



**Municipalidad
de General Pueyrredon**
Mar del Plata | Batán

BOLETIN OFICIAL MUNICIPAL

DEPARTAMENTO DE LEGISLACIÓN Y DOCUMENTACION

Año LXXXIX N° 2379

Encargada Boletín Municipal: Gabriela Laura Maillard

Fecha de publicación: 10-03-2017

Autoridades del Departamento Ejecutivo	Autoridades del Honorable Concejo Deliberante
INTENDENTE: CARLOS FERNANDO ARROYO	PRESIDENTE: Guillermo Saenz Saralegui VICEPRESIDENTE PRIMERO: Héctor Rosso VICEPRESIDENTE SEGUNDO: Cristian Azcona SECRETARIO: Juan Ignacio Tonto
SECRETARIAS	
GOBIERNO: Jorge Alejandro Vicente	BLOQUE AGRUPACION ATLANTICA-PRO PRESIDENTE Guillermo Fernando Arroyo Guillermo Raúl Saenz Saralegui Javier Ignacio Alconada Zambosco Patricia Marisa Leniz Patricia Mabel Serventich José Reinaldo Cano Juan Jose Aicega
DESARROLLO SOCIAL: Vilma R. Baragiola	BLOQUE UNION CIVICA RADICAL PRESIDENTE Maria Cristina Coria Nicolás Maiorano Mario Alejandro Rodríguez Eduardo Pedro Abud Pedro Gonzalo Quevedo
ECONOMIA Y HACIENDA: Gustavo Felix Schroeder	BLOQUE ACCION MARPLATENSE PRESIDENTE Claudia Alejandra Rodríguez Alejandro Ferro Héctor Anibal Rosso Marcelo Herminio Fernandez Santiago José Bonifatti
EDUCACION: Ana Maria Crovetto	BLOQUE FRENTE PARA LA VICTORIA PRESIDENTE Daniel José Rodríguez Marcos Horacio Gutierrez Marina Laura Santoro
CULTURA: Silvana Licia Rojas	BLOQUE FRENTE RENOVADOR PRESIDENTE Lucas Fiorini Cristian Alfredo Azcona Alejandro Angel Carrancio
PLANEAMIENTO URBANO: Guillermo Mario de Paz	Concejal Balut Olivar Tarifa Arenas
DESARROLLO PRODUCTIVO: Ricardo De Rosa	
SEGURIDAD y JUSTICIA MUNICIPAL: a/c Jorge Alejandro Vicente	
SALUD: Gustavo Héctor Blanco	

ORDENANZAS

ORDENANZA 22951 Sanción 06-12-2016 Expte 15071-3-16

Decreto de Promulgación 2725 (20-12-2016)

Artículo 1º.- Otórgase el título de "Vecino Destacado" del Partido de General Pueyrredon a Pedro Ángel Mezzapelle, en reconocimiento a su extensa trayectoria social y sindical, su aporte a la educación y el compromiso con la comunidad.

Artículo 2º.- Entréguese copia de la presente, con sus fundamentos, al señor Pedro Ángel Mezzapelle, en un acto a realizarse en el Recinto de Sesiones "C.P.N. Carlos Mauricio Irigoín" del Honorable Concejo Deliberante.

Artículo 3º.- Comuníquese, etc.-

Tonto

Crovetto

**Sáenz Saralegui
Arroyo**

FUNDAMENTOS

El presente reconocimiento tiene por objeto destacar la labor desarrollada por el señor Pedro Ángel Mezzapelle en el ámbito social y sindical.

Pedro Ángel Mezzapelle nació el 30 de mayo de 1942 en la ciudad de Chivilcoy, Provincia de Buenos Aires. De familia humilde y trabajadora comenzó a la temprana edad de 6 años a desempeñarse como lustrador de zapatos, a los 9 años en una despensa y a los 11 en un almacén de ramos generales, comprendiendo de pequeño la importancia del trabajo, el cual marcaría desde ese momento su proyecto de vida.

El 2 de mayo de 1965 ingresó a trabajar en la Obra Social de los Empleados de Comercio y Actividades Civiles (OSECAC) como inspector verificador; desempeñándose en distintas tareas como encargado, sub delegado e integrante de la comisión normalizadora. Asimismo, fue gerente general de OSECAC Central, hasta llegar en la actualidad al cargo de director nacional de - sin lugar a dudas - una de las obras sociales más importantes del país.

En el Sindicato de Empleados de Comercio de Mar del Plata - Zona Atlántica comenzó su tarea como vocal titular sexto, segundo vocal y posteriormente subsecretario, para ganar en 1989 la elección como Secretario General, frente a dos listas opositoras.

Desde ese lugar fiel a su impronta generó los primeros cambios que adelantaría a la organización gremial en el tiempo, ya que renunciando a los derechos que los votos le habían otorgado, convocó a la unidad de los trabajadores incorporando a las listas opositoras que habían participado de las elecciones y a conformar la lista de Unidad Mercantil. Esta concepción democrática rigió todas sus acciones con un pluralismo hasta ese momento inédito en el sindicalismo argentino, propiciando que en la actualidad convivan distintos pensamientos políticos embanderados en la defensa del trabajador.

Como el mismo diría en una entrevista con motivo de sus 50 años de trayectoria: "No comparto la división del movimiento obrero. Creo que la unidad agranda la representatividad por la cual hemos sido elegidos. Debemos olvidarnos si somos de tal partido y de tal otro y trabajar para el empleado en general porque a nosotros no nos vota solamente un partido. Nos votan los trabajadores, por lo que nos debemos a ellos."

Su difícil infancia, en la que debía salir a trabajar a temprana edad, las pocas posibilidades de estudiar en su niñez y juventud y su posterior formación a partir de su ingreso a la obra social, lo llevaron a basar su gestión al frente del Sindicato en dos pilares fundamentales: educación y salud.

Actualmente el gremio cuenta con 16.000 afiliados y aproximadamente 60.000 beneficiarios de OSECAC a nivel local.

En el año 1991 con la adquisición de una nueva sede social sobre Avenida Independencia, le dio un renovado impulso al Sindicato triplicando su superficie, creó la Mutual de los Empleados de Comercio (AMEC), el Centro de Formación Profesional n° 404 con innumerables cursos de capacitación y puso en marcha el Secundario para Adultos CENS n° 454. La educación nunca dejó de estar presente en su impronta, llevando a través de su gestión a cerrar el circuito educativo, con la creación del Instituto de Formación Técnica n° 204 de enseñanza terciaria. Todos estos centros educativos son de acceso gratuito y abiertos a toda la comunidad.

Los jubilados y la niñez también fueron una prioridad, es por ello que se creó la Casa del Jubilado y Pensionado en un remozado predio recreativo y deportivo del gremio, ubicado en Falucho y 214 donde, además, se comenzó a gestar la Colonia de Vacaciones y la primer escuela pre - deportiva de invierno para los hijos de los afiliados, convirtiéndose en una pujante realidad que hoy convoca aproximadamente a 1000 niños y jóvenes.

Al mismo tiempo en pleno centro de la ciudad, se adquirió una propiedad donde funcionaría el Centro de Jubilados de Comercio, con autonomía en sus decisiones y con facultades para la elección de sus autoridades.

Pese a la incredulidad de algunos por el crecimiento edilicio, se construyó un edificio inteligente modelo sobre la calle Belgrano entre Salta y Jujuy, donde funcionan actualmente los policonsultorios de OSECAC, para luego avanzar en la construcción de un nuevo edificio sobre calle Salta, donde actualmente funciona una galería prestacional con servicios médicos, de belleza, turismo, recreación, albergando en su estructura todo un piso destinado a la salud, como así también los distintos centros educativos, prestando un servicio de excelencia para los afiliados, sus familiares y la comunidad en general.

Paralelamente a sus funciones como Secretario General, fue designado Director Ejecutivo del Sanatorio "Sagrado Corazón", uno de los centros de salud más importantes de la Argentina y a la par de los mejores del Continente, con 200 camas y 8 quirófanos, ubicado en el barrio Congreso de la Ciudad Autónoma de Bs. As. Allí se realizan trasplantes y operaciones de alta complejidad siendo totalmente gratuito para los afiliados de todo el país, brindando como servicio extra alojamiento y traslado a los familiares del paciente en un hotel ambientado especialmente para ello, a escasos metros del Sanatorio.

Durante su gestión se fomentó la creación de un área especializada en discapacidad, dando una atención de jerarquía con tratamientos especiales, integración de los chicos a la Colonia de Verano e Invierno, actividades culturales y artísticas, equinoterapia y muchas otras acciones en pos de la calidad de vida de los niños y adolescentes con capacidades diferentes.

Su accionar en lo gremial tampoco ha sido menor, recuperando el pleno funcionamiento del Cuerpo de Delegados, la puesta en marcha de un programa de formación integral del Delegado, como dirigente de base, sumado a esto la reforma del Estatuto que se produjo en el año 1998, incorporando la Secretaría de Juventud y la Secretaría de la Mujer, siendo de esta manera el primer sindicato mercantil del país en implementar el cupo femenino en las comisiones directivas.

Su impronta al frente de la organización gremial, llevaría a que Mar del Plata sea la primera ciudad del país en recuperar la fecha del 26 de septiembre "Día del Empleado de Comercio" como feriado nacional, haciendo cumplir con el descanso obligatorio para los trabajadores mercantiles.

Según ha expresado Pedro Mezzapelle: "El gremio es de los trabajadores. Eso es lo que yo soñé, lo que pensé. Soy un soñador y seguiré soñando." Cumpliendo con sus sueños se está por inaugurar un nuevo edificio sobre calle Salta que será destinado a la kinesiología y la rehabilitación, preparado con la mejor aparatología de la especialidad, incluyendo una pileta especialmente adaptada, así como un salón para eventos y un piso destinado al funcionamiento del Centro de Jubilados, para sus actividades.

