FUNDAMENTOS

Esta iniciativa la presentamos el 31 de octubre de 2016 (Expte. N° 962/16). Fue girada a la Especial Asuntos Municipales donde permaneció desde el 1 de noviembre de 2016 hasta el 3 de marzo de 2018, razón por la cual ha entrado en caducidad.

Consideramos que esta temática que proponemos regular reviste la suficiente importancia como para que se discuta en el ámbito legislativo, y en consecuencia la volvemos a presentar.

El 2 de Mayo de 1973 se sancionó la Ley 811 que creó el Estatuto y Escalafón del obrero y empleados municipales. Esta norma fue importante para la promoción de los derechos laborales del trabajador municipal en un tiempo donde empezaba a cuestionarse el sistema de protección social del Estado. Ese estatuto, como todos los estatutos laborales, reguló normativamente la actividad en consideración sus peculiaridades. El fin fue lograr mayor protección para los trabajadores y trabajadoras que las contenidas en las normas generales.

El artículo 1 de la ley de Contrato de Trabajo de la República Argentina reconoce a los estatutos especiales como fuente del Derecho Laboral en su inciso b. Muchas veces la derogación de estos estatutos significó más retroceso que avances en los derechos de los trabajadores. El Estatuto del Peón Rural creado durante el Peronismo fue derogado por la última dictadura militar, sancionándose la Ley 22.248 llamada Régimen Nacional del Trabajo Agrario con gran desprotección del trabajador rural. Positivamente en el 2010 se presentó un proyecto para la reforma de dicha ley para proteger al trabajador rural y combatir la informalidad del trabajo en este sector, y contra la explotación infantil.

En los últimos años, con el objetivo de proteger los derechos laborales, se viene trabajando la promoción de proyectos de leyes para convertir los estatutos especiales en Convenios Colectivos de Trabajo, con el objetivo de introducir nuevos derechos y garantizar la negociación colectiva necesaria entre el trabajador y su empleador a la hora de acordar las condiciones de trabajo.

En este marco, el presente proyecto de ley busca promover tres aspectos esenciales a la hora de proteger el trabajo municipal en este nuevo tiempo histórico: 1) readecuar y ampliar el piso de derechos que protege las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras municipales en sus distintas dimensiones; 2) promover las

instancias de Convenios Colectivos de Trabajo y la realización de paritarias en el nivel local; 3) posibilitar el acceso al Salario, Mínimo, Vital y Móvil a todos los trabajadores y trabajadoras municipales que históricamente han sido el segmento público con más dificultades.

En un nuevo tiempo histórico, donde resurgen con fuerza las voces a favor de la precarización y flexibilización del empleo, creemos necesario poner en consideración de esta Legislatura cómo esos discursos atentan contra la calidad de vida de los empleados municipales cuando ya han sufrido el impacto negativo de lo que se llamo "el proceso de modernización de la función pública y municipal" en los años 90. 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.

Los trabajadores y trabajadoras municipales, son de los sectores más perjudicados porque no cuentan por norma con la posibilidad 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 otros trabajadores y trabajadoras, sin que esto signifique atentar contra la autonomía de los municipios.

No existe en el mundo del trabajo mejor herramienta que la negociación colectiva para reglar las condiciones laborales entre el trabajador y el empleador. Es por ello que a la negociación colectiva se le ha otorgado rango constitucional e integra conjuntamente con otros derechos laborales, sindicales y sociales de igual categoría, lo que se ha dado en llamar el constitucionalismo social. El constitucionalismo social es una conquista definitiva de la sociedad moderna y fue recogida por los textos constitucionales de 1949,1957 y 1994

El derecho a la negociación colectiva está garantizado en el artículo 75 inciso 22) de la Constitución Nacional, donde obliga al Estado como miembro de la OIT, a que "Los tratados o concordatos firmados con organizaciones internacionales tienen jerarquía superior a las leyes". 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 distingo, 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, entendemos que la negociación colectiva es una herramienta imprescindible para el diálogo social. Tal como lo explícita 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".

El artículo 14 bis de la Constitución Nacional le asegura al trabajador la "Estabilidad del empleo público", a su vez garantiza a los gremios: "Concertar convenios colectivos de trabajo", cuestión que hasta hoy, los trabajadores municipales adolecen. En relación a la Constitución Provincial en su artículo 41 reconoce a los Derechos Gremiales y establece que el Estado debe garantizar a los sindicatos los derechos de "concertar convenios colectivos de trabajo".

