



1 3173

FECHA DE SANCIÓN: 15 de Noviembre de 2021.-  
NUMERO DE REGISTRO: 3037  
EXPEDIENTE H.C.D. N°: 14163/21.-

COMPLEMENTARIA DEL PRESUPUESTO 2022

ARTICULO 1 : Fijase desde el 1° de enero del año dos mil veintidós (1/1/2022) en la suma de pesos veinticuatro mil quinientos setenta y nueve con 69/100.- ( \$ 24.579,69.-) la retribución básica mínima para los agentes municipales mayores de dieciocho (18) años que cumplan una jornada normal de treinta (30) horas semanales en la Administración Municipal.

ARTICULO 2: Fijase para todo el personal municipal y funcionarios pertenecientes al Agrupamiento Superior ó Jerárquico, tengan estabilidad o no en el cargo, en concepto de Bonificación por Antigüedad el uno (1%) por ciento sobre la retribución básica por cada año de servicio, que se liquidará a partir del 1 de febrero de 1.996 y hasta el 30 de junio de 2018. La presente bonificación se liquidará hasta la fecha indicada, no generando derecho a bonificación por este concepto con posterioridad al 1 de julio de 2018.

ARTICULO 3: Fijase para todo el personal municipal y funcionarios pertenecientes al Agrupamiento Superior ó Jerárquico, tengan estabilidad o no en el cargo, en concepto de Bonificación por Antigüedad el dos (2%) por ciento sobre la retribución básica por cada año de servicio, con vigencia a partir del 1 de julio de 2.018.

ARTICULO 4º: Fijase para todo el personal municipal y funcionarios pertenecientes al Agrupamiento Superior o Jerárquico, tengan estabilidad o no en el cargo, y Personal Mensualizado que ha ingresado a la Administración Municipal con anterioridad al 1 de febrero de 1996, por el periodo comprendido entre el ingreso y la fecha mencionada la escala que se detalla :

De 0 a 4 años inclusive: 3% (tres por ciento) por año de servicio.

De 5 años o más: 4 % (cuatro por ciento) por año de servicio.

La presente bonificación será abogada al personal mensualizado cuya fecha de ingreso sea anterior al 1 de febrero de 1996, y se liquidará hasta la fecha indicada, no generando derecho a bonificación por este concepto con posterioridad al 1 de febrero de 1996.

ARTICULO 5º: Todo exceso no permanente sobre la jornada de trabajo se abonará con un cincuenta por ciento (50 %) sobre el valor básico horario conforme la escala salarial. Si la prestación es efectuada en día no laborable o feriado, o después de las veintituna (21) horas y hasta la hora seis (6) del día siguiente, se abonará con el cien por ciento (100 %) de adicional sobre el valor horario establecido precedentemente. Toda hora extra deberá contar indefectiblemente con autorización previa a su realización.

ARTICULO 6 : Establécese una Bonificación por Presentismo para el Personal Municipal la que se liquidará mensualmente a razón de



Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3173

SESCIENTOS UNO CIENTO VEINTITRES ( \$ 601,15.-). Se otorgará a todos los agentes que ostenten asistencia perfecta constatada por los medios de registración vigente. Las únicas inasistencias que no invalidarán el beneficio otorgado son las derivadas de los accidentes de trabajo, enfermedad profesional, uso de licencia gremial debidamente autorizados, Ordenanza N° 398, licencia por duelo y citación judicial. Sólo tendrán derecho a la percepción del adicional los agentes sometidos al régimen de control de inasistencia por reloj fichador de ingreso y egreso, planillas de asistencia u otro medio de control que se establezca reglamentariamente. A los efectos de la presente Bonificación se considerarán excluidos de este Adicional aquellos agentes que presenten una o más llegadas fuera de horario, considerándose como tales las que se produzcan pasados los primeros cinco (5) minutos del horario fijado.

ARTICULO 7°: La Bonificación por Dedicación Exclusiva se podrá abonar a los agentes y a los funcionarios del Departamento Ejecutivo ya sea Superior o Jerárquico, hasta la categoría de Secretario inclusive, incluyendo Secretario Privado e Inspector General, y los funcionarios para cuya remoción las leyes fijan procedimientos especiales, y que por razones de servicio deban cumplir en forma habitual como mínimo nueve (9) horas semanales fuera del horario normal de la Administración. El agente o funcionario que perciba esta Bonificación, no tendrá derecho al cobro de suma alguna en concepto de horas extras. Dicha Bonificación podrá ascender hasta el CINCUENTA (50%) por ciento del sueldo de su clase. Los agentes de los Agrupamientos Profesional y Técnico, que por razones de servicio deban cumplir en forma habitual como mínimo nueve (9) horas semanales fuera del horario normal de la Administración, podrán percibir en concepto de Dedicación Exclusiva hasta el CINCUENTA (50%) por ciento del sueldo de su categoría.

ARTICULO 8°: Fijase en concepto de Adicional por Fallo de Caja hasta un cincuenta por ciento (50 %) del sueldo de la categoría de quien se desempeñe en la función de cajero o el agente que lo reemplace en la misma.

ARTICULO 9°: El Régimen de Empleo Público Municipal se regirá conforme lo establecido por el Estatuto del Personal Municipal del Partido de Villa Gesell, en función a lo previsto en la Ley 14656 que en Anexo I se acompaña a la presente y queda debidamente aprobado; el personal no escalafonado se regirá en las cuestiones no previstas en la Ordenanza Complementaria por el Escalafón Municipal.

ARTICULO 10°: Fijase en concepto de Gastos de Representación del Intendente Municipal a partir del primero (1°) de enero del dos mil veintidós (2022) el equivalente al cincuenta por ciento (50%) de su retribución básica.

ARTICULO 11°: Establéese la Bonificación por Función, la que podrá ser abonada por el Departamento Ejecutivo cuando el agente desempeñe funciones directivas, revistiendo en los planteles de Personal Superior, Funcionarios de Ley y Personal Jerárquico, y hasta un cien por ciento (100 %) del sueldo de su categoría.



3173

ARTICULO 12º: Establéese un Adicional Especial, la que podrá ser abonada por el Departamento Ejecutivo al Personal Superior, Funcionarios de Ley, Personal Jerárquico que tengan bajo su órbita tareas de gerenciamiento, ejecución y control de los programas presupuestarios y tareas inherentes a la recaudación y control de la ejecución de las tasas, derechos y contribuciones municipales y hasta un cincuenta por ciento (50 %) del sueldo de su categoría.

ARTICULO 13 : Fijase a partir del primero (1º) de enero del año dos mil veintidós ( 2.022 ) para el personal municipal el esquema determinado por el Gobierno de la Nación Argentina en materia de Asignaciones Familiares.

ARTICULO 14: La compensación por Uso de Vehículos, se abonará a aquellos agentes comprendidos en los Decretos emitidos o que se emitan a tal efecto durante el Ejercicio Fiscal en el Departamento Ejecutivo.

ARTICULO 15: Fijase la Dieta de los Concejales en tres y medio (3,5 ) sueldos de la Categoría once (11), inicial administrativo del Personal Municipal, con un régimen de cuarenta (40) horas semanales conforme lo establece el Artículo 92 del Decreto Ley 6769/52.

ARTICULO 16: El Suplemento por Reemplazos se abonará en los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencias gozadas, con percepción total o parcial de haberes o licencias sin goce de haberes, conforme los derechos establecidos por legislación vigente, y la remuneración se atenderá en el último caso con el porcentaje que deja de percibir el titular, completado con la Partida Específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría correspondiente

ARTICULO 17: El Suplemento por Licencia no Gozada se abonará por atender al pago de dicho concepto al personal que ha cesado en funciones, entendiéndose por personal tanto al Personal de Planta como a los Funcionarios del Departamento Ejecutivo, Subdirectores, Directores, Secretarios, y Contador.

ARTICULO 18: Fijase como Restitución a los Secretarios de Bloques el equivalente a un sesenta (60 %) por ciento de la Dieta que perciban los Señores Concejales, correspondiendo el régimen de bonificaciones y asignaciones familiares previsto para el personal municipal.

ARTICULO 19: A partir del primero (1º) de enero del año dos mil veinte y dos (2.022), para los agentes municipales que se encuentren comprendido dentro de la Carrera Profesional Medica Hospitalaria Municipal, fijase los importes que se detallan en concepto de Sueldo Básico :

CARRERA PROFESIONAL MEDICO HOSPITALARIA



3173

Cargo	Carga Horaria							
	12	18	20	24	30	36	44	4
Médico Asist Unidad Médica	19.267,95	28.901,93	32.113,23	38.535,90	48.169,88	57.803,85	70.649,12	77.071,7
Médico Asist Especialidades	23.549,46	35.324,19	29.249,26	47.099,14	58.873,86	70.648,71	86.348,02	94.198,3
Médico Asistente TI				59.944,64		89.916,91		119.889,2
Médico Asist Especialidades				59.944,64		89.916,91		119.889,2

**ARTICULO 20:** La Compensación en concepto de Viáticos y Movilidad se abonará al personal municipal y a aquellas personas que se rijan por Contrato de Locación de Servicios y aquellas personas que representen a la Municipalidad de Villa Gesell, siempre y cuando realicen comisiones en cumplimiento de las condiciones contractuales y/o establecidas por reglamentaciones, y se otorgaran de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 200/97 y sus modificatorias.