Hace apenas un año en declaraciones a medios de la ciudad señaló que "el desafío es ir por más, por más educación para nuestros afiliados y su grupo familiar, por más beneficios para nuestros queridos jubilados, por más defensa de los intereses de los trabajadores" invitándonos a trabajar por una Mar del Plata de todo el año, donde haya más fuentes de trabajo y se combata la desocupación, demostrando que pese a sus más de cincuenta años de militancia social y sindical, aún sigue soñando, sin dejar de estar del lado de la gente y sus problemas.

De lo anteriormente expuesto, queda claro que Pedro Ángel Mezzapelle, un dirigente gremial nacido en la ciudad de Chivilcoy, marplatense por adopción, ha trabajado incansablemente por los trabajadores logrando a través de sus sueños, traspasar la vida meramente sindical, generando desde su impronta un espacio para toda la comunidad sin distinción de banderías políticas o de cualquier otro tipo.

Por lo expuesto, el Honorable Concejo Deliberante del Partido de General Pueyrredon considera pertinente el otorgamiento de la distinción de "Vecino Destacado" al señor Pedro Ángel Mezzapelle.

ORDENANZA 23020 Sanción 19-01-2017 Expte 5399-9-2016

Decreto de Promulgación 0160 (19-01-2017)

Artículo 1º.- Apruébase el cuadro tarifario que se adjunta como Anexo I, para el Complejo Natatorio, la Cancha de Remo, la Cancha de Tenis, la Pista de Atletismo, los Gimnasios del Estadio Minella, las Canchas de Hockey – Estadio Panamericano y Centro Municipal de Hockey-, Alojamiento Patinódromo, Planta de Campamento Laguna de los Padres y Arroyo Lobería, Cursos de Capacitación dictados por el Instituto Arístides Hernández (DIPREGEP 7617) y Campo Municipal de Doma ubicado en la Reserva Integral Laguna de los Padres, de conformidad a lo establecido por el Artículo 208º de la Ley Orgánica de las Municipalidades.

Artículo 2º.- Autorízase a la Presidencia del EMDER a eximir total o parcialmente, por Resolución debidamente fundada, las tarifas aprobadas por el Artículo precedente en caso de tratarse de actividades desarrolladas en forma libre y gratuita, siempre que se trate de instituciones educativas de gestión pública de nivel nacional, provincial o municipal, entidades de bien público debidamente inscriptas y/o de entidades deportivas inscriptas en el Registro de Entidades Deportivas del EMDER (Ordenanza n° 5430).

Artículo 3º.- Comuníquese, etc..-

**Tonto
Volponi**

**Sáenz Saralegui
Arroyo**

ANEXO I

NATATORIO

TARIFA A-PERMISSIONARIOS PARTICULARES

VECES POR SEMANA	1	2	3	4	5	6
PILETA LIBRE	\$ 180,00	\$ 290,00	\$ 375,00	\$ 460,00	\$ 555,00	\$ 650,00
PILETA ESCUELA	\$ 230,00	\$ 380,00	\$ 480,00	\$ 560,00	\$ 660,00	\$ 740,00
SALTOS ORNAMENTALES	\$ 210,00	\$ 350,00	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00
NADO SINCRONIZADO	\$ 210,00	\$ 350,00	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00
GRUPO MASTER	\$ 290,00	\$ 480,00	\$ 590,00	\$ 680,00	\$ 760,00	\$ 860,00
WATERPOLO	\$ 210,00	\$ 355,00	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00	\$ 450,00

TARIFA B- DESCUENTO 30% (APROX)

VECES POR SEMANA	1	2	3	4	5	6
PILETA LIBRE	\$ 125,00	\$ 210,00	\$ 260,00	\$ 320,00	\$ 390,00	\$ 455,00
PILETA ESCUELA	\$ 160,00	\$ 270,00	\$ 340,00	\$ 390,00	\$ 460,00	\$ 520,00
SALTOS ORNAMENTALES	\$ 145,00	\$ 250,00	\$ 310,00	\$ 310,00	\$ 310,00	\$ 310,00
NADO SINCRONIZADO	\$ 145,00	\$ 250,00	\$ 310,00	\$ 310,00	\$ 310,00	\$ 310,00
GRUPO MASTER	\$ 210,00	\$ 330,00	\$ 410,00	\$ 470,00	\$ 540,00	\$ 600,00

TARIFA C- DESCUENTO 50% (APROX)

VECES POR SEMANA	1	2	3	4	5	6
-------------------------	----------	----------	----------	----------	----------	----------

PILETA LIBRE	\$ 90,00	\$ 145,00	\$ 190,00	\$ 230,00	\$ 280,00	\$ 325,00
PILETA ESCUELA	\$ 115,00	\$ 190,00	\$ 240,00	\$ 280,00	\$ 330,00	\$ 370,00
SALTOS ORNAMENTALES	\$ 105,00	\$ 175,00	\$ 225,00	\$ 225,00	\$ 225,00	\$ 225,00
NADO SINCRONIZADO	\$ 105,00	\$ 175,00	\$ 225,00	\$ 225,00	\$ 225,00	\$ 225,00
GRUPO MASTER	\$ 145,00	\$ 240,00	\$ 295,00	\$ 340,00	\$ 380,00	\$ 430,00

TARIFA D- JUBILADOS HABER MINIMO-DISCAPACITADOS (DTO 70%)

VECES POR SEMANA	1	2	3	4	5	6
PILETA LIBRE	\$ 55,00	\$ 90,00	\$ 110,00	\$ 140,00	\$ 164,00	\$ 200,00
PILETA ESCUELA	\$ 70,00	\$ 120,00	\$ 145,00	\$ 170,00	\$ 200,00	\$ 220,00
SALTOS ORNAMENTALES	\$ 60,00	\$ 110,00	\$ 140,00	\$ 140,00	\$ 140,00	\$ 140,00
NADO SINCRONIZADO	\$ 60,00	\$ 110,00	\$ 140,00	\$ 140,00	\$ 140,00	\$ 140,00
GRUPO MASTER	\$ 90,00	\$ 145,00	\$ 180,00	\$ 200,00	\$ 235,00	\$ 260,00

TARIFA E 100% BECA

VECES POR SEMANA	1 LIBRE	1	2
REMO	\$ 200,00	\$ 200,00	\$ 310,00
KAYAK			\$ 310,00

CUOTA FONDO DEPORTE AMATEUR \$ 30,00
 PILETA LIBRE POR DÍA \$ 60,00

SERVICIO MEDICO

REVISACION MEDICA INDIVIDUAL \$ 40,00
 REVISACION MEDICA GRUPAL \$ 20,00
 APTO MEDICO ANUAL \$ 100,00

Sujeto a modificación mediante resolución fundada del Emder

CARNET USUARIO DEL NATATORIO \$ 15,00

Sujeto a modificación mediante resolución fundada del Emder

CANCHAS DE TENIS

CANCHA POR HORA \$ 100,00

ABONOS MENSUALES	TARIFA A	TARIFA B
1 HORA	\$ 100,00	\$ 85,00
5 HORAS	\$ 440,00	\$ 370,00
10 HORAS	\$ 770,00	\$ 650,00

Contratacion por Torneos

TORNEOS O EVENTOS : A PACTAR ENTRE LAS PARTES

GIMNASIOS ESTADIO JOSE MARIA MINELLA

JORNADA DE ENTRENAMIENTO (1 HORA) \$ 350,00

TARIFARIO ATLETISMO

JORNADA DE ENTRENAMIENTO (1HORA) \$ 350,00

Contrataciones mensuales destinadas a Instituciones o grupos escolares

UNA JORNADA SEMANAL : Pesos Un mil quinientos(\$ 1500-) Incluye 2 Hs Max. con cupo de hasta 40 alumnos

DOS JORNADAS SEMANALES: Pesos Dos mil (\$ 2000.-)

TRES JORNADAS SEMANALES: Dos mil Quinientos (\$ 2500.-)

Contrataciones por Torneos

COMPETENCIAS DE INSTITUCIONES LOCALES: Pesos Cuatrocientos (\$ 400.-) por hora
 COMPETENCIAS DE INSTITUCIONES LOCALES: Pesos Un mil trescientos(\$ 1300.-)1/2 Jornada
 COMPETENCIAS DE INSTITUCIONES LOCALES: Pesos Dos mil quinientos (\$2500.-) Jornada Completa
 COMPETENCIAS DE INSTITUCIONES NO LOCALES: Pesos Un mil seiscientos (\$ 1600.-) por hora
 OTRAS INSTITUCIONES O EVENTOS ESPECIALES: A pactar entre las partes.

TARIFARIO CANCHAS DE HOCKEY (ESTADIO PANAMERICANO Y CENTRO MUNICIPAL DE HOCKEY)

**AFILIADOS A LA ASOCIACION MARPLATENSE DE HOCKEY
SOBRE CESPED**

	LUNES A SABADO	DOMINGOS Y FERIADOS
POR HORA DE ENTRENAMIENTO O PARTIDO OFICIAL EN HORARIO DIURNO	\$ 650,00	\$ 750,00
POR HORA DE ENTRENAMIENTO O PARTIDO OFICIAL EN HORARIO NOCTURNO	\$ 850,00	\$ 1.000,00

NO AFILIADOS A LA ASOCIACION MARPLATENSE DE HOCKEY SOBRE CESPED

	LUNES A SABADO	DOMINGOS Y FERIADOS
POR HORA DE ENTRENAMIENTO O PARTIDO OFICIAL EN HORARIO DIURNO	\$ 1.100,00	\$ 1.500,00
POR HORA DE ENTRENAMIENTO O PARTIDO OFICIAL EN HORARIO NOCTURNO	\$ 1.300,00	\$ 1.650,00

Los entrenamientos de Seleccionados Marplatenses en horario diurno, los días lunes será de uso gratuito

Contratacion por Torneos

EVENTO DEPORTIVO FEDERADO: A PACTAR ENTRE LAS PARTES

EVENTO DEPORTIVO NO FEDERADO :A PACTAR ENTRE LAS PARTES

TARIFARIO ALOJAMIENTO.

