 1-

SAN ISIDRO, 13 de noviembre de 2015

DECRETO NUMERO: **3257**

VISTO lo actuado en el presente Expediente Nº 5622-S-2015 –Alcance 1- y la comunicación efectuada por el Honorable Concejo Deliberante, respecto de la sanción de la Ordenanza Nro. 8850 con fecha 4 de noviembre de 2015, por la cual se convalidó el Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, acordado en Acta de fecha 6 de octubre del corriente año por la Comisión Negociadora Municipal, el cual obra como Anexo I de la presente Ordenanza; y

Considerando:

QUE de conformidad con lo establecido por el Artículo 108º, inciso 2) de la Ley Orgánica de las Municipalidades, es atribución del Departamento Ejecutivo promulgar las Ordenanzas;

POR ello, en ejercicio de las atribuciones que le son propias,

EL INTENDENTE MUNICIPAL DE SAN ISIDRO

d e c r e t a :

ARTICULO 1º.- PROMULGASE y cúmplase la Ordenanza Municipal Nº 8850 ********** sancionada por el Honorable Concejo Deliberante, con fecha 4 de noviembre de 2015.-

ARTICULO 2º.- Regístrese. Comuníquese y publíquese.-

DESPACHO Y LEGISLACION
EC

Sr. INTENDENTE MUNICIPAL Dr. Angel Gustavo Posse
Sr. Secretario General de Gobierno y Administración Dr. Ricardo Rivas