**ARTICULO 21:** Establécese a partir del primero (1°) de enero del año dos mil veintidós (1/1/2022) un Adicional de Presentismo Especial de PESOS DOS MIL MIL NOVECIENTOS CUATRO (\$2.904.-) para el personal correspondiente de la categoría 10 hasta la categoría 26 y de la categoría 70 hasta la 86, que acrediten su asistencia mediante los medios de registración vigente y cumplan un régimen horario semanal de 30 horas o más. El presente adicional comprenderá exclusivamente al personal que no registre inasistencias en cargos u horas cátedra alguna, licencias, franquicias o falta de puntualidad en el mes calendario respectivo, salvo las excepciones planteadas en el Decreto 501/92 y sus modificatorias.

**ARTICULO 22°:** Establécese una Bonificación Especial Unidad Terapia Intensiva (UTI) del veinte (20%) por ciento del sueldo básico de cada categoría de los Profesionales Médicos y Enfermeros que cumplan funciones dentro del Servicio Unidad Terapia Intensiva del Hospital Municipal.

**ARTICULO 23°:** Establécese una Bonificación por Especialidad en Anestesiología que podrá ascender hasta un cien por ciento ( 100 %) del sueldo básico de medico asistente por 24 hs. de los Profesionales Médicos en dicha especialidad que cumplan funciones dentro del Hospital Municipal.

**ARTICULO 24°:** Establécese un adicional de Jefatura de Servicios del 50 % del valor de la carga horaria por 24 hs. correspondiente al valor del servicio de la especialidad que se asuma



3173

**ARTICULO 25°:** Establecese un adicional de Jefatura de Guardia del 25 % del valor de la carga horaria por 24 hs. correspondiente al valor de la guardia de la especialidad que se asuma.

**ARTICULO 26°:** Establécese un Adicional Especial por Dirección y Subdirección -- Médica del Hospital Municipal Dr. Arturo Humberto Illia, la que podrá ser abonada por el Departamento Ejecutivo a los funcionarios que ostenten el cargo de Director o Sub Director Médicos del Hospital Municipal de hasta un Cien por ciento (100 %) del sueldo de su categoría y un Adicional Especial por Dirección Médica de la Atención Primaria de la Salud, la que podrá ser abonada por el Departamento Ejecutivo a los funcionarios que ostenten el cargo de Director Médico de los Centros de Atención Primaria Municipal de hasta un Cincuenta por ciento ( 50 %) del sueldo de su categoría.

**ARTICULO 27°:** Establécese un adicional del Orden del 30% del Sueldo Básico de su Categoría al Personal Técnico, Laboratorio, Hemoterapia y Enfermería dependiente de la Secretaría de Salud de la Municipalidad de Villa Gesell.

**ARTICULO 28°:** Autorízase al Departamento Ejecutivo a establecer un adicional no Remunerativo para los Profesionales de la Carrera Profesional Hospitalaria dependientes de la Secretaría de Salud a efectos de incorporar los valores de Guardia Activa para días hábiles e inhábiles de acuerdo a las especialidades médicas del Hospital Municipal. Dicho adicional se proporcionará en función a la guardia semanal efectuada, siendo la base de 24 hs.

**ARTICULO 29°:** Autorízase al Departamento Ejecutivo a la contratación de personal destajista, debiéndose especificar en el Decreto de designación la unidad de remuneración a utilizar.

**ARTICULO 30°:** Fijase como remuneraciones del personal municipal escalafonado en las categorías establecidas en el Decreto 1383/2003 tanto para el personal de Planta Permanente, como Transitoria con una jornada mínima de 30 horas y una máxima de 40 horas establecidas en el Artículo 71 de la Ley 14.656 pudiendo incluir otros regímenes horarios y o francos compensatorios cuando la actividad lo requiera, abonándose en forma proporcional a las cantidad de horas establecidas en la designación y conforme a la remuneraciones detalladas a continuación:

PLANTA PERMANENTE

Personal Permanente				
CATEGORÍA	Modulo Horario			
	30	40	44	48
10	24.579,69	32.772,92	36.050,21	
11	24.880,09	33.173,45	36.490,80	
12	25.196,84	33.619,85	41,06	
13	25.718,63	34.291,81	37.720,66	
14	26.021,14	34.694,85	38.164,34	



3173

15	26.530,54	35.374,45	38.911,90	
16	27.268,53	36.358,04	39.993,84	43.629,65
17	27.903,26	37.204,35	40.924,78	44.645,22
19	28.931,68	38.575,57	42.433,13	
20	29.924,01	39.898,68	43.888,55	
22 JEFE DIV.	42.544,78	56.726,37	62.399,01	
26 JEFE DEP.	47.303,66	63.071,55	69.378,70	
SubTesorero	47.303,66			
SubContador	63.069,97			

Personal Temporario

CATEGORIA	Modulo		
	Horario		
	36	40	44 hs
70	25.224,91	33.633,21	
71	25.525,32	34.033,84	
72	25.843,51	34.458,01	
73	26.366,44	35.155,25	
74	26.666,33	35.555,11	
75	27.180,60	36.240,80	
76	28.555,74	38.074,98	
77	29.587,06	39.449,42	
79	29.756,87	39.675,83	43.643,41
82	35.553,95	47.405,27	
86	48.001,86	64.002,47	

HORA CATEDRA ASISTENTE TÉCNICO CASA DE LA CULTURA	911,33
HORA RELOJ PROFESOR EDUCACIÓN FÍSICA	906,91
HORA RELOJ IDÓNEO DEPORTES	843,25
HORA SEMANAL DESTAJO GENERAL	819,32
HORA SEMANAL DESTAJO INFORMANTES TURISTICOS	1.597,10

ARTICULO 31°: Fijase a partir del 1 de enero de 2022 un Salario Básico para el Grupo Ocupacional Guardavidas de Pesos CUARENTA Y CINCO MIL ( \$ 45.000.-) revisiendo todo el grupo ocupacional en la categoría escalafonaria equivalente a la Categoría 65.

ARTICULO 32°: Fijase a partir del 1 de enero de 2022 para el grupo ocupacional guardavidas un adicional por tarea Riesgosa equivalente al 50% del salario básico.



3173

ARTICULO 33°: Fijase a partir del 1 de enero de 2022 para el grupo ocupacional ----- guardavidas un adicional por presentismo del dos por ciento ( 2 %) por temporada trabajada en la Municipalidad de Villa Gesell calculada sobre el salario básico detallado precedentemente.-----

ARTICULO 34°: Fijase a partir del 1 de Enero de 2022 para el grupo ocupacional ----- guardavidas un adicional por Presentismo equivalente al 7% del salario básico. Este adicional se otorgará a todos los agentes que ostenten asistencia perfecta constatada por los medios de registración vigente. Las únicas inasistencias que no invalidarán el beneficio otorgado son las derivadas de los accidentes de trabajo, enfermedad profesional, uso de licencia gremial debidamente autorizados, Ordenanza N° 398, licencia por duelo y citación judicial. Sólo tendrán derecho a la percepción del adicional los agentes sometidos al régimen de control de inasistencia por reloj fichador de ingreso y egreso, planillas de asistencia u otro medio de control que se establezca reglamentariamente. A los efectos de la presente Bonificación se considerarán excluidos de este Adicional aquellos agentes que presenten una o más llegadas fuera de horario, considerándose como tales las que se produzcan pasados los primeros cinco (5) minutos del horario fijado.-----

ARTICULO 35°: Fijase a partir del primero de enero de 2022 para el personal ----- correspondiente al Grupo Profesional Guardavidas , un adicional por jefatura de sector que será el equivalente al 40% del sueldo básico.-----

ARTICULO 36°: Fijase a partir del primero de enero de 2022 para el personal ----- correspondiente al Grupo Profesional Guardavidas , un adicional por timonel que será el equivalente al 20% del sueldo básico. Para el cobro de este adicional el trabajador guardavida deberá tener la embarcación a cargo. Si la intención del trabajador guardavida es incorporar la embarcación de su propiedad deberá realizar los comodatos correspondientes según estipula las normativas vigentes, para el cobro de la bonificación. -----

ARTICULO 37°: Fijase la remuneración del personal no escalafonado y del ----- personal sin estabilidad resultando la base de cálculo la cantidad de sueldos de la Categoría once (11), inicial administrativo del Personal Municipal, con un régimen de cuarenta (40) horas semanales que se procede a detallar: Secretarios del Departamento Ejecutivo y Deliberativo, Juez de Faltas Municipal y Contador Municipal en tres con diez (3,10) sueldos; Directores y Secretario del Juzgado de Faltas Municipal en Dos con sesenta ( 2,60 ) sueldos; Subdirector Dos con treinta sueldos ( 2,30 ) y Tesorero Dos con diez sueldos ( 2.10 )

ARTICULO 38°: Fijase como categorías iniciales por Agrupamiento las previstas en ----- el Escalafón Municipal dictado conforme lo establece el Decreto 1383/2003.-----

ARTICULO 39°: Apruébese el Placet Básico de Personal definido para el ejercicio ----- 2022 , constituido por la Planta Permanente, la Planta Temporaria y la Planta sin Estabilidad y detallado en el cuadro de Recursos Humanos por



3173

Categoría Programática y Cargo que se adjunta en el Anexo II y forma parte de la presente Ordenanza.-----

ARTICULO 40°: Suspéndase por el ejercicio fiscal 2022 la Ordenanza 2669/2016 --  
----- en función a la falta de reglamentación de la misma.-----