PATINODROMO.

Por persona y por día de alojamiento \$ 110,00

PLANTA CAMPAMENTO DE LAGUNA DE LOS PADRES Y ARROYO LOBERIA

Escuelas estatales, entidades civiles sin fines de lucro y/o beneficencia:

Uso de la Planta , incluyendo el acceso al salón comedor, cocina, dormitorios y sanitarios , por día y por persona:
Pesos Sesenta (\$ 60.00)

Uso del predio para carpas, incluyendo el acceso al salón comedor , cocina y sanitarios, por día y por persona:
Pesos treinta y cinco (\$ 35.00)

Escuelas e instituciones privadas:

Uso de la Planta , incluyendo el acceso al salón comedor cocina, dormitorios y sanitarios , por día y por persona:
Pesos Noventa (\$ 90)

Uso del predio para carpas, incluyendo el acceso al salón comedor , cocina y sanitarios, por día y por persona:
Pesos Sesenta (\$ 60.00)

Mediante resolución fundada se podrán otorgar tarifas especiales para las estadías.

INSTITUTO ARISTIDES HERNANDEZ DIPREGEP 7617

ESCUELA DE GUARDAVIDAS

CURSO: 12 CUOTAS MENSUALES DE : \$ 990,00

PRECURSO: 3 CUOTAS MENSUALES DE: \$ 990,00

CURSOS DE CAPACITACION:

Mediante Resolución fundada el Presidente del Ente establecerá la Tarifa para cada curso, teniendo en cuenta el nivel académico de cada curso, carga horaria, nivel de los disertantes y toda otra consideración que haga a la formación del costo del curso.

YOGA

1 vez por semana clase de 3 hs	\$ 200,00
2 veces por semana clase de 3 hs	\$ 300,00

CAMPO MUNICIPAL DE DOMA UBICADO EN LA RESERVA INTEGRAL LAGUNA DE LOS PADRES

Uso del Campo Municipal de Doma ubicado en la Reserva Integral Laguna de los Padres:
Quince por ciento (15%) de Bordereaux con un canon mínimo de Pesos Quince mil (\$ 15.000) por día.

ORDENANZA 23035 Sanción 16-02-2017 Expte 10359-5-2016

Decreto de Promulgación 0479 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Modifícase el artículo 5º de la Ordenanza nº 19183, por la cual se crea la Comisión del Plan Municipal de Accesibilidad (COPLAMA), el que quedará redactado de la siguiente manera:

“**Artículo 5º.-** La Unidad de Coordinación estará integrada por el Presidente del COPLAMA y los Vicepresidentes Primero, Segundo y Tercero. La titularidad de la Presidencia será ejercida por el señor Intendente Municipal, la Vicepresidencia Primera estará a cargo del representante de la Dirección General para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos y en carácter de Vicepresidentes Segundo y Tercero, la Dirección de Discapacidad y la Secretaría de Obras y Planeamiento Urbano, todas ellas pertenecientes a la Municipalidad de General Pueyrredon.”

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

Tonto Sáenz Saralegui Vicente Arroyo

ORDENANZA 23044 Sanción 16-02-2017 Expte 14006-4-2016

Decreto de Promulgación 0488 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Autorízase a la Secretaría de Seguridad a la ocupación de un espacio público para la instalación de una Comisaría Móvil en la intersección de la calle José Hernández y Av. Mario Bravo, sobre la línea municipal, a efectos de brindar mayor seguridad a los Barrios Nuevo Golf, Juramento y Corredor de la Avenida de Circunvalación Mario Bravo .

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

Tonto Sáenz Saralegui Vicente Arroyo

ORDENANZA 23048 Sanción 16-02-2017 Expte 15528-2-2016

Decreto de Promulgación 0492 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Convalídase el Decreto nº 19/17 dictado por la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, mediante el cual se autorizó al Ministerio de Educación y Deportes a la utilización de un espacio de dominio público, ubicado en el extremo norte del edificio del Casino Central y a la realización y muestra de actividades y talleres de distintas temáticas orientadas a niños y adolescentes de 6 a 18 años, en el marco del proyecto denominado “Infinito por Descubrir”.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

Tonto Sáenz Saralegui Vicente Arroyo

ORDENANZA 23049 Sanción 16-02-2017 Expte 15527-5-2016

Decreto de promulgación 0493 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Convalídase el Decreto nº 5/17 dictado por la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, mediante el cual se autorizó al Banco de la Provincia de Buenos Aires a ocupar un espacio de dominio público -ubicado en la Rambla Bristol- para la instalación de un trailer con la finalidad de brindar variados servicios y acercar información a sus clientes, turistas y público en general, desde el 2 de enero y hasta el 18 de febrero de 2017.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

Tonto Sáenz Saralegui Vicente Arroyo

ORDENANZA 23050 Sanción 16-02-2017 Expte 15526-8-2016

Decreto de Promulgación 0494 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Convalídase el Decreto nº 6/17 dictado por la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, mediante el cual se autorizó al Ministerio del Interior, Obras Públicas y Vivienda a la utilización de un espacio de dominio público y a la realización de una campaña documental denominada “Nuevo DNI –Pasaporte Electrónico 2017”, en los meses de enero y febrero.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

Tonto Sáenz Saralegui Vicente Arroyo

ORDENANZA 23055 Sanción 134-8-2017 Expte 134-8-2017

Decreto de Promulgación 0499 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Convalídase el Decreto nº 17/17 dictado por la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, mediante el cual se autorizó a Punto 4 Comunicación Creativa a ocupar un espacio de dominio público ubicado en la calle San Lorenzo, entre las calles Güemes y Carlos Alvear, para la instalación de un stand publicitario de la firma Grupo Asegurador La Segunda, hasta el día 5 de febrero de 2017.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc.-

Tonto Sáenz Saralegui Vicente Arroyo

ORDENANZA 23056 Sanción 16-02-2017 Expte 257-0-2017

Decreto de Promulgación 0500 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Convalídase el Decreto nº 18/17 dictado por la Presidencia del Honorable Concejo Deliberante, mediante el cual se autorizó al Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires a utilizar un espacio de dominio público ubicado en la proyección de la calle Las Heras y la Avda. Patricio Peralta Ramos

y a la realización de múltiples actividades orientadas a los adultos mayores, durante los días sábados y domingos en los meses de enero y febrero de 2017.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc..-

Tonto

Sáenz Saralegui

Vicente

Arroyo

ORDENANZA 23058 Sanción 85-7-2017 Expte 85-7-2017

Decreto de Promulgación 0502 (22-02-2017)

Artículo 1º.- Convalídase el Decreto n° 29/17 dictado por la Presidencia del H. Cuerpo, mediante el cual se autorizó a la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) a la ocupación de un espacio de dominio público en la calle San Lorenzo, entre Güemes y Alvear, para la instalación de un móvil destinado a realizar trámites, desde el 2 de enero hasta el 7 de febrero de 2017.

Artículo 2º.- Comuníquese, etc..-

Tonto

Sáenz Saralegui

Vicente

Arroyo

A modo informativo se adjunta copia de la Ley 14656, la nueva Ley de Empleo Público que entro en vigencia en diciembre de 2016, y decreto 784/16.

El Senado y Cámara de Diputados de la provincia de Buenos Aires sancionan con fuerza de

Ley 14656

Sección I: Régimen Marco de Empleo Municipal ALCANCES

Artículo 1.- Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Buenos Aires se rigen por las ordenanzas dictadas por sus departamentos deliberativos 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.

INGRESO

Artículo 2.- El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad de conformidad con lo

estipulado en la legislación vigente sobre la materia.

INHABILIDADES

Artículo 3.- No podrán ingresar a la administración municipal:

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.

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.

El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la administración pública.

El fallido mientras no tenga su rehabilitación judicial.

El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

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

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.

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 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.

PERÍODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD

Artículo 4.- Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. Durante el período 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.

SITUACIÓN DE REVISTA

Artículo 5.- El trabajador revistarán en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las

disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

DERECHOS

Artículo 6.- El trabajador tiene los siguientes derechos:

a la estabilidad.

a condiciones dignas y equitativas de labor.

a la jornada limitada de labor y al descanso semanal.

al descanso y vacaciones pagados.

a una remuneración justa.

a igual remuneración por igual tarea.

al sueldo anual complementario.

al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad.

a compensaciones.

a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.

a indemnizaciones.

a la carrera y capacitación.

II. a licencias y permisos.

a la asistencia sanitaria y social.

a renunciar.

ñ. a la jubilación.

a la reincorporación.

a la agremiación y asociación.

a ropas y útiles de trabajo.

a menciones.

a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley Nº 23.551 o la que en futuro la reemplace.

a 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.

A la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

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

ESTABILIDAD

Artículo 7.- Producida la incorporación definitiva al cargo, el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo.

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

RESERVA DE CARGO

Artículo 9.- Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el período 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.