Respecto a la autonomía municipal, que consideramos de gran importancia y que asimismo nuestra Constitución Nacional preserva en los artículos 5 y 123, el proyecto de ley establece un régimen de negociación colectiva que será adaptado luego, en cada instancia de negociación municipal, a las características diferenciales que emanan de los propios territorios y normativa local. Viedma transita este camino a partir de la aprobación de la ordenanza que regula el llamado a Paritarias, como mecanismo de discusión y acuerdo salarial entre el Ejecutivo y los trabajadores, dejando atrás una figura que está siendo deficitaria en la defensa de los trabajadores y trabajadoras como es la Mesa de la Función Pública.

Este proyecto de ley es una propuesta integral, que se ha construido en base a la Ley 14.656 de la Provincia de Buenos Aires, la cual ha sido destacada por el avance en el reconocimiento de derechos de trabajadores y trabajadoras municipales, como también en la regulación y promoción de los Convenios Colectivos de Trabajo en el nivel

local. Pero es un proyecto de ley que está abierto a la consulta y aportes de los diferentes sectores y organizaciones sindicales del régimen del empleo municipal de toda la Provincia de Río Negro.

Esquema y contenidos principales

El presente proyecto de ley está integrado por 3 secciones.

La primera sección establece el piso de derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, que deberá contemplar el contrato municipal, todas las ordenanzas referidas y los Convenios Colectivos de Trabajo que se lleven adelante en cada municipio. En este marco se sugiere la creación de un Fondo Compensador a nivel provincial que ayude al financiamiento de las diferencias salariales que pudieran resultar al momento de entrada en vigencia de la ley, tanto por la promoción de discusiones salariales que partan del acceso al Salario, Mínimo, Vital, Móvil de todos los trabajadores y trabajadoras como también la regularización de la planta temporaria que no podrá superar el 20% del total de los empleados permanentes.

Otros aspectos a destacar son que, el periodo de prueba al ingresar será de 12 meses, pasados los cuales se obtiene la estabilidad. Se establece la "Pasividad Anticipada" por la cual a quienes les faltaren dos años para reunir los requisitos para jubilarse podrán cesar de trabajar recibiendo el 60 % de su remuneración hasta el momento de cumplir los requisitos donde pasará a cobrar la jubilación plena. El Escalafón y los salarios serán determinados por el

Convenio Colectivo de Trabajo establecido en negociación paritaria. Entre las licencias acordadas al trabajador se establecen, por atención de familiar enfermo, por duelo familiar, por nacimiento o adopción, por tratamiento de fertilización asistida y por casos de violencia de género, entre otras. En casos de partos múltiples se aumentan las licencias. El piso de las licencias por nacimiento y adopción, serán de 180 días.

Dentro de las inhabilidades para el ingreso al trabajo municipal se sumaron, 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; el que hubiere sido condenado o estuviere procesado por causas de violación a la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres 26.485 y las leyes provinciales referidas como la Ley 3.040 y toda otra ley vigente que penalice la violencia contra las mujeres y 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.

También garantiza que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en las Secciones I y II de esta Ley, 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. Tampoco los mayores derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras a la fecha de la sanción de la presente norma, no podrán ser modificados en perjuicio de ellos o ellas.

En la Segunda Sección el presente proyecto de ley regula cómo 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 ley. Será también de aplicación a las empresas, organismos descentralizados o cualquier otro ente en el que la Municipalidad tenga participación mayoritaria.

Al mismo tiempo se crea un órgano consultivo y asesor 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 ley. 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 ley. En ese sentido podrá colaborar cuando le sea requerido en la elaboración de anteproyectos de ordenanzas municipales referidas al régimen de trabajo municipal. 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. Solicitar a los Municipios los textos de las normas que reglamenten las estructuras organizativas de los mismos con los correspondientes escalafones y escalas salariales con el objeto de mantener actualizado los mismos para la correlación de cargos, el cómputo de los servicios y la determinación del haber. 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.

En la tercer y última sección del proyecto de ley se establece un Régimen Supletorio de Empleo Municipal hasta tanto se dicte la ordenanza municipal reglamentaria del régimen de empleo municipal y se suscriba Convenio Colectivo de Trabajo, donde está contemplado el piso de derechos de la primera sección.

Por ello;

Autor: Héctor Marcelo Mango.

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DE RIO NEGRO

SANCIONA CON FUERZA DE

L E Y

SECCION I
REGIMEN MARCO DE EMPLEO MUNICIPAL

Artículo 1°.- ALCANCES. Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Río Negro se rigen por las Ordenanzas dictadas por sus Consejos Deliberantes 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 Ley, 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.

Artículo 2°.- INGRESO. 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 que determina el Escalafón según el trabajo a realizar.

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.

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.

Artículo 3°.- INHABILIDADES. 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.

c) El que no haya obtenido 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 hubiere sido condenado o estuviere procesado por causas de violación a la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres 26.485 y las leyes provinciales referidas como la Ley 3.040 y toda otra ley vigente que penalice la violencia contra las mujeres.

j) 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 Ley son nulas.