ARTICULO 41°: Autorízase al Departamento Ejecutivo a disponer ampliaciones en  
----- el Cálculo de Recursos y en los créditos presupuestarios  
(Presupuesto de Gastos) aprobados por la presente Ordenanza y su correspondiente  
distribución, financiados con superávit de ejercicios anteriores, con el excedente de  
recaudación del total calculado para el ejercicio en concepto de recursos ordinarios no  
afectados, con la suma que se calcula percibir en concepto de aumento o creación de  
tributos, con la mayor participación de la Provincia o Nación comunicadas y no  
consideradas en el cálculo de recursos vigente y que correspondan al ejercicio y con el  
incremento de los recursos con afectación específica de cualquier origen, que se  
produzcan en el transcurso del año 2022.---

Autorízase al Departamento Ejecutivo y a la Presidencia del Honorable Concejo  
Deliberante a efectuar ampliaciones y/o modificaciones en los créditos  
presupuestarios aprobados por la presente Ordenanza, financiados con la disminución  
de otros créditos presupuestarios, quedando comprendidas las ampliaciones y/o  
modificaciones que involucren gastos de capital y aplicaciones financieras, aplicable  
únicamente dentro de la misma área programática.-----

ARTICULO 42°: Autorízase al Departamento Ejecutivo durante el ejercicio 2022, a  
----- solicitar anticipos de coparticipación al Gobierno de la Provincia  
de Buenos Aires.-----

ARTICULO 43°: Autorízase al Departamento Ejecutivo a incorporar al presupuesto,  
----- los remanentes de recursos con afectación específica, de ejercicios  
anteriores no utilizados, incrementando los créditos para tal fin, y a erogaciones  
corrientes, cuando se haya cumplido la finalidad de la afectación.-----

ARTICULO 44°: Autorízase al Departamento Ejecutivo a efectuar venta de rodados,  
----- maquinarias y equipamiento que por su depreciación y/o  
amortización estime prudente realizar, los que deberán ser enajenados por medio del  
procedimiento establecido en la Ley Orgánica de las Municipalidades y sus normas  
complementarias.-----

ARTICULO 45°: Autorízase al Departamento Ejecutivo a comprometer fondos de  
----- más de un ejercicio con compromisos plurianuales, en  
Licitaciones de Obras Públicas, Contratos de Locación de Inmuebles y Licitaciones de  
adquisición ó contratación de Bienes y Servicios.-----

ARTICULO 46°: Autorízase al Departamento Ejecutivo a hacer uso transitorio de  
----- recursos del Municipio con afectación específica, cuando ello fuese  
necesario para hacer frente a apremios financieros circunstanciales, sin que su uso  
transitorio, signifique cambios de financiación ni de destino de estos recursos,  
debiendo normalizarse su afectación en el transcurso del ejercicio.-----



Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

L 3173

Año 2021 de Hoy

Acto N° 1000/2021 de Oscar Atilio...

ANEXO I

(S/ Artículo 9)



## ESTATUTO DEL PERSONAL MUNICIPAL DEL PARTIDO DE VILLA GESELL

### CAPITULO I: REGIMEN DEL EMPLEO MUNICIPAL

#### TITULO I: GENERALIDADES

**Artículo 1º: Denominación.** El presente cuerpo normativo se denomina Estatuto del Personal Municipal del Partido de Villa Gesell y constituye reglamentación de los principios correspondientes, contenidos en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires y en el Decreto Ley 5769/58 denominada Ley Orgánica de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires (LOM) y en la Ley 14656.-

**Artículo 2º: Ámbito de aplicación.** A los efectos de la presente Ordenanza, considerase empleado municipal aquellos dependientes de la Administración Pública Municipal del Partido de Villa Gesell que presten servicios en el Estado Municipal, en cualquiera de sus poderes, entes descentralizados, órganos extra-poder, tribunales de faltas, en virtud de nombramientos regularmente efectuados, conforme a la normativa vigente, con carácter permanente y perciban sueldo, jornal o remuneración, contenidos en el Presupuesto Municipal.

**Artículo 3º: Autoridad de aplicación.** Establécese como autoridad de aplicación del presente Estatuto de la Función Pública Municipal del Partido de Villa Gesell, el Intendente Municipal de Villa Gesell para todos los empleados dependientes del Departamento Ejecutivo Municipal y al Presidente del Concejo Deliberante para los empleados dependientes del Honorable Concejo Deliberante, correspondiendo a los mismos el nombramiento de los agentes municipales.

**Artículo 4º: Excepciones al Estatuto de la Función Pública Municipal.** Quedan exceptuados del presente Estatuto:

- La totalidad de cargos electivos.
- Secretarios, Directores, Jefes y Encargados de planta política del Departamento Ejecutivo Municipal.
- Secretario del Honorable Concejo Deliberante.
- d) Personal de bloques políticos del cuerpo legislativo, cuerpo de asesores y secretario privado del Poder Ejecutivo.
- e) Directores o Presidentes de entes autárquicos.
- f) Juez de faltas.
- g) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes lijen procedimientos determinados, como Jefe de Compras, Tesorero y Contador.



h) El personal incluido en otros regímenes, salvo en aspectos que ellos no hubieren previsto.

**Artículo 5°: Principios.** Las relaciones de empleo público comprendidas en el presente Estatuto quedan sujetas a los siguientes principios:

- a) Transparencia en los procedimientos de selección y promoción.
- b) No discriminación.

Asignación de funciones adecuadas a los recursos disponibles.

Ejercicios de las funciones sobre la base de objetivos reglados y/o acordados, que impliquen eficiencia y eficacia en la prestación del servicio.

Orientación a la mejor prestación al público o usuario del servicio municipal.

Participación en el proceso de toma de decisiones en lo referente al funcionamiento interno municipal.

Responsabilidad en el cumplimiento de las funciones.

Establecimiento de programas de capacitación laboral y profesional para un mejor ejercicio de la función.

Evaluación permanente en la eficiencia, eficacia, rendimiento y productividad laboral. Establecimiento de un régimen remunerativo que contemple la eficacia, experiencia e idoneidad en el cumplimiento de las tareas.

**Artículo 6°: Personal de Planta.** Se define como personal de planta a aquellos empleados municipales que se incorporan para prestar servicios en la Municipalidad de Villa Gesell mediante el procedimiento establecido en el presente estatuto y luego de la sanción de la pertinente norma de estilo, emanado de autoridad competente.

## TITULO II: DE LOS AGRUPAMIENTOS

**Artículo 7°: Régimen Escalonario.** El régimen escalonario municipal está constituido por los lineamientos establecidos en el Decreto 1383/2003 y sus modificatorias el cual se compone de los siguientes agrupamientos:

Jerarquico; Profesional; Técnico; Administrativo; Obrero; Servicios;

Cada agrupamiento tiene un escalafón que se desarrolla en forma vertical integrado por clases y grados que representan la carrera del agente.

Las clases constituyen niveles de complejidad establecidos en base a los distintos factores determinados para la evaluación de las tareas y responsabilidades asociadas al ejercicio de la misma, conducción de personal, manejo de técnicas.

Los grados constituyen subdivisiones de las Clases y define las distintas instancias que conforma la complejidad de la clase a la que pertenecen, en forma creciente, en el ejercicio de la tarea, responsabilidad y autoridad.

Cada grado esta contituido por categorías.

El cargo constituye la definición de los requisitos, conocimientos, características especiales, tareas y responsabilidades asociadas al ejercicio del mismo.

El personal ingresante de planta permanente antes de cumplir los cinco (5) años de antigüedad debe ser promocionado por el Departamento Ejecutivo a la categoría siguiente.

El Departamento Ejecutivo establecerá los grados y las categorías mínimos y máximos a los que puede ingresar y/o alcanzar en cada clase.-



**Artículo 8º: Plantel Básico.** Plantel básico es la dotación de personal cuantitativa y cualitativa necesaria para la consecución de las misiones y para el ejercicio de las funciones inherentes a ésta. Los planteles básicos serán presentados anualmente por el Departamento Ejecutivo y aprobados en el presupuesto.

### TITULO III: PLANTA DE PERSONAL

#### Principios generales

**Artículo 9º: Planta de personal.** El personal alcanzado por el presente régimen se clasificarán:

- Personal de Planta permanente.
- Personal de Planta temporaria.
- Personal Contratado

**Artículo 10º: Modalidades prestacionales.** La autoridad de aplicación podrá requerir de su personal las siguientes modalidades de prestación :

Trabajo por prestaciones: En el que se tendrá por cumplido el horario de labor, cualquiera hubiera sido la cantidad de horas trabajadas si se cumplió la prestación indicada.

Trabajos por equipos: Los agentes que forman parte de un área o sector podrán serle distribuida las prestaciones o jornadas de labor por su Jefe o Director con el fin de que se cumpla eficientemente las exigencias del servicio en su conjunto.

Extensión extra-laboral de tareas: son contrataciones destinadas a cubrir funciones del agente fuera del horario y/o ámbito de la prestación y sujeta a la retribución que se pacte por la modalidad. Esta modalidad será incompatible con cualquier otra de horas extras o labor suplementaria.

Jornada prolongada: El personal podrá ser afectado a mayor horario, siempre que no se supere las nueve (9) horas diarias. Su retribución será la misma del régimen normal y habitual. Extensión de días: El Departamento Ejecutivo mediante resolución fundada podrá disponer el trabajo de seis días a la semana y en horarios especiales para inspectores y el personal de servicios de emergencias y eventuales.-

**Artículo 11º: Requisitos para el ingreso.** Son requisitos para ser empleado municipal los siguientes:

Tener idoneidad para el cargo.

Tener como mínimo 18 años de edad.

Poseer condiciones de moralidad y buena conducta.