INDEMNIZACIONES

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

CARRERA

Artículo 11.- La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del escalafón establecido mediante la ordenanza 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 tuvieran responsabilidades hacia sus hijos/as, o respecto de otro miembro de la familia, y la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico,

discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

Artículo 12.- El personal será evaluado en la forma que determinen la ordenanza y el convenio colectivo de trabajo.

LICENCIAS

Artículo 13.- Licencia es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que la ordenanza y el convenio colectivo de trabajo establezcan.

ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL

Artículo 14.- El municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

JUBILACIÓN

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

AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN

Artículo 16.- El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional Nº 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

ROPAS Y ÚTILES

Artículo 17.- El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia, y a lo que se establezca en la ordenanza y el convenio colectivo de trabajo.

MENCIONES

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

PASIVIDAD ANTICIPADA

Artículo 19.- 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.

Artículo 20.- El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicios, 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 período 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 período de pasividad.

DEBIDO PROCESO

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

Artículo 24.- No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en esta 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) Prescripción, en los siguientes términos:
 1. A los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
 2. A los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.
En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.
 3. Cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la acción disciplinaria será la establecida en el Código Penal para la prescripción de la acción del delito de que se trata.

En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en los incisos precedentes.

Artículo 27.- La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el

órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

Artículo 28.- Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente 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 o pertenecerá a otra dependencia.

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

El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial.

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

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

Artículo 33.- Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días.

Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial o judicial,

acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictivos.

Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

Artículo 34.- Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al período de suspensión preventiva.

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

- a) Sancionando al o los imputados.
- b) Absolviendo al o los imputados.
- c) Sobreseyendo.

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

Artículo 37.- A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la administración municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente 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 de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de emitido el mismo.

Artículo 39.- Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley Nº 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires-.

Artículo 40.- La sustanciación del sumario administrativo por hecho 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 administrativa.

RECURSOS

Artículo 41.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el intendente municipal o el presidente del concejo deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.

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

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley Nº 7.647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

DE LA REVISIÓN

Artículo 42.- En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevivientes, susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma administración municipal.

En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión como requisito esencial para iniciar el proceso revisor pertinente.

PLAZOS

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

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

Artículo 44.- Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resulten 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 comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

LOCACIÓN DE SERVICIOS

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

El contrato deberá especificar:

- a) Los servicios a prestar
- b) El plazo de duración

- c) La retribución y su forma de pago
- d) Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato establecido.

ESCALAFÓN

Artículo 46.- 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.

Sección II: Negociación Colectiva DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 47.- Las negociaciones colectivas que se celebren entre las municipalidades y las organizaciones sindicales representativas de sus empleados se regirán por las disposiciones de la presente 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 departamento ejecutivo.
- c) El personal jerárquico designado por decreto del intendente.
- d) Los concejales.
- e) Los secretarios del Concejo Deliberante y los asesores de los bloques políticos.
- f) Los jueces y los secretarios municipales de faltas.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 48.- La negociación colectiva prevista en la presente sección será aplicable únicamente a los municipios y a los trabajadores que en ellas se desempeñan.

ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR

Artículo 49.- Créase el Consejo de 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.

REPRESENTACIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR

Artículo 50.- Negociación colectiva: en la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el departamento ejecutivo del municipio respectivo, no pudiendo ser superior a cinco (5) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a secretario o equivalente.

Artículo 51.- La representación del empleador ante el consejo de empleo municipal se conformará con once (11) representantes que designarán los intendentes municipales; a distribuirse de la siguiente manera: dos (2) por

la primera sección electoral, uno (1) por la segunda sección electoral, dos (2) por la tercera sección electoral, uno (1) por la cuarta sección electoral, dos (2) por la quinta sección electoral, uno (1) por la sexta sección electoral, uno (1) por la séptima sección electoral, uno (1) por la octava sección electoral. La representación podrá ser delegada en funcionarios con rango no inferior a secretario o equivalente.

La integración del Consejo será facultativa para el municipio.

El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo como autoridad administrativa de aplicación, será la encargada de convocar y adoptar las acciones y medidas necesarias a efectos de la realización de las reuniones del órgano consultivo y asesor.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 52.- Negociación colectiva: en la negociación municipal intervendrán sin excepción, aquellas entidades gremiales con personería gremial e inscripción vigente y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley Nº 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 de diez por ciento (10%) de afiliados cotizantes respecto del universo de trabajadores a representar.

Las entidades de segundo grado podrán participar en la negociación colectiva, siempre que el sindicato de primer grado con personería gremial del ámbito municipal se encuentre afiliado a la entidad al momento de la apertura de las negociaciones.

La voluntad de la representación de los trabajadores será conformada por simple mayoría de los miembros presentes. La cantidad de representantes de los trabajadores en la negociación colectiva municipal será de cinco (5) miembros.

Artículo 53.- Representación ante el Consejo de Empleo Municipal. Las entidades de segundo grado que agrupen a los sindicatos municipales tendrán la representación en el Consejo de Empleo Municipal. También tendrá representación el sindicato de primer grado de ámbito territorial nacional de actuación que contenga dentro de su ámbito personal de representación, establecido por la personería gremial, a los trabajadores municipales.

A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados del total de los trabajadores correspondientes al ámbito a representar.

La cantidad de representantes de los trabajadores al Consejo del Empleo Municipal no será inferior a once (11) miembros.

MATERIAS DE NEGOCIACIÓN

Artículo 54.- A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público.

No será objeto de negociación:

a) la facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la administración pública municipal, comprensiva de su estructura orgánica.

- b) el principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.
- c) La estabilidad.

FACULTADES DEL ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR

Artículo 55.- El Consejo del empleo municipal tendrá como objetivo elaborar propuestas, recomendaciones, pautas generales, evacuar consultas que tiendan a la mejor interpretación de los alcances de la presente 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 y remitirlos al Instituto de Previsión Social con el objeto de mantener actualizado los mismos para la correlación de cargos, el cómputo de los servicios y la determinación del haber.
- d. Producir informes y estadísticas sobre el empleo municipal en los municipios de la Provincia y formular propuestas y sugerencias para una mejor calidad del empleo público en dicho ámbito.

ULTRAActividad

Artículo 56.- Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador que no tengan carácter laboral.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales.

Las normas de las convenciones colectivas registradas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los/as trabajadores/as.

La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

OBLIGACIONES DE LAS PARTES

Artículo 57.- Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c) La designación de negociaciones 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 organizaciones previstas.
- e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo.
- f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención.
- g) Planes y acciones en materia de formación profesional.

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

REGISTRO Y PUBLICACIÓN

Artículo 58.- Suscripto el convenio celebrado entre las partes, el texto completo de aquel será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación, dentro de los cinco (5) días de recibido.

El acuerdo regirá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto, vencido el plazo fijado para ésta y se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo.

CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 59.- Las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, debiendo garantizar los servicios esenciales para la comunidad con arreglo a lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley Nº 25.877, normas constitucionales y los principios del derecho internacional que rigen en la materia, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En caso de conflictos suscitados a raíz de la negociación colectiva deberán, en este orden:

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

AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REQUISITOS DEL CONVENIO

Artículo 60.- El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la autoridad administrativa de aplicación de la negociación colectiva contemplada en la presente sección, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

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

- a) Lugar y fecha de su celebración.
- b) Individualización de las partes y sus representantes.

- c) El ámbito personal y territorial de aplicación.
- d) El período de vigencia.
- e) Toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Artículo 61.- Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito por razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación.

En el supuesto de conflictos en la conformación de la comisión negociadora se aplicará lo dispuesto en el inciso b) del artículo 59.

INTERPRETACIÓN

Artículo 62.- Las disposiciones de esta sección se interpretarán de conformidad con las normas constitucionales, lo preceptuado en los Convenios Nº 87, 98, 151 y 154, correlativos y concordantes de la Organización Internacional del Trabajo, los principios y recomendaciones emanados de sus órganos de control, las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, las leyes provinciales y los principios de derechos 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 Nº 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).

APLICACIÓN SUPLETORIA

Artículo 63.- Serán de aplicación supletoria la Ley Nacional 14.250, sus reglamentarias y/o modificatorias.

Artículo 64.- Derógase la Ley Nº 11.757, sus modificatorias y concordantes y toda reglamentación dictada en su consecuencia, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Ultraactividad. Vencido el término de vigencia de la Ley Nº 11.757, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma hasta tanto se dicte la ordenanza municipal reglamentaria del régimen de empleo municipal, se suscriba convenio colectivo de trabajo o resulte aplicable el régimen supletorio de empleo municipal previsto en la presente ley.

Sección III: Régimen Supletorio de Empleo Municipal

DISPOSICIONES PRELIMINARES

Artículo 65.- 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 o no se hubiese suscripto un convenio colectivo de trabajo.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 66.- El intendente municipal y el presidente del concejo deliberante y/o el órgano competente que estos determinen, constituyen la autoridad de aplicación del presente régimen en sus respectivas jurisdicciones.

EXCLUSIONES

Artículo 67.- Quedan excluidos del presente régimen:

- a) Titulares de cargos electivos.
- b) Funcionarios y el personal con designación política de los departamentos ejecutivo y deliberativo.
- c) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes 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.

ADMISIBILIDAD

Artículo 68.- Son requisitos para la admisibilidad:

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

ANTIGÜEDAD

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

PLANTAS DE PERSONAL

Artículo 70.- El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

1. Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse.
La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta 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 hacer entrega al trabajador, otra remitida a la delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para su registración y archivo, y otra quedará en poder del municipio.

En ningún caso el total de los contratados podrá superar el veinte por ciento (20%) de la planta permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco (5) años, a partir de la vigencia de la 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 considerará ingresado a la planta permanente a partir de la fecha en que inicio su prestación de servicio.

