



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

**ESTATUTO, ESCALAFON Y CARRERA DEL PERSONAL
DE LA MUNICIPALIDAD DE GENERAL SAN MARTIN**

AMBITO

ARTÍCULO 1º.- La relación de empleo público de los trabajadores bajo dependencia laboral que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, trabajen en la Municipalidad de General San Martín, sea en su Departamento Ejecutivo, en el Honorable Concejo Deliberante o en sus entidades descentralizadas, se rige por la presente Ordenanza, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 14.656 y su reglamentación.

Se hallan comprendidos, además, el Personal amparado por otros regímenes, en los aspectos que éstos no hubieran previsto y conforme a los términos previstos en el presente.

El personal que desempeñe tareas docentes en los establecimientos dependientes de la Intendencia de la Municipalidad de General San Martín, incorporados al Sistema Educativo Provincial en los términos de la Ley N° 13.688 y cuenten o no con subvención total o parcial para su funcionamiento se regirán, además, conforme a lo que se establece en el Anexo I al presente.

Los convenios colectivos de trabajo que se celebren en su ámbito deberán respetar los derechos y garantías establecidos en el presente Estatuto y en la Ley citada.

Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha de la sanción de la presente norma no serán modificados en perjuicio de los trabajadores.

AUTORIDADES DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2º.- El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante y/o el órgano competente que éstos determinen, constituyen la autoridad de aplicación del presente régimen en sus respectivas jurisdicciones.

Quedan facultados para dictar las normas complementarias, interpretativas, y aclaratorias que sean necesarias para la mejor aplicación del presente régimen, sin perjuicio de las materias sujetas a negociación colectiva en las que tomara intervención el órgano correspondiente que se establezca en el Convenio Colectivo



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

de Trabajo. Podrán delegar el ejercicio de ciertas facultades en autoridades superiores cuando ello sea conveniente para el adecuado ejercicio de las correspondientes responsabilidades en la aplicación del presente Estatuto.

EXCLUSIONES

ARTÍCULO 3°.- Quedan excluidos del presente régimen:

- a) los titulares de cargos electivos,
- b) los funcionarios y el personal con designación política del Departamento Ejecutivo, en el Honorable Concejo Deliberante y en sus entidades descentralizadas,
- c) el personal de los bloques políticos que forman el Departamento Deliberativo,
- d) los funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados, y,
- e) aquel personal que no esté comprendido dentro del escalafón municipal.

Los funcionarios a los que se alude en el inciso b) son aquéllos que ejercen los cargos de nivel jerárquico superior, designados por decisión discrecional de las autoridades de aplicación las que pueden removerlos en cualquier momento.

En el supuesto que dichas designaciones recayeran en personal amparado bajo el régimen de estabilidad previsto en el presente régimen, una vez culminada su función en este tipo de cargos, retornará a su situación escalafonaria y al cargo permanente del que fuera titular.

ARTÍCULO 4°.- El Personal de Gabinete presta servicios en carácter de contratado para cumplir exclusivamente funciones de asesoramiento o asistencia administrativa directa a las autoridades electivas. Cesan en sus funciones en forma simultánea con la persona que detenta el cargo electivo. Su designación puede ser cancelada en cualquier momento sin que ello dé lugar a indemnización alguna.

ADMISIBILIDAD

ARTÍCULO 5°. - Son requisitos para la admisibilidad del personal comprendido por el presente estatuto, la acreditación previa de:



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

- a) ser argentino nativo, por opción o naturalizado y tener al menos dieciocho (18) años de edad como mínimo. Las autoridades de aplicación podrán autorizar fundadamente en los casos de funciones que posean una especialidad crítica o escasa en el mercado laboral, la admisión de ciudadanos extranjeros que acrediten en forma fehaciente DOS (2) años de residencia en el país al momento de su designación. En el acto respectivo deberán constar las motivaciones de dicha autorización;
- b) examen de salud psicofísico pre ocupacional de carácter obligatorio aprobado conforme a la legislación vigente;
- c) buena conducta, mediante certificado de Antecedentes Penales emitido por la Autoridad Nacional competente; y,
- d) condiciones de idoneidad para el cargo, función o tareas para la que sea designado o contratado, las que se acreditarán para el personal que goce de estabilidad mediante el régimen de selección por concurso que se establezca de conformidad con el presente, asegurando el principio de igualdad en el acceso a la función pública.