Aprobar el examen médico de acreditación de buena salud y aptitud psicofísica adecuada para el cargo.

Cumplimentar todos los procedimientos que para el caso, se establezcan en la reglamentación. Resultar seleccionado de conformidad con el sistema de selección instituido en la presente norma.

Ser argentino nativo o naturalizado, en cuyo caso deberán acreditarse como mínimo cinco años de residencia permanente en el País y en el Partido de Villa Gesell.

Tendrá derecho preferente al ingreso, en caso de reunir las condiciones precedentemente establecidas, el familiar directo que resulte único sostén del



grupo familiar del agente municipal que falleciera en ocasión del desempeño de sus funciones.

**Artículo 12°: Prohibiciones.** No podrán ingresar ni reingresar a la Administración Municipal:

- a) Los que hubiesen sido exonerados o dejados cesantes de cargos públicos municipales, provinciales o nacionales, mientras no fueren rehabilitados por autoridad competente.
- b) Los fallidos o concursados civilmente mientras no fueren rehabilitados.
- c) Los que tengan proceso penal pendiente.
- c) Los que hayan sido condenados por delito doloso en perjuicio de la Administración Pública Municipal, Provincial o Nacional.
- d) Los que estén alcanzados por disposiciones que les crearen incompatibilidad o inhabilitación.
- e) El deudor moroso del fisco municipal hasta tanto no haya saldado su deuda o convenido su pago, acreditado por la autoridad competente.
- f) El que tenga directa o indirectamente intereses contrarios con el Municipio.
- g) El que hubiera creado el cargo que pretende ocupar.
- h) El que se hubiera acogido a un régimen de retiro voluntario con el Estado Nacional, Provincial o Municipal, salvo que hayan transcurrido más de cinco (5) años de operada la extinción.

**Artículo 13°: Reserva del cargo.** El trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, o funciones para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función.

**Artículo 14°:** Los trabajadores tenidos en el artículo precedente tendrán derecho a las categorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

**Artículo 15°: Extinción de la relación de empleo.** Las funciones con la Administración Pública Municipal terminan:

- a) Con la aceptación de la renuncia.
- b) Con la cesantía o exoneración.
- c) Con el fallecimiento del empleado.
- d) Con la jubilación ordinaria o por invalidez.
- e) Con la sanción de la norma que declara de ningún valor la designación de conformidad a lo dispuesto en el art. 25 del presente Estatuto.
- f) Cuando se compruebe ocultamiento o falsificación de información en la documentación relacionada con los requisitos de ingreso.

#### TITULO IV: PLANTA PERMANENTE

**Artículo 16°: Ingreso.** El ingreso a la planta permanente se formalizará previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección establecido



previamente por la autoridad de aplicación, debiendo ingresar por la categoría inferior de la clase inicial de agrupamiento.

Excepcionalmente podrán ingresar en una categoría superior el personal que cuente con título universitario o terciario o acredite capacidad manifiesta o formación suficiente, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.

El departamento ejecutivo deberá respetar el cupo para personas con discapacidad que contempla el artículo 2 de la Ley 14.656 y 8 de la ley 10592.- Los aspirantes deberán estar inscriptos en el Registro que habilite el Departamento Ejecutivo y contar con certificado único de discapacidad expedido por autoridad competente.-

**Artículo 17°: Período de prueba.** Todo nombramiento es previsional hasta tanto el agente adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses de no mediar, previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente y siempre que el agente haya ingresado cumpliendo los requisitos del artículo anterior. Durante el período de prueba el agente podrá 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 primer párrafo del art. 27 de la presente Ordenanza.

**Artículo 18°: Carga horaria.** El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones del escalafón, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes, salvo que la autoridad de aplicación disponga algunas de las modalidades conforme establece el art. 21 del presente Estatuto.

**Artículo 19°: Situación de revista.** El agente revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia aun sin goce de haberes o en cumplimiento de cargo superior.

**Artículo 20°: Situaciones especiales de revista.** El personal podrá en forma transitoria y excepcional revistar conforme la Ley Orgánica de las Municipalidades, el presente Estatuto y las Ordenanzas que en su consecuencia se dicten, en:

- Ejercicio de un cargo superior, cuando el agente asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior dentro de la estructura Municipal, con retención de su situación de revista.
- Ejercicio de cargo electivo o función pública sin estabilidad, ya sea Nacional, Provincial o Municipal, en cuyo caso le será reservado el cargo de revista por todo el tiempo que dure su mandato o función.
- En comisión de servicio, cuando el agente es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de ésta, en cumplimiento de órdenes o instrucciones impartidas por el organismo comitente, conforme la reglamentación que disponga el Departamento Ejecutivo.
- Adscripción dispuesta por el organismo solicitante, destinadas a que el agente preste funciones propias de la competencia específica del ente requirente.



Comprende tanto al personal permanente para que presten servicios fuera de su ámbito como para el personal de otros organismos públicos que se desempeñen en éste.

-Disponibilidad, aquellos agentes que se encuentren encuadrados en lo dispuesto en el art. 21 de éste Estatuto.

**Artículo 21º: Tipos de disponibilidad.** La disponibilidad puede ser relativa o absoluta:

La disponibilidad relativa se produce como consecuencia de la intervención a alguna repartición o dependencia o como medida preventiva en sumario administrativo de prevención. No afectará su foja de servicios, el goce de sus derechos ni a la percepción de sus haberes. Será de carácter transitorio y tendrá una duración de sesenta (60) días corridos, término que podrá ser ampliado por el Departamento Ejecutivo, mediante resolución fundada. La disponibilidad absoluta puede ser declarada:

- 1.- Mediante Ordenanza que establezca el estado de emergencia municipal y/o que adhiera a la dictada por el Gobierno Provincial.
- 2.- Mediante Decreto del Departamento Ejecutivo, cuando se resuelva suprimir cargos o funciones, en el marco de una reestructuración general o sectorial de dependencias municipales.

**Artículo 22º : Tiempo de la disponibilidad.** La disponibilidad del agente no podrá ser superior al término de noventa (90) días a partir que se notifique la supresión y podrá ser dispuesta respecto de la totalidad o parte de los agentes involucrados, sin obligación de prestar servicios. El Departamento Ejecutivo durante éste período podrá reasignar el destino del personal, disponer su rotación o reubicación, incluso en agrupamientos distintos al que se encuentra. El personal que no se encuentre reubicado al momento de finalizar la situación de disponibilidad absoluta será declarado cesante con derecho al cobro de la indemnización establecida en el inciso 2º del art. 29 del presente Estatuto.

**Artículo 23º: Derechos.** El agente municipal tiene los siguientes derechos:

- a) Estabilidad;
- b) Retribuciones;
- c) Compensaciones;
- d) Subsidios;
- e) Indemnizaciones;
- f) Carrera y capacitación;
- g) Licencia y permisos;
- h) Asistencia sanitaria y social;
- i) Renuncia;
- j) Jubilación;
- k) Reincorporación;
- l) Agremiación y asociación;
- m) Ropas y útiles de trabajo;
- n) Menciones;
- o) Retiro voluntario;
- p) Pasividad anticipada;



q) El Departamento Ejecutivo podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones. Los derechos contenidos en el presente artículo son meramente enunciativos, sin perjuicio de las pudieran incorporarse en las reglamentaciones específicas.

**Artículo 24º: Estabilidad.** Producida la incorporación definitiva al cargo, el agente adquiere estabilidad y sólo lo perderá por las causas y procedimientos que este Estatuto determina. Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del agente 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.

**Artículo 25º: Régimen remuneratorio.**

I.- El agente tiene derecho a la retribución de sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en este Estatuto 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:

**Sueldo:** el que determine el Departamento Ejecutivo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste, en base a la jornada laboral normal de 30 horas semanales, cuando se excediere la misma, hasta un máximo de ocho (8) horas diarias, el sueldo se incrementará en forma proporcional al número de horas.

**Asignación por Antigüedad:** Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un uno por ciento (1%) de valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, a partir del 1º de enero de 1996. Es decir, no afectará los porcentajes adquiridos por antigüedad al 31 de diciembre de 1995.

La asignación por antigüedad se incrementará un punto porcentual (1 %) por cada año que se preste en los períodos que se cumplan con posterioridad al 1º de julio de 2018.-

Desde el 1º de enero de 2019 la antigüedad total será del dos por ciento (2%) de valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo. En ningún caso las modificaciones se aplicarán o interpretarán retroactivamente.-

**Sueldo anual complementario:** Todo agente gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente.

**Adicional por título:** todo agente comprendido en la Administración Pública y encuadrado en el escalafón profesional que cuente con título universitario y de institutos superiores debidamente reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación, percibirá un adicional que no podrá ser inferior al cincuenta por ciento (50%) y no podrá exceder al 100% del sueldo de su Categoría. Dicho adicional está encuadrado para los Arquitectos, Contadores, Abogados y todo profesional que el Departamento Ejecutivo disponga.

Para su determinación el Departamento Ejecutivo tendrá en cuenta el tipo de título y su relación con la actividad que desarrolla en el Municipio.

Se exceptúa de este adicional al Personal Profesional dependiente de la Secretaría de Salud y al Personal Guardaviso por tener Convenios de Trabajo Específicos.

**Adicional por función:** todo agente que desempeñe funciones directivas, revistiendo en los planteles del Personal Jerárquico, podrá percibir esta



bonificación en función a la antigüedad y calificación del agente la que no podrá exceder el cien por ciento (100 %) del sueldo de su categoría.