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

PLANTA PERMANENTE

Artículo 71.- El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el municipio disponga según lo preceptuado en la presente 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.

RETRIBUCIONES

Artículo 72.- El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en esta 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 bloque de título: cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase como mínimo.

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

HORAS SUPLEMENTARIAS

Artículo 74.- El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborales y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%).

La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el trabajador en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, será determinada a través del convenio colectivo de trabajo conforme la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el salario básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonificaciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación.

El monto de retribución mensual así determinado, se dividirá por el total de horas mensuales que corresponda a la jornada del trabajador para establecer el valor hora de trabajo.

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del agrupamiento jerárquico.

COMPENSACIONES

Artículo 75.- Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

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

a) Viático: es la asignación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño

de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas, el que se considerará remuneración a todos los efectos.

b) Movilidad: es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

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

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

ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS

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

JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MÉDICA

Artículo 77.- Las juntas de ascensos y calificaciones, de disciplina y médica se constituirán de acuerdo a lo que se disponga en el convenio colectivo de trabajo, al igual que lo relativo a su conformación y funcionamiento.

LICENCIAS

Artículo 78.- El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudio 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 y sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.

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

Artículo 79.- La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.

Artículo 80.- 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 81.- A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

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

Artículo 83.- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período 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 períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración de extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período 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 84.- El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir, la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la administración municipal.

Artículo 85.- Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una comisión médica jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 83 del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales Nº 24.557, Nº 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

Artículo 86.- Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año. Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. Es este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar el servicio de la municipalidad, en trabajos a fines 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 87.- El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 88.- El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos

competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

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

También podrán gozar de los beneficios de la presente licencia los trabajadores que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guardia 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 esta 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 convenientes. 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 90.- Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro. En caso de conviviente será de seis (6) días corridos, y en caso de no conviviente será de tres (3) días corridos.

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

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

Artículo 92.- Licencia de nacimiento - Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la 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 diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

Puede optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de quince (15) días. En cualquier caso, los días no

utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período posterior al parto.

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

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto. Si los/las recién nacidos/as debiera/n permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el período post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

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

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que 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 cinco (5) días hábiles.

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

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

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

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

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

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

1. Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir del dicho momento.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 93.- 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 94.- El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras universitarias: correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen.

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

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

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

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

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

Artículo 95.- El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce 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, acreditado 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 integro 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 96.- Por causa 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 97.- El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

CESE

Artículo 98.- El cese del trabajador, que será dispuesto por departamento ejecutivo o en su caso por el presidente del Honorable Concejo

Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

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

RENUNCIA

Artículo 99.- El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.

El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.

REINCORPORACIÓN

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

PROCEDIMIENTO SUMARIAL

Artículo 101.- El personal de la administración municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en esta ley, en la ordenanza o en el convenio colectivo de trabajo.

Artículo 102.- Una vez concluido el sumario será remitido a la oficina de personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la junta de disciplina, que deberá crearse por la ordenanza y el convenio colectivo de trabajo. En su caso, la junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

Artículo 103.- Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos y resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la administración municipal.
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.
- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, no 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 posee y toda alteración de su patrimonio.
- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.

j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.

k) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.

PROHIBICIONES

Artículo 104.- Está prohibido a los trabajadores:

a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.

b) Arroglarse atribuciones que no le correspondan.

c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la administración municipal o dependiente o asociado de ellos.

d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la administración municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el municipio.

e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.

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

i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.

j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.

k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración municipal.

l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la administración municipal.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 105.- Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

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

II. Expulsivas: Cesantía.

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

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriere en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que ni se encuentren debidamente justificados.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

Artículo 107.- Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
3. Inconducta notoria.
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta ley.
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los (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 (delito contra los poderes públicos), XI (delitos contra la administración pública) y XII (delitos contra la fe pública).
10. Falta grave que perjudique materialmente a la administración municipal o que afecte el prestigio de la misma.

Artículo 108.- El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.

c) Jefe de departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

d) Jefe de división: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

PLANTA TEMPORARIA

Artículo 111.- Personal temporario mensualizado o jornalizado: son

aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

Quedan comprendidos en esta clasificación los asesores. El personal de planta permanente que fuere designado como asesor retendrá, mientras desempeñe dichas funciones, el cargo del cual es titular.

La remuneración mínima del personal temporario mensualizado o jornalizado será equivalente al sueldo mínimo del empleado municipal de la categoría inicial.

REEMPLAZANTE

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

IMPEDIMENTOS

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

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la administración nacional, provincial o municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la administración pública.
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el municipio de 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 procedimiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes

en cualquier dependencia del estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

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

PARA EL PERSONAL REEMPLAZANTE

Artículo 114.- El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda.

Artículo 115.- El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia de la presente 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 indemnizar por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la ley de accidentes de trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

5. LICENCIAS

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

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

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

6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional Nº 23.551 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 la aplicación las previsiones contempladas en el artículo 99.

Artículo 116.- Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en la presente ley, serán las previstas en los artículos 103 y 104 respectivamente.

Artículo 117.- El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención.
- b) Apercibimiento.
- c) Suspensión sin goce de haberes.
- d) Cesación de servicios.

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

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

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 120.- La presente ley entrará en vigencia a los ciento ochenta (180) días a contar a partir de su publicación.

Artículo 121.- Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Decreto Provincial 784/16

DECRETO REGLAMENTARIO 784/16 DE LA LEY 14656.

La Plata, 23 de junio de 2016.

VISTO el expediente Nº 21500-2156/15 y la necesidad de proceder a reglamentar la Ley Nº 14656, y

CONSIDERANDO:

Que el Régimen de Empleo Municipal fue sancionado por la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires con fecha 20 de noviembre de 2014, promulgada por Decreto Nº 1076/14 y publicada en el Boletín Oficial el día 6 de enero de 2015;

Que por Decreto Nº 26 de fecha 15 de diciembre de 2015, publicado en el Boletín Oficial el día 5 de enero de 2016, se instruyó al Ministerio de Trabajo a la elaboración y tramitación de la reglamentación del texto legal;

Que dicho Decreto fue convalidado por el artículo 69 de la Ley N° 14807;

Que han tomado la intervención de su competencia Asesoría General de Gobierno y Fiscalía de Estado;

Que la presente medida se dicta en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 144 inciso 2 de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires;

Por ello,

LA GOBERNADORA DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES,

DECRETA:

ARTÍCULO 1°. Aprobar la reglamentación de la Ley N° 14656, que como Anexo Único forma parte integrante del presente.

ARTÍCULO 2°. El presente Decreto será refrendado por los Ministros Secretarios en los Departamentos de Trabajo y Coordinación y Gestión Pública.

ARTÍCULO 3°. Registrar, comunicar, notificar al Fiscal de Estado, publicar, dar al Boletín Oficial. Cumplido, archivar.

Marcelo Eugenio Villegas
Ministro de Trabajo

María Eugenia Vidal
Gobernadora

Roberto Gigante
Ministro de Coordinación
y Gestión Pública

ANEXO ÚNICO REGLAMENTACIÓN DE LA LEY N° 14656

Sección I: Régimen Marco de Empleo Municipal

INGRESO

ARTÍCULO 2°. El acto administrativo de designación de personal sólo podrá emanar del Departamento Ejecutivo Municipal o del Honorable Concejo Deliberante en sus respectivas jurisdicciones. Cualquier otro tipo de designación será nula. El aspirante deberá superar un concurso público de oposición y antecedentes. Los procesos especiales de selección se aplicarán en forma excepcional y restrictiva, sólo cuando, por las características especiales de la función a desarrollar no pueda aplicarse el procedimiento de concurso público. Para el procedimiento especial de selección, previo a su llamado, la autoridad competente deberá elaborar y aprobar el respectivo reglamento.

La excepcionalidad para ingresar por otra categoría no podrá alterar la carrera administrativa de los agentes.

INHABILIDADES

ARTÍCULO 3°. a) Toda persona que por razones disciplinarias hubiera sido declarada cesante en el Empleo Público Municipal, podrá solicitar su rehabilitación ante la autoridad competente siempre que hubiera transcurrido un (1) año como mínimo desde la fecha en que quedó firme la cesantía. Si su solicitud fuere denegada, sólo podrá ser reiterada cuando haya transcurrido como mínimo dos (2) años desde la fecha de su última presentación. Las Ordenanzas y/o Convenios Colectivos podrán fijar un plazo menor a esos efectos.

PERÍODO DE PRUEBA - ESTABILIDAD

ARTÍCULO 4°. El agente deberá tomar posesión del cargo dentro de los treinta (30) días corridos de notificado el acto de designación. Caso contrario, adjuntándose las constancias de haber sido notificado, se dejará sin efecto el nombramiento por no haber tomado posesión.

El Poder Ejecutivo y/o el Honorable Concejo Deliberante, según su caso, podrán disponer el cese del agente durante el período de provisionalidad a que alude la Ley, por oposición fundada de la autoridad competente, con invocación expresa de situaciones razonables y comprobables. Excepcionalmente podrá disponerse el cese cuando razones de oportunidad, mérito o conveniencia así lo aconsejen.

DERECHOS

ARTÍCULO 6°. t) El salario mínimo vital y móvil corresponderá a una jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales, el municipio en función de los distintos regímenes horarios podrá establecer proporcionales al mismo.

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 7°. Estabilidad es el derecho del personal permanente a conservar el empleo y el nivel escalafonario alcanzado y sólo se perderá por las causas que esta Ley y/o el Convenio Colectivo de Trabajo determinen.