Artículo 4°.- PERIODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD. 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 Ley.

Artículo 5°.- SITUACION DE REVISTA. 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.

Artículo 6°.- DERECHOS. 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.

t) Al Salario Mínimo Vital y Móvil, el que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio, a cuyos efectos se podrá constituir un Fondo Compensador Específico 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 Ley. La diferencia resultante y los casos a financiar serán establecidos por el Poder Ejecutivo provincial a instancias de la información requerida a estos efectos.

u) A la garantía del debido proceso objetivo en los sumarios.

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

Artículo 7°.- ESTABILIDAD. 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.

Artículo 9°.- RESERVA DE CARGO. 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.

Artículo 10.- 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 del Trabajo.

Artículo 11.- CARRERA. La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza 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.

Artículo 13.- LICENCIAS. Licencia es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo establezcan.

Artículo 14.- ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL. El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

Artículo 15.- JUBILACION. De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse.

Artículo 16.- AGREMIACION Y ASOCIACION. 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.

Artículo 17.- ROPAS Y UTILES. 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.

Artículo 18.- MENCIONES. 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.

Artículo 19.- PASIVIDAD ANTICIPADA. La Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo 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 Voluntaria.

Artículo 20.- El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el Artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes en los

términos que establezcan la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, el que no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) 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.

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.

Artículo 23.- DEBIDO PROCESO. 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 ley. 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 pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente ley, 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 ley 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 Poder Ejecutivo o Deliberante, 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 acreditare 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 concurran 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 ley 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 Nación 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.

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.

Artículo 41.- RECURSOS. 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.

Artículo 42.- DE LA REVISION. 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.

Artículo 43.- PLAZOS. 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.

Artículo 44.- DE LA INVESTIGACION PRESUMARIAL. 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 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.

Artículo 45.- LOCACION DE SERVICIOS. 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.

Artículo 46.- ESCALAFON. Mediante la Ordenanza 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 ley.

SECCION II
NEGOCIACION COLECTIVA

Artículo 47.- DISPOSICIONES GENERALES. 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 ley. 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 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.

Artículo 48.- ORGANO CONSULTIVO Y ASESOR. 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 ley.

Artículo 49.- NEGOCIACION COLECTIVA. La negociación colectiva prevista en la presente Sección será aplicable únicamente a los Municipios y a los trabajadores que en ellas se desempeñan.

Artículo 50.- REPRESENTACION DEL EMPLEADOR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA. En la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el Ejecutivo del Municipio respectivo, no pudiendo ser superior a tres (3) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a Secretario o equivalente.

Artículo 51.- REPRESENTACION DEL EMPLEADOR EN EL CONSEJO DEL EMPLEO MUNICIPAL. La representación del Empleador ante el Consejo de Empleo Municipal se conformará con 2 representantes que designarán los Intendentes municipales. 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 de la secretaria o dirección referida al 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.

Artículo 52.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACION 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 tres (3) miembros.

Artículo 53.- REPRESENTACION DE LOS TRABAJADORES 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 que contenga dentro de su ámbito personal de representación, establecido por la personería gremial, a los trabajadores municipales. La cantidad de representantes de los trabajadores al Consejo del Empleo Municipal no será inferior a cinco (5) miembros.

Artículo 54.- MATERIAS DE NEGOCIACION. 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.

Artículo 55.- FACULTADES DEL ORGANO CONSULTIVO Y ASESOR. 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 ley. 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 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.

Artículo 56.- ULTRAACTIVIDAD. 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.

Artículo 57.- OBLIGACIONES DE LAS PARTES. 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.

Artículo 58.- REGISTRO Y PUBLICACION. Suscripto el convenio celebrado entre las partes, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días a la Secretaría de Trabajo de la Provincia 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.

Artículo 59.- CONFLICTOS COLECTIVOS. 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 apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieran acordado.

Artículo 60.- AUTORIDAD DE APLICACION Y REQUISITOS DEL CONVENIO. La Secretaria de Trabajo de la Provincia 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.

Artículo 61.- CONSTITUCION DE LA COMISION NEGOCIADORA. 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.

Artículo 62.- INTERPRETACION. 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 Río Negro, 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 ley 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).

Artículo 63.- APLICACION SUPLETORIA. Hasta tanto se dicte la ordenanza municipal reglamentaria del régimen de empleo municipal y se suscriba Convenio Colectivo de Trabajo, será aplicable el régimen supletorio de empleo municipal previsto en la presente ley.