**Adicional Especial:** Todo agente que revista en el Personal Jerárquico y que tenga bajo su órbita tareas de planeamiento, ejecución y control de los programas presupuestarios y tareas inherentes a la recaudación y control de la ejecución de las tasas, derechos y contribuciones municipales podrá percibir este adicional que no podrá exceder el cincuenta por ciento (50 %) del sueldo de su categoría.

**Dedicación Exclusiva:** Se podrá asignar esta bonificación a todo agente que revista en el plantel jerárquico y que por razones de servicio deba cumplir en forma habitual como mínimo nueve (9) horas semanales fuera del horario normal de la Administración. El agente que perciba esta Bonificación, no tendrá derecho al cobro de suma alguna en concepto de horas extras. Dicha Bonificación podrá ascender hasta el cincuenta por ciento (50%) por ciento del sueldo de su clase.

**Fallo de Caja:** El personal que se encuentre a cargo de un sector o se encuentra a cargo de alguna caja de percepción del Municipio podrá percibir un adicional de hasta un cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su Categoría.

**Reemplazo:** Para el caso de ausencia superior a cinco días de personal jerárquico, el Departamento Ejecutivo dispondrá el pago de asignación por reemplazo al agente que cubra la vacante. Esta asignación estará determinada por la diferencia de ambas bases salariales en la proporción del tiempo que haya ocurrido el reemplazo.

Las retribuciones enunciadas serán percibidas mensualmente por el agente.

**Adicional por actividad exclusiva:** el agente que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Plantel Básico, con exigencia de actividad exclusiva, percibirá este adicional cuyo monto será de hasta el treinta por ciento (30%) del sueldo de su Categoría.

**Adicional por bloqueo de título:** Cuando el agente 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 de hasta el cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su clase.

En los casos de bloqueo parcial el adicional tendrá como tope máximo la mitad del establecido en el párrafo anterior.

**Adicional UTI :** el agente que desempeñe tareas de manera permanente en la Unidad de Terapia Intensiva del Hospital Municipal tendrán un reconocimiento del veinte por ciento (20%) del básico de su categoría.

**Adicional enfermeros:** reconocimiento del título la suma del treinta por ciento (30%) del básico de cada categoría, dicho reconocimiento es para los profesionales que ejercen en el Hospital Municipal y centros primarios de Salud.

**Adicional Técnicos:** reconocimiento del título la suma del treinta por ciento (30%) del básico de cada categoría, dicho reconocimiento es para los profesionales que ejercen en el Hospital Municipal y centros primarios de Salud.

**Adicional por Mayor escalafón:** según lo establecido conforme Decreto Municipal N° 2272/14 (Convalidase el Decreto N° 2272/14)

II.- Asimismo, cuando el Departamento Ejecutivo lo determine, el agente podrá percibir con carácter no remunerativo los siguientes adicionales:

**Extensión horaria:** el agente que desempeñe tareas de manera permanente en forma complementaria a su jornada laboral o que por razones de servicios



dispongan de una disponibilidad permanente, percibirá un adicional cuyo monto será de hasta el cien por ciento (100%) del sueldo de su Categoría **Adicional por mérito:** será variable y excepcional y no podrá exceder el cincuenta por ciento (50%) del sueldo de su Categoría, conforme con la calificación del agente y en las condiciones que determine el Decreto que a tal fin sancione el Departamento Ejecutivo.

**Adicional por chofer de vehículos Municipales:** De acuerdo a la responsabilidad que implique el manejo del mismo y categoría de carnet podrá establecerse un adicional de hasta un sesenta por ciento (60%) del sueldo de su Categoría.

**Adicional por chofer de emergencias:** De acuerdo a la responsabilidad que implique el manejo del mismo y categoría de carnet podrá establecerse un adicional de hasta un sesenta por ciento (60%) del sueldo de su Categoría, el adicional se abonará a los choferes de ambulancia y seguridad. Para el cobro del mismo los agentes no podrán ser remunerados por el adicional por chofer de vehículos municipales.-

**Adicional por Responsabilidad:** Corresponderá percibir este suplemento a los agentes que presten servicios, en forma permanente, en áreas con mayor responsabilidad que cumplan funciones de referentes de área, el cobro de la misma deberá ser fundado por el Jefe de Departamento, División o funcionario a cargo del área y rige hasta la categoría encargado 19.o 79.- Podrá ser de hasta el cien 100% por ciento del básico de la categoría, para el cobro del mismo el agente deberá cumplir con un mínimo de cuarenta horas semanales.

**Adicional por Zona.** Corresponderá percibir este suplemento a los agentes que presten servicios, en forma permanente, en zonas declaradas bonificables por la autoridad Municipal o Comunal en razón de ser inhóspitas o por otras circunstancias desfavorables. Consistirá en un porcentaje sobre la asignación de la categoría, el que será determinado por vía reglamentaria. -

**Adicional Inspección.** Establéese un suplemento que podrá ser equivalente hasta el cuarenta por ciento (40%) de la asignación de la categoría para el personal de inspección/ tránsito y seguridad. Para tener derecho a la percepción de este suplemento el agente deberá desempeñar funciones de inspección externa, no comprendiendo a las tareas de verificación y control desarrolladas en las dependencias administrativas. Este suplemento sólo rige para las categorías uno (1) a veintiuno (21) permanente y 71 a 79 mensualizadas inclusive, y no podrá ser superior al cuarenta por ciento (40%), el departamento ejecutivo deberá reglamentar a cada área. - El agente que cobre el adicional inspección no podrá cobrar el adicional por zona.-

El Departamento ejecutivo deberá reglamentar el Adicional por zona, inspección, responsabilidad adicional de choferes de emergencia en un periodo de 120 días de promulgado.-

**Presentismo:** Se dispondrá para todos los agentes el adicional por presentismo que se regirá conforme lo disponga la Ordenanza Complementaria Anual.

**Artículo 26°: Horas suplementarias.** El agente que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida en el artículo 21° del presente régimen, 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 serán retribuidas con un incremento del cincuenta por ciento (50%). Por las horas trabajadas durante los días domingos, no laborales y feriados nacionales, se abonará un incremento del cien (100%) por ciento. La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el agente en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, será determinada por la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora o por cantidad de trabajo realizado. Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del Agrupamiento Jerárquico.

**Artículo 27°: Compensaciones.** Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

1. Importe que debe recibir el agente 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 acordarán en la forma y por el monto que establezca la respectiva reglamentación que dicte el Departamento Ejecutivo y por los siguientes motivos:

a) **Viático:** Es la asignación diaria que se acuerda a los agentes para atender todos los gastos personales que le ocasionen el desempeño de una comisión de servicios, a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas.

b) **Movilidad:** Es el importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio.

Importe que percibirá el agente 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 de acuerdo a lo establecido en el art. 51°, al que podrá adicionarse, cuando así correspondiera, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del agente.

**Artículo 28°: Subsidios.** El agente gozará de subsidios por cargas de familia y sus derecho -habientes por gastos de sepelio, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

**Artículo 29°:** 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.

#### Régimen carrera del empleado municipal

**Artículo 30°: Régimen de ascensos.** Ascenso es el pase del agente de la clase a la cual pertenece a la clase inmediata superior de cada agrupamiento. Está supeditado a la existencia de vacante real en el respectivo plantel básico, a la cumplimentación de los requisitos que exige el cargo a cubrir y a la calificación, antecedentes, méritos y capacitación del agente.

**Artículo 31°: Consideraciones para el ascenso.** Se tendrá en cuenta para decidir el ascenso: 1) Calificación del agente, acumulada y del último período.- 2) Puntaje acumulado por acciones de capacitación. Dicho puntaje, es la resultante de considerar las acciones de capacitación interna y externa realizadas por el



agente y relacionadas directa o indirectamente al cargo en cuestión y la predisposición del agente a participar y ejecutar acciones de capacitación.- 3) **Antecedentes** del agente relacionados al cargo a que aspira, desempeño de funciones similares en la administración municipal, provincial, nacional o privada y actividades complementarias de carácter docente o intelectual.- 4) **Mérito**. Se reconoce como mérito toda acción, actuación o iniciativa generada por el agente que represente un aporte importante a la administración municipal y sea reconocida por Decreto del Departamento Ejecutivo.- 5) **Examen de competencia**: En los cargos que por su índole instrumental y carácter operativo requieran una demostración de su ejercicio se dispondrá la realización de un examen de competencia, especialmente en aquellos casos que la ponderación de los factores anteriores arrojen una paridad entre los aspirantes al ascenso.- 6) **Antigüedad**: En aquellos casos en que persista la paridad se tomará la antigüedad como factor que desvirtúa la evaluación.

**Artículo 32°: Promoción.** Es el pase de un agente de una clase a la inmediata superior. La promoción podrá producirse cuando el agente obtenga por dos años consecutivos un puntaje que supere la media aritmética del agrupamiento al que pertenece y que será establecido anualmente por la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria.

**Artículo 33°: Título habilitante.** Todo agente municipal que obtenga título universitario habilitante para ejercer una profesión y la correspondiente inscripción en la matrícula cuando así corresponda, podrá optar por el cambio al agrupamiento profesional.

**Artículo 34°: Cambio de agrupamiento.** Todo agente municipal que obtenga las condiciones y capacitaciones necesarias, podrá optar por el cambio al grupo correspondiente, de acuerdo con la aptitud adquirida evaluada por la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria.

**Artículo 35°: Tiempo mínimo.** Para poder acogerse a la posibilidad de cambio de agrupamiento el agente deberá tener una antigüedad mínima de tres (3) años en la Municipalidad, junto a los requisitos antes citados en los artículos 33° y 34°.