ARTÍCULO 8º. El principio de unidad familiar será el que fije la Ordenanza o Convenio Colectivo conforme las características del Municipio. De no estipularse el mismo, establécese que el principio de unidad familiar quedará afectado cuando el agente deba desplazarse diariamente a más de sesenta (60) Kilómetros de su lugar habitual de residencia.

RESERVA DE CARGO

ARTÍCULO 9º. La reserva de cargo con estabilidad que ocupe el agente será determinada por el Poder Ejecutivo Municipal y/o el Honorable Concejo Deliberante, según corresponda. A esos efectos, el interesado deberá formular la solicitud expresa debiendo acompañar la certificación que acredite su requerimiento. La reserva del cargo se prolongará hasta un período máximo de TREINTA (30) días desde la fecha en que el agente cese en el cargo que la motivó.

PASIVIDAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 19. El Poder Ejecutivo Municipal y/o del Honorable Concejo Deliberante podrán denegar la solicitud para acogerse al régimen de pasividad anticipada cuando, en caso de concederse, se afectara el normal funcionamiento del área o sector en que el agente se desempeñare. El Poder Ejecutivo Municipal y/o del Honorable Concejo Deliberante podrá suspender la vigencia del régimen, con carácter general o por áreas o sectores, de acuerdo a las necesidades de la dotación del personal.

DEBIDO PROCESO SUMARIO ADMINISTRATIVO

ARTÍCULO 24. La dependencia con competencia específica para conocer dictará la orden de sumario pertinente. La instrucción y sustanciación del trámite sumarial estará a cargo de la oficina de Asuntos Legales de cada Municipio o de la que haga a sus veces.

ARTÍCULO 26. 2. El término de la prescripción de la acción comienza a correr desde el día en que se comete la falta, si esa fuese instantánea, o desde que cesó de cometerse, si fuera continua, y opera de pleno derecho por el simple transcurso del tiempo.

ORDEN DE SUMARIO

ARTÍCULO 27. El acto u orden que disponga la instrucción de sumario administrativo deberá contener ineludiblemente, en forma clara y precisa, la mención de los hechos a investigar y la individualización del o de los agentes presuntamente involucrados.

La orden de sumario es irrecurrible. No obstante, deberá notificarse en los casos en que hubiere agentes individualizados en la misma.

ARTÍCULO 28. El trabajador deberá dar parte al superior jerárquico en forma oral o escrita.

- a) En caso que la denuncia sea oral, se labrará acta, la que en lo esencial, deberá contener:
 - 1) Lugar y fecha.
 - 2) Nombre, apellido, domicilio y demás datos del denunciante acreditados con el respectivo documento de identidad.
 - 3) Relación del o de los hechos denunciados.
 - 4) Nombre y apellido de las personas a quienes se atribuya responsabilidad o intervención en los hechos, o en su defecto, los datos o informes que permitan su individualización.
 - 5) Los elementos de prueba que pudieren existir, agregando los que tuviere en su poder.
El acta deberá ser firmada por el denunciante en presencia del funcionario interviniente y por éste último, entregándosele copia certificada.
- b) En caso que la denuncia se efectuare por escrito, se citará al denunciante para que dentro de los TRES (3) días, ratifique el contenido de la misma y reconozca la firma que la suscribe, dejándose constancia de lo actuado en acta con las formalidades de la última parte del apartado anterior. No lográndose la comparencia del denunciante y no siendo posible establecer la autenticidad de la firma, se decretará el archivo de las actuaciones.
El mismo procedimiento se seguirá cuando la denuncia proceda de fuente anónima, fuere formulada bajo firma apócrifa o cuando la denuncia hubiera sido retractada.

INSTRUCCIÓN DEL SUMARIO

ARTÍCULO 29. La instrucción del sumario será llevada a cabo por el jefe de la oficina de Asuntos Legales o por el instructor que al efecto éste designe, quien deberá poseer título universitario de abogado, el que cumplirá su cometido de acuerdo al procedimiento que se establece en esta reglamentación.

PLAZOS DE SUSTANCIACIÓN DE LOS SUMARIOS

Los sumarios administrativos deberán ser concluidos en el plazo de seis (6) meses del hecho o conducta imputada. A petición del instructor que lo sustancia, podrá prorrogar ese plazo cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen.

Los plazos acordados para la sustanciación del sumario administrativo comenzarán a correr a partir de la fecha en que el instructor designado recibe las actuaciones.

Los plazos se interrumpen cuando las actuaciones sumariales deban ser remitidas a autoridades administrativas o judiciales, que en cumplimiento de prerrogativas o deberes establecidos por Ley y debidamente justificados soliciten su remisión.

Los plazos se suspenden cuando mediaren razones justificadas por el lapso en que éstas se prolongaren.

La comisión de una nueva falta, la orden de instrucción del sumario y los actos de procedimientos disciplinarios que tiendan a mantener el movimiento la acción disciplinaria, interrumpen el plazo de la prescripción de la misma. También lo interrumpen las acciones presumariales.

El proceso judicial suspende el término de la prescripción hasta su resolución definitiva y siempre que de las actuaciones administrativas no surja probada responsabilidad disciplinaria, en cuyo caso podrá dictarse resolución final, dejando establecido que la misma queda subordinada al resultado de aquél. El plazo de la prescripción corre, se suspende o se interrumpe separadamente para cada uno de los responsables de la falta.

El incumplimiento de los plazos fijados para la instrucción del sumario, en ningún caso dará lugar a la nulidad de las actuaciones, pero sí podrá devenir en sanción disciplinaria para los responsables cuando la demora no se encuentre debidamente justificada.

Cuando no se hubiere establecido un plazo especial para la contestación de vistas y traslados, el mismo será de CINCO (5) días hábiles.

Se considerarán horas hábiles las que median entre las SIETE (7) y las VEINTE (20) horas para las diligencias que los instructores, gestores o notificadores deban practicar fuera de la Oficina de Asuntos Legales.

Cuando las circunstancias lo requieran, el instructor podrá habilitar días y horas.

RECUSACIÓN/EXCUSACIÓN DEL INSTRUCTOR

El sumariado podrá recusar al instructor por algunas de las siguientes causas:

- 1) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo por afinidad con alguno de los involucrados o denunciados.
- 2) Ser o haber sido el instructor denunciador o acusador del recusante o denunciado o acusado por delito o falta disciplinaria por alguno de los involucrados o denunciados.
- 3) Tener interés directo o indirecto en el resultado del sumario, que se manifieste por parcialidad evidente en la investigación.
- 4) Tener el instructor, su cónyuge o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o afines hasta el segundo, pleito pendiente con el recusante.
- 5) Amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los involucrados o denunciados.
- 6) Ser o haber sido tutor o curador de involucrados o denunciados.
- 7) Ser acreedor, deudor o fiador de involucrados o denunciados.
- 8) Haber recibido el instructor de parte del imputado beneficio de importancia o después de iniciado el sumario, presentes o dádivas, cualquiera sea su valor.

Las causales de recusación enunciadas precedentemente alcanzarán igualmente al representante o patrocinante del inculcado.

El instructor que se encuentre en alguna de las circunstancias enumeradas deberá excusarse.

La recusación / excusación, se tramitará por vía incidental y no suspende el curso del sumario, salvo en lo que atañe a la declaración del sumariado, pudiendo designarse transitoriamente otro instructor mientras se sustancia el correspondiente incidente. Deberán ser planteados en la primera presentación que haga el sumariado, salvo que se trate de hechos sobrevinientes.

El incidente será resuelto por el jefe de la oficina de Asuntos Legales, cuya decisión será irrecurrible.

ACTUACIONES EN GENERAL

ARTÍCULO 30. Durante la instrucción del proceso sumarial, serán de aplicación supletoria las normas contenidas en el Decreto-Ley 7647/70 (Ley de Procedimiento Administrativo) y sus modificatorias en todo cuanto no esté previsto el presente y en la medida en que fueren compatibles.

De todas las diligencias que se practiquen se levantará acta o certificación, con indicación del lugar y fecha, la que será firmada por todas las personas que hayan intervenido en ella. El instructor deberá rubricar cada una de las hojas que utilice mediante su firma, juntamente con los intervinientes, y sellos correspondientes.

El instructor deberá entregar copia certificada del acta a la persona interesada en el momento de la declaración, si se lo requiere.

Bajo ninguna circunstancia los sumariados o sus representantes podrán retirar las actuaciones de la dependencia en la que se encuentren. La violación de esta prohibición hará incurrir en falta grave tanto a quienes retiren las actuaciones como a quienes faciliten la maniobra.

NOTIFICACIONES, CITACIONES Y EMPLAZAMIENTOS

Deberán ser notificadas las siguientes providencias: la que dispone el otorgamiento de las vistas legales, la que provee la prueba de descargo, las que fijen audiencias de testigos de cargo y de descargo, las que denieguen peticiones, las intimaciones y el acto administrativo final que resuelva el proceso sumarial.

Las restantes providencias sólo serán notificadas si, a criterio del instructor, la falta de ese requisito pudiere afectar el derecho de defensa.

Las notificaciones se efectuarán personalmente, por cédula, por telegrama colacionado o por carta documento preferentemente.

Las efectuadas por otros medios se considerarán válidas, cuando de las mismas se desprenda sin duda alguna que lo que se pretende notificar ha llegado a conocimiento pleno del destinatario.

Se presume dicho conocimiento cuando consten en el expediente notificaciones personales de providencias de fecha posterior.

DERECHO DE LOS IMPUTADOS

Dictada la providencia de imputación, se dará vista de todo lo actuado al imputado, por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales deberá efectuar su descargo y proponer las medidas de prueba que crea oportunas para su defensa. Si el sumariado lo considerare pertinente, dentro del plazo podrá presentarse ante la instrucción y manifestar verbalmente, dejándose constancia en acta, de los términos de su descargo. En ese caso, la instrucción consignará en el acta todo lo que le dictare el sumariado y que hiciera a su defensa.