SECCION III
REGIMEN SUPLETORIO DE EMPLEO MUNICIPAL

Artículo 64.- DISPOSICIONES PRELIMINARES. Las relaciones de empleo público de los trabajadores municipales se rigen supletoriamente por la presente sección, siempre que dentro de los ciento ochenta (180) días de la entrada en vigencia de la presente ley no se hubiera sancionado ordenanza municipal reglamentando un régimen de empleo municipal ó no se hubiese suscripto un Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 65.- AUTORIDAD DE APLICACION. 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

Artículo 66.- EXCLUSIONES. Quedan excluidos del presente régimen:

a) Titulares de cargos electivos.

b) Funcionarios y el personal con designación política de los Poderes Ejecutivo y Legislativo.

c) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen 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.

Artículo 67.- ADMISIBILIDAD. 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 Ejecutivo.

Artículo 68.- ANTIGÜEDAD. 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.- PLANTAS DE PERSONAL. 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 ley.

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 entregar al trabajador, otra remitida a la Delegación de la Secretaría 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 presente ley, 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 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.

Artículo 70.- PLANTA PERMANENTE. El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en la presente ley, 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.

Artículo 71.- RETRIBUCIONES. 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 ley 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 (60%) 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 revista, 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 72.- 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.

Artículo 73.- 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.

Artículo 74.- COMPENSACIONES. 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.

Artículo 75.- ASIGNACIONES FAMILIARES y SUBSIDIOS. 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.

Artículo 76.- JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MEDICA. 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.

Artículo 77.- LICENCIAS. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudios y actividades culturales.
4. Por actividades gremiales.
5. Por atención de familiar enfermo.
6. Por duelo familiar.
7. Por matrimonio.
8. Por nacimiento o adopción.
9. Por pre-examen y examen.
10. Por asuntos particulares.
11. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.

13. Por razones derivadas de casos de violencia de género.

Artículo 78.- 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 79.- La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.

b) De veintiún (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).

c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).

d) De treinta y cinco (35) días corridos 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 80.- 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.- 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 82.- 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 reaparición 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 continuaren, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

Artículo 83.- 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 84.- 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 85.- 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 gozare. 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 86.- El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 87.- 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 88.- 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.- 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.- 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 91.- 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 licencias 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 ochenta (180) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y cinco cincuenta (150) 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 ochenta (180) 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 (60) 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 optara, 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 diez (10) 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 (10) 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 tres (3) meses, y a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a quince (15) 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 ochenta (180) 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 integro 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 quince (15) 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 diez (10) días hábiles con goce integro de haberes.

Artículo 92.- LACTANCIA. La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado. En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada por la pareja no lactante. El mismo beneficio se acordará a los/las trabajadores/as que posean la tenencia, guarda o tutela de personas menores de veinticuatro (24) meses. Los derechos previstos en el presente inciso podrán ser ejercidos aun cuando el trabajador no haga uso del derecho de guardería respecto del niño/a.

Artículo 93.- 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 94.- El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce integro 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 tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día.

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 integro 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.

Artículo 95.- 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.- El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

Artículo 97.- CESE. El cese del trabajador, que será dispuesto por el 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 ley.

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.

Artículo 98.- RENUNCIA. 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.

Artículo 99.- REINCORPORACION. 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.

Artículo 100.- PROCEDIMIENTO SUMARIAL. 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 esta ley, en la Ordenanza o en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 101.- 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.

Artículo 102.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. 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 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 ley 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.

Artículo 103.- PROHIBICIONES. 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) 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.

c) 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.

d) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

e) 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.

f) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.

g) 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.

h) 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.

i) 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.

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

Artículo 104.- REGIMEN DISCIPLINARIO. 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 105.- 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 106.- 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 ley.

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 107.- 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 108.- 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.

Artículo 109.- PLANTA TEMPORARIA. 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.

Artículo 110.- REEMPLAZANTE. 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.

Artículo 111.- IMPEDIMENTOS. 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 que este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

e) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.

f) 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.

g) 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.

h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado por causas de violación a la Ley Nacional de Protección Integral a las Mujeres 26.485 y las leyes provinciales referidas como la Ley 3.040 y toda otra ley vigente que penalice la violencia contra las mujeres.

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 ley son nulas.

Artículo 112.- PARA LA PLANTA TRANSITORIA. El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia de la presente ley, 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 esta ley.

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.

e) Por maternidad.

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

6. AGREMIACION Y ASOCIACION:

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 99.

Artículo 113.- Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en la presente ley, serán las previstas en los artículos 104 y 105 respectivamente.

Artículo 114.- 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 115.- 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 116.- 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.

Artículo 117.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS. La presente ley entrará en vigencia a los ciento ochenta (180) días a contar a partir de su publicación.

Artículo 118.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.