**Artículo 36°: Plazo mínimo para el cambio de agrupamiento.** En ningún caso se efectuará el cambio a los grupos profesionales y técnicos cuando la fecha de ingreso del agente a la Municipalidad sea posterior a la fecha de obtención del título o certificado habilitante, para lo cual deberá transcurrir un período de dos (2) años.

**Artículo 37°: El pedido de cambio de agrupamiento.** En todos los casos, deberá ser solicitado por escrito por el interesado y remitido al Departamento de Personal, estando supeditado su otorgamiento a la existencia real de vacante en el respectivo agrupamiento. Ante una solicitud de cambio de agrupamiento otorgada, el agente deberá permanecer en el nuevo agrupamiento un mínimo de tres (3) años, tras lo cual recién podrá peticionar un nuevo cambio.



### Promociones y ascensos

**Artículo 38º: Concursos.** Tendrán derecho a concursar cargos superiores de su agrupamiento: Jefe de área, encargado o capataz, el personal comprendido en el presente escalafón y de acuerdo a las siguientes pautas: a).- A jefe de área, agentes con antigüedad municipal de diez (10) años. b).- A encargado o capataz, agentes con antigüedad municipal de siete (7) años.

El carácter del concurso será cerrado y para todos los agentes municipales, concursando estrictamente cada uno en su agrupamiento respectivo.

El sistema de implementación y condiciones de los concursos será establecido por la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria y los agentes que participen de los mismos sin lograr el cargo no contará este concurso como antecedente para futuros intentos.

### TITULO V: LICENCIAS

**ARTICULO 39º:**El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudios y actividades culturales.
4. Por actividades gremiales.
5. Por atención de familiares enfermo.
6. Por duelo familiar.
7. Por matrimonio.
8. Por nacimiento o adopción.
9. Por pre-examen y examen.
10. Por asuntos particulares.
11. Especiales, (razones políticas, donación de órganos, piel, sangre).
12. Por tratamiento de fertilización asistida.
13. Por razones derivadas de casos de violencia de género.
14. Por día femenino según lo estipulado en la Ordenanza 398.
15. Por días de cumpleaños.

**ARTICULO 40º:** Todo el personal gozará de las licencias correspondientes, de acuerdo a su antigüedad y a las disposiciones establecidas en el presente Estatuto, debiendo contarse en días corridos.-

**ARTICULO 41º:** 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.

La licencia por descanso anual se grabará 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 complete 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 cumple sesenta (60) días 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.

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.

ARTICULO 42°: Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

ARTICULO 43°: Cada accidente o enfermedad inculpable (SE REGIRA POR LA NORMATIVA NACIONAL VIGENTE PARA ESTOS CASOS, TOMANDO TODOS LOS PLAZOS QUE LA MISMA ESTIPULE) que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses, respectivamente, según si su antigüedad fuese



inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el 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 continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

ARTICULO 44°: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 se viera 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.

ARTICULO 45°:Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 83° del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTICULO 46°: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. En este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar el servicio de la municipalidad, en trabajos afines con los estudios realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozará. Su



incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.

ARTICULO 47º:El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, Ley 23.551.

ARTICULO 48º:La municipalidad otorgará quince (15) días corridos de licencia al agente municipal que cumpla veinticinco (25) años de labor ininterrumpida.

ARTICULO 49º: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 gozadas con goce íntegro de haberes.

ARTICULO 50º: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 sancionados bajo la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda y/o tenencia temporaria de menores sea o no con fines de adopción.

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

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

En todos los casos, las licencias solo podrán ser gozadas por un integrante del grupo familiar.

ARTICULO 51º: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.
- b) En caso de conviviente será de seis (6) días corridos, y en caso de no conviviente será de tres (3) días corridos.
- c) Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días hábiles.

**ARTICULO 52°:** 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.

**ARTICULO 53°:** 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 uno/a 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 veinte (120) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y noventa (90) 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 veinte (120) 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 optare, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/ a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a diez (10) días hábiles.

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

En caso de gestación de dos (2) o más fetos o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (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 se viviera 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:

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

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 treinta (130) 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.

**ARTICULO 54°:** 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.

**ARTICULO 55°:** El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes

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.

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.

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

Curso primario: el o los días de examen.



ARTICULO 56°: El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

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

Donación de sangre, el día de la extracción;

Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta cuatro (4) días por año, en períodos no mayores de un (1) día, debidamente justificado.

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;

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.

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.

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

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

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

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.

ARTICULO 57°: Por causas no previstas en esta norma 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 hasta un año de actividad.

ARTICULO 58°: El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.



**ARTICULO 59°:** El trabajador municipal tendrá derecho a tomarse licencia por el día de su cumpleaños.

#### TITULO VI: OBLIGACIONES DEL AGENTE

**Artículo 60°: Obligaciones.** El personal municipal tiene que cumplir con las siguientes:

- Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente, encuadrado su cumplimiento en principio de eficiencia, eficacia, trabajo de equipo y productividad laboral.
- Responder por la eficacia, el rendimiento de la gestión y del personal del área a su cargo. Observar en el servicio una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función.
- 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.
- Garantizar en el supuesto de ejercerse medidas de acción sindical, la prestación de servicios mínimos de guardia para cubrir los servicios esenciales y/o de emergencia.
- Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Questionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- 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.
- Guardar discreción respecto de todos los hechos e informaciones de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de éste y la confidencialidad cuando esta le es requerida por personal superior o sumariante, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.
- Proceder con cortesía, diligencia y escrupulosidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.



- Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.
- Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.
- Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.
- Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o constituya incompatibilidad moral.
- 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.
- Declarar su domicilio, el que subsista a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.

### Prohibiciones

Artículo 61º: Prohibiciones. Está prohibido a los trabajadores:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas o obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.
- g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u 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.



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

## TITULO VII: PLANTA TEMPORARIA

**Artículo 62°:** Personal temporario mensualizado, jornalizado o destajista son aquellos agentes necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, 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.

**Artículo 63°:** Reemplazante. El personal reemplazante son aquellos agentes necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia en 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 agente de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

**Artículo 64° :** Destajista. Personal destajista es aquel que se caracteriza por percibir retribución establecida en función de la ejecución de una determinada cantidad de trabajo, unidad elaborada o un tanto por ciento sin relación con tiempo empleado.

### Locación de servicios

**Artículo 65°:** Personal contratado son aquellos agentes cuya relación con la administración municipal se rige exclusivamente por las cláusulas del contrato de locación de servicios que formaliza con la misma. Podrá contratarse personal en estas condiciones para realizar trabajos o servicios en el campo de la ciencia, las artes, la técnica o para desempeñar otras tareas o funciones de acuerdo a las necesidades de la administración municipal. El contrato deberá especificar:

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

### Impedimentos

**Artículo 66°:** No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los impedimentos citados en este Estatuto.

**Artículo 67°:** El acto de designación, privativo de la autoridad de aplicación del presente régimen, se efectuará de la siguiente forma:



- a) Los servicios, explotaciones, obras o tareas a que se destinará el personal;
- b) El término de prestación de los servicios;
- c) El sueldo, jornal o la retribución correspondiente que no podrá ser superior al que rija para el personal permanente y la partida presupuestaria a que se imputarán los gastos.

**Artículo 68°:** Para el personal reemplazante. 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 69°:** Para el personal desajustado. Consignando obligatoriamente:

- a) Los servicios, explotaciones, obras o tareas a que se destinará el personal;
- b) El término de prestación de los servicios;
- c) La retribución a percibir y su imputación presupuestaria.

**Artículo 70°:** El personal comprendido en este Título, excepto el que celebre contrato de locación de servicios conforme el artículo 79° de este régimen, a partir de la entrada de vigencia de la presente Ordenanza, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

**1.- Retribuciones:**

- a) Sueldo o jornal;
- b) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c) Retribución anual complementaria, según lo determine la legislación vigente.
- d) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que instituya el Departamento Ejecutivo.

**2.- Compensaciones:**

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 38°.

**3.- Subsidios:**

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 39°.

**4.- Indemnizaciones:**

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 34°.

**5.- Licencias:**

I.- Las licencias, con el contenido y el alcance previsto por el artículo, se otorgarán: Por razones de enfermedad;

Para atención de familiar

enfermo; Por duelo familiar;

Por matrimonio.

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

II.- Para el caso que por la naturaleza de la actividad, tarea o servicio para lo cual fue contratado el personal, fuera necesaria la renovación de la designación superando el año calendario, al agente le corresponderán además las siguientes licencias:

Maternidad,                      adopción  
Cuidados                      y                      Motivos



### Especiales

#### Descanso Anual Obligatorio

#### 6.- Agremiación y asociaciones:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 34°.

#### 7.- Asistencia sanitaria y social:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 34°.

#### 8.- Renuncia:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en el artículo 112°.

Artículo 71°: Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en el presente capítulo, serán las previstas en los artículos 60° y 61° respectivamente.

Artículo 72°: 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 73°: 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, de conformidad con lo prescripto en el artículo 76° de este Estatuto.

Artículo 74°: 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.

## CAPITULO II: REGIMEN DISCIPLINARIO

### TITULO I: SANCIONES

Artículo 75°: Sanciones disciplinarias. 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.

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriere en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificadas.

2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.

#### Otras Causales:

1. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

2. Abandono del servicio sin causa justificada.

3. 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.



4. Inconducta notoria.
5. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
6. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta ley.
7. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
8. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
10. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
11. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

Artículo 76º: Abandono del cargo. El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

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

- a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera cinco (5) días de suspensión.
- b) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registradas en un lapso de hasta dos (2) años, a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: quince (15) días de suspensión
- c) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.
- d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.
- e) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: cesantía.