Cuando haya más de un imputado, los términos serán independientes y comenzarán a correr a partir del día siguiente hábil en que cada uno se haya notificado.

En su escrito de descargo el sumariado deberá constituir domicilio en forma clara y precisa, el que se considerará subsistente para todos los efectos legales mientras no designe otro, no pudiendo constituirlo en oficinas públicas. En el caso de que así no lo hubiere hecho, se tendrá por constituido el domicilio declarado.

El instructor sumariante no admitirá pruebas que no versen sobre hechos relativos al sumario y que sean manifiestamente improcedentes. La providencia que se dicte al respecto es irrecurrible, pero el jefe de la oficina de Asuntos Legales, previo a dictar la resolución definitiva, o la oficina de Disciplina, podrán disponer su producción.

Concluida la etapa probatoria y la investigación, se correrá nuevo traslado de las actuaciones al inculpado, para que alegue sobre el mérito de la prueba producida dentro del término de cinco (5) días hábiles.

Transcurrido el término para la formulación del descargo y ofrecimiento de la prueba y/o alegato sin que el inculpado lo haya hecho, el instructor dictará providencia que le dé por decaído el ejercicio de esos derechos.

El instructor procederá al cierre del sumario en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el imputado no hubiera presentado el descargo y se haya dado por decaído el ejercicio de ese derecho.
- b) Cuando presente descargo y no ofrezca prueba a producir.
- c) Cuando haya alegado sobre el mérito de la prueba de descargo o se le haya dado por decaído el ejercicio de ese derecho.

ARTÍCULO 32. La Junta de Disciplina establecida en el artículo 102 de la Ley, será el órgano de asesoramiento jurídico facultado para emitir el dictamen previo a la resolución definitiva a dictar por el Departamento Ejecutivo o Deliberativo según corresponda.

La Junta de Disciplina deberá expedirse en el plazo de diez (10) días hábiles. Cumplido el mismo, las actuaciones deberán ser remitidas a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario.

Los dictámenes en ningún caso serán vinculantes y obligatorios para la autoridad que habrá de dictar el acto administrativo final, pero para apartarse de ellos se deberán dar los fundamentos de hecho y de derecho que así lo indiquen.

Antes de emitir su dictamen definitivo, la Junta de Disciplina puede dictar medidas para mejor proveer a practicar por la oficina de Asuntos legales.

ARTÍCULO 33. Exceptúase de los plazos previstos en el artículo 33 de la Ley, los casos de suspensión preventiva como consecuencia de privación de libertad del agente.

Los actos que resuelvan la suspensión preventiva serán notificados íntegramente y de inmediato al agente alcanzado por las mismas y comunicados al Órgano de Disciplina.

Contra las resoluciones que dispongan las medidas preventivas proceden los recursos previstos en el artículo 41 de la Ley, los que deberán interponerse, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes al de la notificación del agente, en forma fundada y por escrito.

La sustanciación del recurso no interrumpe la tramitación del sumario y las medidas preventivas dispuestas serán mantenidas mientras aquél se resuelva.

ARTÍCULO 35. La resolución definitiva deberá indicar la norma legal aplicable. Para el análisis del caso se aplicará el principio de las libres convicciones razonadas.

La decisión deberá fundarse en la valoración de pruebas esenciales y decisivas, sin estar obligada la autoridad administrativa competente a hacer mérito de toda la producida, pero debiendo tenerla presente en su totalidad, pudiendo requerir la producción de nuevas medidas probatorias ampliatorias.

Cuando la oficina de Asuntos Legales, o la que haga a sus veces y la Junta de Disciplina, coincidan en aconsejar una medida expulsiva, deberá mediar Decreto del Departamento Ejecutivo Municipal o de Honorable Concejo Deliberante, según corresponda, para el caso de disponerse la aplicación de una sanción más benigna.

El sobreseimiento será dictado cuando no exista auto de imputación, sea con relación al sumariado o a los sumariados.

El Sobreseimiento que se dicte como decisión de un sumario administrativo, puede ser provisorio o definitivo, total o parcial.

- a) Procederá el sobreseimiento definitivo:
 - 1) Cuando resulte evidente que no se ha cometido el hecho que motivara el sumario.
 - 2) Cuando acreditado el hecho, el mismo no constituya falta administrativa.
 - 3) Cuando aparezca indudable la falta de responsabilidad del agente.
- b) Procederá el sobreseimiento provisorio:
 - 1) Cuando no resulte suficientemente acreditada la comisión del hecho origen del sumario.
 - 2) Cuando el hecho haya sido suficientemente acreditado, pero no existan motivos o causas suficientes para responsabilizar al agente.
 - 3) Cuando se encuentre pendiente resolución ejecutoria en causa penal y no existan motivos o causas suficientes para responsabilizar al agente.
- c) Conversión del sobreseimiento provisorio en definitivo: Si hubiera personal involucrado, la autoridad competente deberá convertir el sobreseimiento provisorio en definitivo cuando no se produzcan nuevas comprobaciones en los siguientes plazos:
 - 1) A los SEIS (6) meses, si se tratara de faltas administrativas a las que puedan corresponder sanciones correctivas.

2) Al año, si se tratara de faltas administrativas a las que puedan corresponder sanciones expulsivas. Los plazos se computarán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelva emitir sobreseimiento provisorio. La conversión del sobreseimiento provisorio en definitivo, deberá ser dispuesta por la misma autoridad que dictó aquél.

ARTÍCULO 36. La acumulación será viable cuando exista algunos de los siguientes supuestos: a) identidad de sujeto; b) identidad de objeto, y c) identidad de conducta.

La acumulación podrá ser ordenada hasta el cierre de la etapa sumarial, por el jefe de la oficina de Asuntos Legales, mediante acto administrativo fundado y por escrito, siempre que el estado de las actuaciones permita su sustanciación conjunta, sin producir demora perjudicial e injustificada en el trámite del o de las que estuvieren más avanzados.

ARTÍCULO 38. El pago de los haberes adeudados y ordenados en el acto de absolución o sobreseimiento, a que hace referencia el artículo 38 de la Ley, deberán abonarse bajo la misma forma y modalidad establecida para la percepción de los haberes mensuales del trabajador.

ARTÍCULO 39. El funcionario que tome conocimiento de la posible comisión de un delito por parte de un agente municipal, deberá formular la correspondiente denuncia penal en un plazo no mayor de treinta (30) días corridos.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 44. La investigación presumarial será sustanciada en las formas establecidas en los artículos 29 y 30 de la Ley.

Sección II: Negociaciones Colectivas ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR

ARTÍCULO 49. El Consejo de Empleo Municipal, deberá dictar su propio reglamento interno de funcionamiento. Asimismo podrá incrementar la periodicidad y cantidad de reuniones cuando lo considere conveniente.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 52. La Autoridad de Aplicación, a los fines de determinar la representación de los trabajadores, llevará un registro actualizado sobre los datos del empleo público municipal, pudiendo recabar al efecto todos los informes que estime pertinentes.

Tomando como base la información obrante en sus registros, la Autoridad de Aplicación establecerá anualmente el porcentaje de representación establecido en el segundo párrafo in fine del artículo 52, tomando como divisor la cantidad de afiliados del sindicato, y como dividendo a la cantidad total de trabajadores cotizantes de las organizaciones gremiales con competencia territorial en el municipio en cuestión.

Las entidades gremiales que cuenten con simple inscripción, reúnan el 10% de afiliados cotizantes y se encuentren adheridas a alguna de las de segundo grado que cuente con personería gremial, podrán participar de las negociaciones municipales, debiendo los sindicatos informar tal decisión a la Autoridad de Aplicación con carácter previo al inicio de las negociaciones.

ARTÍCULO 53. Integrarán el Consejo de Empleo Municipal:

Las Federaciones con personería gremial e inscripción vigente que agrupen a los sindicatos municipales.

Los sindicatos de primer grado o uniones con personería gremial e inscripción vigente que contengan dentro de su ámbito personal y territorial de representación a los trabajadores municipales.

La integración de dicha representación será proporcional a la cantidad de afiliados activos que las entidades gremiales posean.

El sindicato con menor cantidad de afiliados activos que reúna la condición del mínimo del diez por ciento (10%) que prevé la norma, deberá contar con al menos un (1) representante en el Consejo.

La entidad que solicite su participación en el Consejo, deberá acreditar ante la Autoridad de Aplicación, las condiciones exigidas en la ley y en la reglamentación para ello.

REGISTRO Y PUBLICACIÓN.

ARTÍCULO 58. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, en su carácter de Autoridad de Aplicación de la normativa laboral, previo control de legalidad y razonabilidad, procederá a registrar el convenio colectivo de trabajo.

En caso de corresponder, la Autoridad de Aplicación, dentro de los quince (15) días hábiles de presentado el texto convenido, podrá efectuar observaciones, las que a su vez, serán notificadas a las partes para que en el plazo de quince (15) días hábiles procedan a realizar las modificaciones del caso.

Será registrado el texto de la convención colectiva y las resoluciones que adopten las comisiones paritarias, juntamente con las observaciones que la Autoridad de Aplicación hubiere realizado.

Luego de registrado el Convenio Colectivo la Autoridad de Aplicación remitirá copia al Honorable Concejo Deliberante correspondiente a los efectos de que emita la Ordenanza Municipal que apruebe el mismo y le otorgue efectos erga omnes.