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

Artículo 77º: Las causales enuncianadas en los art. 71 y 72 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.



## TITULO II: AUTORIDAD DE APLICACIÓN

**Artículo 78°: Aplicación.** 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:** llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.
- d) **Encargado:** llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

Para los casos que la corresponda sanción de suspensión de más de tres días y/o cesantía y exoneración la decisión será revisada obligatoriamente por la junta de promociones, ascensos y disciplinares.

## TITULO III: PROCEDIMIENTO

**Artículo 79°: Sumario.** A los fines de la aplicación de las sanciones previstas en el régimen disciplinario se requerirá la instrucción del sumario previo, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa. Quedan excluidos del procedimiento de sumario previo:

Los apercibimientos.

Las suspensiones por un término inferior a los 11 días. La sanción prevista para el abandono del cargo.

No obstante, cuando la sanción no exagiere sumario previo, deberá cumplirse con el procedimiento establecido por el Departamento Ejecutivo.

El personal no podrá ser sancionado, más una vez por el mismo hecho.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados.

**Artículo 80°: Reserva de la vacante.** La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del agente, pero los ascensos y cambios de agrupamiento que pudieren corresponderle, no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándose la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

**Artículo 81°: Investigación pre-sunmarial.** Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultare sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones pre-sunmariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante esta etapa deberá prestarse toda garantía de defensa en la forma que determine la autoridad de aplicación.



**Artículo 82°:** Ordenamiento e instrucción del sumario. La instrucción del sumario administrativo será ordenada por la autoridad de aplicación.

El sumario será instruido por la Asesoría Letrada o quien designe la autoridad de aplicación; en todos los casos, el instructor será un agente o funcionario de mayor jerarquía que el imputado que pertenezca a otra dependencia. La designación como instructor sumariante es incompatible con integrar la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria.

El agente tendrá derecho a hacer uso de la asistencia letrada durante todo el proceso sumarial con la limitación indicada por el art. 99 del presente Estatuto.

**Artículo 83°:** Debido proceso. El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo, etapa en la que la actuación del sumariado o su letrado se limitará a las medidas que autoriza el Código Procesal penal para esta etapa, en los sumarios para causas penales. En este estado, se dará traslado por el término de diez (10) días hábiles al imputado, plazo en el que podrá presentar su defensa y proponer medidas de prueba, las que se ordenaran producir si resultan conducentes en el plazo de diez (10) días hábiles. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al agente 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.

#### TÍTULO IV: JUNTA DE PROMOCIONES, ASCENSOS Y DISCIPLINA

**Artículo 84°:** Junta de Promociones, Ascensos y Disciplina. 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 promociones, ascensos y disciplinaria. En su caso, la Junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido.

**Artículo 85°:** Dictamen jurídico. Cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico, el que deberá expedirse dentro del plazo de 10 días hábiles. Dicho Órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

**Artículo 86°:** Resolución definitiva. Una vez cumplido con lo dispuesto en el art. 87 y eventualmente 88 de corresponder, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.

**Artículo 87°:** Medidas precautorias. Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede declarar al agente presuntamente incurso en falta, en disponibilidad relativa, o suspenderlo con carácter preventivo.

Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del agente 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 delictuosos.

Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del agente y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar. En embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absoluta en sede administrativa.

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

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

**Artículo 88°: Acto administrativo.** El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días hábiles de recibidas las actuaciones, plazo que podrá prorrogarse por cinco (5) días más por causa justificada. El mismo deberá resolver: Sancionando al o los imputados. Absolviendo al o los imputados o Sobreseyendo.

**Artículo 89°: Acumulación de actuaciones.** Cuando concurren dos o más circunstancias queden 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 continuará susanciándose las demás causas hasta su total terminación.

**Artículo 93°: Extinción del poder disciplinario.** El poder disciplinario se extingue:

Por fallecimiento del responsable.

Por desvinculación del agente con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese. Por prescripción, en los siguientes términos:

- 1.- A los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
- 2.- A los doce (12) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas.
- 3.- Cuando el hecho que se imputa constituya delito, el plazo de prescripción de la acción disciplinaria será el establecido en el Código Penal para la prescripción del delito que se le imputa. En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en los incisos precedentes.

**Artículo 90°: Interrupción de la prescripción.** El auto de imputación, debidamente notificado al agente sumariado interrumpirá los plazos de prescripción establecidos en el artículo anterior.

**Artículo 91°: Recursos.** Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir los recursos previstos en el artículo 41 de la ley 14.656, y en forma supletoria, la Ordenanza General N° 267/80 en todo aquello no previsto en aquella en la medida en que no resulte incompatible.



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

**Artículo 92°: Revisión.** En cualquier tiempo el trabajador sancionado o la Municipalidad de oficio podrá solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara penal disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos, anteriores no conocidos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del condenado. Cuando se trate de personal fallecido, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge o conviviente, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la Municipalidad. En todos los casos se deberán agregar los elementos probatorio que permitan fundar la revisión.

**Artículo 93°: Plazos.** Los términos establecidos en lo referente al procedimiento disciplinario son perentorios y se computan por días hábiles laborales con carácter general para la administración municipal, salvo cuando se hubiere establecido un trámite distinto.

### CAPITULO III: EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

**Artículo 94°: Cese.** El cese del agente será dispuesto por el órgano de aplicación, cuando se acrediten las siguientes causas:  
Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.

Aceptación de la renuncia.

Fallecimiento.

Haber agotado el máximo de licencias establecidas en el presente Estatuto por razones de enfermedad y/o accidente de trabajo y no encontrarse en condiciones de poder reintegrarse a trabajar ni de acceder al beneficio de jubilación por incapacidad.

En caso de producirse o comprobarse con posterioridad al ingreso, situaciones de incompatibilidad o inhabilidad.

Pasividad anticipada.

De oficio, a juicio de la autoridad de aplicación, a partir del momento en que el agente haya alcanzado las condiciones de edad y de servicios exigidos por la ley de jubilaciones respectivas, y/o jubilación por otro régimen previsional y/o jubilación por incapacidad.

Cesantía o exoneración encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Estatuto.

Por ocultamiento de impedimentos de ingreso.

Abandono del cargo.

Supresión del cargo y función.

**Artículo 95°: Renuncia.** El acto administrativo de aceptación de la renuncia del agente se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos, salvo que con anterioridad se hubiere dispuesto la instrucción de sumario por hechos que dieren lugar a sanciones disciplinarias.



Hasta tanto no sea aceptada la renuncia o se encuentre vencido el plazo, el agente se encuentra obligado a permanecer en el cargo, su incumplimiento podrá importar baja por abandono de servicios.

**Artículo 96° : Pasividad anticipada.** Cuando al agente le faltaren dos (2) de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria podrá acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada, lo que importará el cese de la obligación de prestar servicios con goce parcial de haberes equivalente al setenta por ciento (70%) de la correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad, durante el período que restare hasta cumplir con las condiciones necesarias para obtener la jubilación. A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculados sobre el cien por ciento del salario que le correspondería en actividad.

Las asignaciones familiares se abonarán sin reducción alguna durante el período de pasividad.

#### CAPITULO IV: JUNTA DE PROMOCIÓN, ASCENSOS Y DISCIPLINARIA TITULO I: FORMACIÓN, INTEGRACIÓN Y COMPETENCIA

**Artículo 97°: Juntas de promociones, ascensos y disciplinaria.** La Junta estará integrada de la siguiente manera: a).- Cinco (5) miembros titulares y cinco (5) miembros suplentes, designados: a).- Un (1) titular y un (1) suplente representantes directos del Intendente Municipal, con voz y voto, que será el presidente de la Junta. b).- Dos (2) titulares y dos (2) suplentes, representantes directos del sindicato de trabajadores municipales. c).- Dos (2) titulares y dos (2) suplentes, representantes directos del Intendente Municipal entre funcionarios con jerarquía, superiores a encargados. d).- En los casos que se trate de personal del Honorable Concejo Deliberante presidirá la Junta el presidente del Honorable Concejo Deliberante o su representante titulado suplente y la integración de dos (2) titulares e igual número de suplentes será cubierto por designación del presidente del Honorable Concejo Deliberante; modificándose los puntos a) y c) y manteniéndose el punto b).

**Artículo 98°: Requisitos para integrar la Junta.** Para integrar la Juntas de promociones, ascensos y disciplinaria los agentes propuestos deberán reunir las siguientes condiciones: a).- Revistar en la nómina de personal de planta permanente municipal. b).- No tener antecedentes policiales desfavorables, condena en causa criminal o procesos pendientes en el mismo fuero. c) Contar con una antigüedad en la Municipalidad, a la fecha de su designación, no inferior a cinco (5) años. La Juntas de promociones, ascensos y disciplinaria funcionará con un mínimo de tres (3) miembros y en ausencia del presidente titular, presidirá la misma el funcionario de mayor jerarquía. La Junta no podrá sesionar hallándose constituida en minoría.

**Artículo 99°: Facultades de la Junta.** La Junta y sus miembros, individualmente, podrán recabar informes de asesoramiento y éstos le serán suministrados por cualquier agente o dependencia municipal, en forma obligatoria.