A los efectos de la registración de las convenciones colectivas, créase el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de Empleo Municipal, el que deberá ser administrado y regulado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Los convenios colectivos de trabajo registrados serán de cumplimiento obligatorio para las partes y no podrán ser modificados por convenios individuales de trabajo en perjuicio de los trabajadores; ni menoscabar aquellas condiciones más favorables estipuladas en los contratos individuales de trabajo.

El texto de la convención que las partes publiquen deberá reproducir la copia autenticada por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires debiendo reflejar la misma el número de inscripción en el Registro.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REQUISITOS DEL CONVENIO

ARTÍCULO 60. Son funciones del Ministerio de Trabajo:

- a) Elaborar el acta donde constará el acuerdo colectivo.
- b) Citar a las partes, conjunta o separadamente, durante las negociaciones.
- c) Requerir a las partes informes sobre el estado y avances de la negociación.
- d) Dictar resoluciones complementarias tendientes a garantizar el normal funcionamiento de la negociación colectiva.
- e) Intervenir de oficio a los fines de facilitar la superación de las cuestiones que se susciten durante la negociación, así como brindar asistencia técnica.
- f) Cuando no hubiese avenimiento entre las partes, podrá proponer fórmulas conciliatorias, y a tal fin estará autorizado para realizar estudios y recabar la información necesaria que posibilite el más amplio conocimiento de las cuestiones que se traten.
- g) Si no hubiera acuerdo entre las asociaciones sindicales con derecho a negociar, la Autoridad de Aplicación procederá a definir de conformidad con la ley y su reglamentación, el porcentaje de votos que le corresponde a cada parte. A tal fin tomará en cuenta la cantidad de afiliados cotizantes que posea cada asociación, de acuerdo a la información que podrá requerir a los organismos Nacionales, Provinciales y Municipales.

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

ARTÍCULO 61. Cuando una representación de empleadores o de trabajadores promueva la negociación deberá notificar por escrito a la otra parte, con copia a la autoridad administrativa del trabajo, indicando en ambas notas:

- a) Representación que inviste;
- b) Alcance personal y territorial de la convención colectiva y/o negociación pretendida y materia a negociar.
- c) La parte que recibe la comunicación se halla igualmente facultada para proponer otras materias a ser llevadas al seno de la Comisión Negociadora. En este caso también deberá notificar su propuesta a la representación que inicia el procedimiento, con copia a la Autoridad de Aplicación.
- d) Quienes reciban la comunicación del artículo anterior estarán obligados a responderla y a designar sus representantes en la comisión que se integre al efecto.
- e) A efectos de un adecuado desarrollo de la negociación, las partes deberán acompañar al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, dentro de los 5 (cinco) días hábiles administrativos de remitida o recibida la comunicación, los instrumentos de donde surja la representación invocada, nominar sus representantes titulares y suplentes y constituir domicilio. El plazo podrá ser extendido a pedido de parte. Los Representantes suplentes, reemplazarán a los titulares de pleno derecho.
- f) Ministerio de Trabajo de la Provincia constituirá la comisión paritaria dentro de los 10 (diez) días hábiles administrativos, de recibidas las notas del artículo anterior, detallando el nombre y apellido de sus integrantes y las materias a negociar. La Comisión Paritaria se reunirá en el lugar y con la frecuencia que ella misma fije. Las resoluciones se adoptarán por acuerdo de las partes. La Comisión tendrá un plazo máximo de 30 (treinta) días de conformada, para expedirse, pudiendo prorrogarlo por igual plazo mediante resolución fundada.
- g) Las partes podrán concurrir a las negociaciones asistidas de asesores técnicos con voz pero sin voto.
- h) De lo ocurrido en el transcurso de las negociaciones se labrará Acta.
- i) Los acuerdos se adoptarán con el consentimiento de los sectores representados.
- j) Cuando se suscitare una controversia entre la parte convocante y la convocada a negociar, relativa al alcance de la representación que las partes se atribuyen, quedará suspendido el plazo durante 10 (diez) días hábiles administrativos, en los cuales deberá resolver el Ministerio.

SECCIÓN III: Régimen Supletorio de Empleo Municipal DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 65. La aplicación de lo normado por el Decreto N° 26, del 15 de diciembre de 2015 y del artículo 69 de la Ley N° 14807, se extenderá por un plazo de noventa (90) días hábiles exclusivamente para los siguientes supuestos:

- 1- Que se encuentre en curso el proceso de negociación colectiva.
- 2- Que el Departamento Ejecutivo Municipal comunique a la Autoridad de Aplicación dentro del plazo de diez (10) días hábiles de promulgado el presente Decreto, la convocatoria a negociar el convenio colectivo correspondiente y la designación de sus paritarios.

Para la aplicación de ambos supuestos el municipio deberá haber dado oportuna respuesta a la información pertinentemente solicitada por el Ministerio de Trabajo.

A modo informativo se incorpora al presente la Ley Pcial. 14814.

LEY 14814

EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES SANCIONAN CON FUERZA DE LEY

ARTÍCULO 1°: Incorpórase como inciso 14 del artículo 38 de la Ley N° 10.430 (T.O. Decreto N° 1.869/1996) y modificatorias, el siguiente:

“Inciso 14) Para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer génito-mamario, de próstata y/o de colon”

ARTÍCULO 2°. Incorpórase como artículo 60 bis de la Ley N° 10.430 (T.O. Decreto 1.869/1996) y modificatorias, el siguiente:

“Artículo 60 bis. Por realización de exámenes médicos de prevención del cáncer génito-mamario de próstata y/o de colon. El personal gozará de una licencia de dos (2) días hábiles al año, con goce íntegro de haberes, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer génito-mamario, de próstata y/o de colon. La realización de esos exámenes se acreditará mediante la presentación de certificado médico”.

ARTÍCULO 3°. Incorpórase como inciso k) del artículo 35 del Decreto-Ley N° 9.578/1980 y sus modificatorias, el siguiente:

“Inciso k) Licencia de dos (2) días hábiles al año, con goce íntegro de haberes, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención de cáncer génito-mamario, de próstata y/o de colon. La realización de esos exámenes se acreditará mediante la presentación de certificado médico.”

ARTÍCULO 4°. Incorpórase como artículo 86 bis de la Ley N° 10.384 y sus modificatorias, el siguiente:

“Artículo 86 bis. Se gozará de una licencia de dos (2) días hábiles al año, con goce íntegro de haberes, para someterse a la realización de exámenes médicos de prevención del cáncer génito-mamario, de próstata y/o de colon. La realización de esos exámenes se acreditará mediante la presentación de certificado médico.”

ARTÍCULO 5°. Sustitúyese el inciso b) del artículo 114 de la Ley N° 10.579 y sus modificatorias, por el siguiente:

“Inciso b) Por examen médico pre-matrimonial y exámenes y/o prácticas de prevención para la salud”

ARTÍCULO 6°. Sustitúyese el inciso b) del artículo 44 de la Ley N° 13.982, por el siguiente:

“Inciso b) Licencias especiales por:

Fallecimiento de padres, cónyuge o hijos.

Matrimonio

Nacimiento de hijos

Atención de familiares enfermos

Razones particulares

Maternidad

Enfermedad o accidente

Adopción

Donación de órganos

Examen médico para la prevención de cáncer génito-mamario, de próstata y/o de colon.”

ARTÍCULO 7°. El Poder Ejecutivo llevará adelante campañas de información dirigidas a la población en riesgo de padecer esta enfermedad e implementará acciones de promoción integral para el desarrollo de conductas saludables y de prevención en el ámbito laboral.

ARTÍCULO 8°. Invítase a los Municipios de la Provincia de Buenos Aires a adherir a la presente Ley.

ARTÍCULO 9°. Invítase a los Poderes Legislativo y Judicial a adherir a la presente Ley.

ARTÍCULO 10. Comuníquese al Poder Ejecutivo.

Dada en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires, en la Ciudad de La Plata, a los veintiún días del mes de abril de dos mil dieciséis.

Boletín N° 2379 fecha 10-03-2017			
Ord	FECHA	TEMA	PAG
22951	19-12-17	Mod. Titulo II Ap. IV Clausula Especific/Tecnicas Aud. Social e 13946-5-04	2
23020	19-01-17	Aprueba cuadro tarifario EMDER e 5399-9-16	3
23035	22-02-17	Mod/Art 5° Ord 19183 Com/del Plan Municipal de Accesibilidad COPLAMA	6
23044	22-02-17	Aut. Sec/Seguridad esp. Pub/Comisaria Movil J.Hernandez y Avda Mario Bravo	6
23048	22-02-17	Con/Decreto 19/17 HCD aut. Mrio. Educacion y Deportes espacio publico	6
23049	22-02-17	Convalida Decreto 5/17 HCD aut. Bco. Pcia Bs.As. Esp/publico Rambla Bristol	6
23050	22-02-17	Con.Decreto 6/17 HCD aut. Mrio del Interior esp/dom/pub/Nuevo DNI, Pas/electronico	6
23055	22-02-17	Con.Dec/17/17 HCD aut. Comun/Creativa espacio publico Grupo La Segunda	6
23056	22-02-17	Convalida Decreto 18/17 HCD aut. IPS aut. Espacio publico e 257-0-17	6
23058	22-02-17	Convalida Decreto 29/17 HCD aut. AFIP espacio publico e 85-7-17	7
		LEY 14656 DE EMPLEO PUBLICO	7 a 38
		DECRETO PROVINCIAL REGLAMENTARIO 784/16 LEY 14656	38 a 44
		LEY 14814	45
		DEPARTAMENTO DE LEGISLACION Y DOCUMENTACION	
		MUNICIPALIDAD DE GENERAL PUEYRREDON	