**Artículo 100°: Duración y obligatoriedad.** Los representantes del departamento ejecutivo y del sindicato de trabajadores municipales durarán dos (2) años en sus



funciones, pudiendo ser restegidos. Los funcionarios designados para integrar la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria están obligados a cumplir con esta función quedando eximidos de tal obligación en caso de estar ligados por lazos familiares al agente que origine el funcionamiento de la Junta. A la Junta le corresponde elegir anualmente un secretario, el que podrá ser reemplazado en cualquier momento.

**Artículo 101º: Funciones de la Junta.** Serán funciones de la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria:

- 1).- Coordinar la aplicación de los criterios de calificaciones de los agentes a fin de garantizar su uniformidad.
- 2).- Confeccionar la nómina de los agentes que reúnan las condiciones requeridas para los ascensos.
- 3).- Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los agentes, para efectuar la promoción y/o ascenso de conformidad con las normas establecidas en el estatuto para personal municipal y elevar a tal efecto la nómina al Departamento Ejecutivo o deliberativo, según el caso.
- 4).- Atender a los reclamos de los agentes municipales en todo lo atinente a promociones, ascensos y concursos para cargos jerárquicos.
- 5).- Confeccionar los programas de examen de competencia y pruebas de suficiencia e idoneidad para los ingresos constituyéndose a tal efecto en mesa examinadora.
- 6).- Establecer las bases y condiciones para los concursos a cargos jerarquizados.
- 7).- Todo asunto en que su intervención resulte de aplicación.

**Artículo 102º: La Junta como mesa examinadora.** En los casos en que la se constituya en mesa examinadora se incorporarán:

- 1).- Jefe del departamento de personal (En el caso de recaer en personal de planta que no integre el consejo directivo o gremio alguno);
- 2).- Para concursos a cargo jerarquizados: a).- Cargo a cubrir jefe de departamento, el director del área respectiva.- b).- Para el resto de cargos inferiores será el jefe de departamento. En caso de ausencia de los titulares, indicados precedentemente, se le incorporarán los superiores jerárquicos inmediatos.

**Artículo 103º: Excusación y recusación.** Para todos los integrantes, los casos de recusación o excusación serán resueltos por el Departamento Ejecutivo, Honorable Concejo Deliberante o el sindicato de trabajadores municipales, según corresponda, en un plazo de 48 horas. Esta salvedad lo será para la constitución de la Junta de promociones, ascensos y disciplinaria en mesa examinadora.

**Artículo 104º: Irrecorribilidad.** Las resoluciones de apelación ante la Junta, son irrecorribles. Sus miembros no podrán ser sometidos a sumario administrativo en virtud de expresiones vertidas en ejercicio de su misión, no podrá coartarse de modo alguno el libre ejercicio de su cargo.

## TITULO II: CALIFICACIONES

**Artículo 105º: Calificaciones.** Todo agente será calificado anualmente, conforme al procedimiento que indique el Departamento Ejecutivo o Deliberativo en su caso, con carácter de obligatoriedad y de acuerdo a lo que se establece a continuación.



**Artículo 106°: Promedio mínimo para ascender.** No ascenderán en la carrera correspondiente aquellos agentes cuyo promedio de calificación, en el período de ascenso, sea inferior 5 puntos. Tampoco podrán ascender quienes durante el período de ascenso hayan hecho uso de licencia sin goce de sueldo por un lapso mínimo de tres meses.

**Artículo 107°: Período de calificación.** El período de calificación anual estará comprendido entre el 1° de julio de un año y el 30 de junio del año subsiguiente. En los casos de ascensos y promociones generales la Junta deberá reunirse entre el 1° de agosto y el 30 de septiembre del año correspondiente. Luego de dicha reunión se deberá expedir indefectiblemente al término de dicho lapso.

**Artículo 108°: Determinación de la calificación.** Por promedio de calificación en el período de ascenso, debe entenderse: el que resulta de sumar las calificaciones realizadas durante los años de permanencia en la carrera y dividirlo por el número de años; ese promedio se sumará a la nota del año de calificación y se divide por dos para obtener la nota final.

### TITULO III: CAPACITACIONES

**Artículo 109°:** El municipio, se encargará por sí o terceros del dictado de cursos de capacitación, especialización y perfeccionamiento de los agentes municipales.

**Artículo 110°: Evaluación de los cursos.** Los cursos, en todos los casos, serán dictados teniendo en cuenta un sistema de evaluación y al ser aprobados se tendrán en cuenta para promociones, ascensos y concursos.

Todo curso relacionado a la Administración Municipal que sea declarado por el Departamento Ejecutivo de Interés Municipal será también considerado para promociones y ascensos.

### CAPITULO V: MESA DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEO

**Artículo 111°: Órgano.** Créase la Mesa de Negociación de Empleo Municipal de Villa Gesell, órgano encargado de negociar todo lo relacionado con la actividad laboral en el Municipio conforme la materia indicada en el art. 135, que podrá reunirse en cualquier época del año, a requerimiento del Municipios o de los trabajadores agrupados que en ellas desempeñan sus funciones, con los alcances y facultades que le acuerda la presente Ordenanza.

**Artículo 112°: Representación.** En la negociación la representación del Municipio será ejercida por funcionarios designados por el Departamento Ejecutivo, no pudiendo ser superior a tres

(3)miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a Secretario o equivalente.

Mientras que en representación del personal intervendrán, aquellas entidades gremiales con personería gremial e inscripción vigente y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley N° 23.551 o la que la reemplace, que además estén integrados en su totalidad por trabajadores estatales.



A los fines de establecer los grados de representatividad se observará en todos los casos la proporcionalidad entre la cantidad de afiliados cotizantes de cada organización gremial en el ámbito territorial de que se trate y el universo de trabajadores que se intente representar en ese ámbito. A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados cotizantes respecto del universo de trabajadores a representar.

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

La voluntad de la representación de los trabajadores será conformada por simple mayoría de los miembros presentes. La cantidad de representantes de los trabajadores en la negociación colectiva municipal será de tres (3) miembros.

**Artículo 113º: Materia de negociación.** A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público. No será objeto de negociación:

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

**Artículo 114º: Obligaciones de las Partes.** Las partes están obligadas a negociar de buena fe.

Ello implica:

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

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

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

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



**Artículo 115°: Constitución de la Mesa de Negociación de Empleo.**  
Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación.

**Artículo 116°: Ultraactividad.** Tercido 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 Municipio empleador que no tengan carácter laboral.

Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales. Las normas de las convenciones colectivas registradas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los/as trabajadores/as.

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

**Artículo 117°: Aplicación Supletoria.** Serán de aplicación supletoria la Ley Provincial 10.430, sus reglamentarias y/o modificatorias.



Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3173

ARTICULO 47°: Facultase al Departamento Ejecutivo a iniciar gestiones o convenios, a los fines de obtener financiación para el cumplimiento de los objetivos aprobados en el presente Presupuesto de Gastos.

ARTICULO 48°: Apruébese las modificaciones a las Misiones y Acciones del Municipio que se acompañan en el Anexo III.

ARTICULO 49: Facultase al Departamento Ejecutivo a convenir con los distintos gremios municipales los aumentos salariales a los fines del cumplimiento de los objetivos aprobados en el Presupuesto de Gastos.

ARTICULO 50: Comuníquese, dese al Registro Oficial y cumplido, archívese.

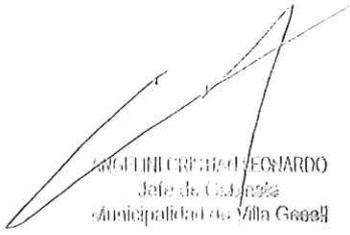
DE LABRA CAMILA  
SECRETARIA H.C.D.  
Honorable Concejo Deliberante  
Municipalidad de Villa Gesell



LAGUERRE MYRIAN ELIZABETH  
PRESIDENTE  
Honorable Concejo Deliberante  
Municipalidad de Villa Gesell

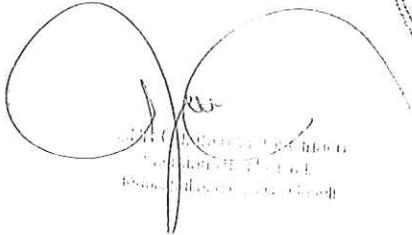
Villa Gesell, 16 de noviembre del 2021

Promúlguese, cúmplase, comuníquese, dese al registro oficial y archívese.

  
ARGÜINI CRISTIAN LEONARDO  
Jefe de Gabinete  
Municipalidad de Villa Gesell

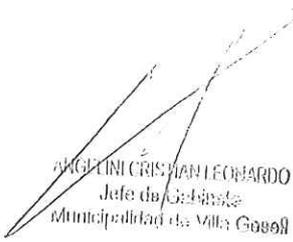


  
Dr. GUSTAVO BARRERA  
Intendente Municipal  
Municipalidad de Villa Gesell

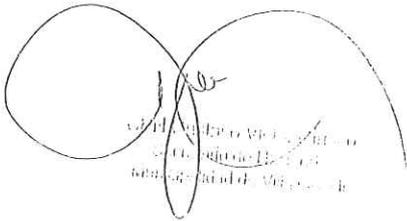
  
ARGÜINI CRISTIAN LEONARDO  
Jefe de Gabinete  
Municipalidad de Villa Gesell

Villa Gesell, 16 de noviembre del 2021

REGISTRADA BAJO EL NÚMERO TRES MIL CIENTO SETENTA Y TRES (3173)

  
ARGÜINI CRISTIAN LEONARDO  
Jefe de Gabinete  
Municipalidad de Villa Gesell



  
ARGÜINI CRISTIAN LEONARDO  
Jefe de Gabinete  
Municipalidad de Villa Gesell