INHABILIDADES

ARTÍCULO 6º.- No podrán ingresar a la Administración Municipal:

- a) El que hubiere sido declarado cesante o exonerado en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad, conforme se establece en el artículo 101 del Estatuto y en la Ley Orgánica de las Municipalidades, mientras dure la misma.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras o servicios de su competencia.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario –nacional, provincial o municipal – sino después de los CINCO (5) años excepto que hubiera devuelto las sumas proporcionales por las que hubiera sido indemnizado y/o bonificado, si este supuesto hubiese estado contemplado en dicho régimen.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.
- j) El que haya incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubiere beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.
- k) El que se encuentre en infracción a las leyes electorales y del servicio militar, en el supuesto del artículo 19 de la Ley 24.429.
- l) Quien tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio ordinario de la jubilación o el que gozare de un beneficio previsional. En el supuesto que acreditara reconocida aptitud para la función o tareas requeridas para la Administración Municipal solo podrá ser incorporado como personal temporario.

DE LAS DESIGNACIONES NULAS

ARTÍCULO 7°.- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los Artículos 5° y 6° o de cualquier otra norma vigente, serán declaradas nulas cualquiera sea el tiempo transcurrido, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante el ejercicio de sus funciones.

La nulidad de la designación será resuelta por la autoridad que dispuso el nombramiento. La Autoridad o el responsable de las acciones en materia de Personal que tomara conocimiento de esta situación promoverá la tramitación para



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

iniciar dicha nulidad. En todos los casos deberá aplicarse el correspondiente procedimiento de investigación para determinar las eventuales responsabilidades que hubieran dado lugar a la designación nula.

DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS MUNICIPALES

ARTÍCULO 8°.- El personal alcanzado por el presente régimen se clasifica en:

Permanente: por gozar de estabilidad, entendida ésta en los términos previstos en el artículo 16 del presente Estatuto. La estabilidad en el empleo se pierde exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en este Estatuto.

Temporario: por ser contratado a término fijo para desarrollar trabajos de carácter transitorio, eventual o estacional, o que no puedan efectuarse por el personal permanente.

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

Cuando razones de servicio lo motivaran el trabajador contratado continuará percibiendo la remuneración y beneficios acorde a su contratación hasta tanto se proceda con la cobertura del cargo correspondiente mediante el respectivo proceso de selección. En este último, a igualdad de puntaje tendrá prioridad el trabajador contratado.

DE LOS TRABAJADORES DE PLANTA PERMANENTE

SITUACIÓN DE REVISTA

ARTÍCULO 9°.- El trabajador revista en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes.

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



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 10.-La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado, o por el tiempo que supere a la sanción aplicada si este fuere menor.

DEL INGRESO COMO PERSONAL PERMANENTE

ARTÍCULO 11.-El ingreso al empleo público municipal en Planta Permanente bajo el régimen de estabilidad se formalizará mediante acto administrativo emanado de las Autoridades de Aplicación en sus respectivas jurisdicciones, previo concurso público abierto de antecedentes y oposición, incluyendo la modalidad de curso concurso, de conformidad con lo que se establece en el presente régimen.

La reglamentación del Régimen de Selección para el ingreso y ascenso del Personal será efectuada por el Intendente, previa consulta entre las autoridades de aplicación y con las entidades sindicales habilitadas para suscribir el Convenio Colectivo de Trabajo.

El ingreso del personal permanente al régimen de estabilidad y carrera se efectuará por el Agrupamiento y Nivel de Valoración del puesto en el que sea seleccionado y por el Grado inicial correspondiente.

Excepcionalmente podrá ingresar por un grado inmediato superior cuando el trabajador acredite especial capacidad manifestada durante el proceso de concurso, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado y con la intervención de la Junta de Calificaciones y Ascensos, la que se expedirá dentro de un término de CINCO (5) días hábiles de notificada. De no expedirse esta última en el plazo establecido, se considerará cumplida favorablemente dicha intervención.

En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para personas con discapacidad como así también con el cupo laboral Trans, conforme a la legislación vigente sobre la materia.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 12.-La designación de personal ingresante en cargos de Planta Permanente sin la aplicación del Régimen de Selección previsto, no reviste en ningún caso carácter de permanente ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad.

Cuando corresponda, los funcionarios designados deberán cumplimentar la declaración jurada patrimonial integral, adjuntando los correspondientes antecedentes laborales o los que corresponda. Asimismo, proporcionarán los datos establecidos en el régimen de Legajo Único del Personal, el que se establecerá por Decreto respectivo.

El personal designado deberá asumir sus funciones dentro de los TREINTA (30) días corridos de la fecha de notificación del nombramiento, pasados los cuales quedará automáticamente sin efecto alguno y en cuyo caso se procederá sin más trámite a designar a la persona que siguiera en el orden de mérito o terna.

DERECHOS

ARTÍCULO 13.-El trabajador ingresado como Permanente gozará de los siguientes derechos a:

- a) la estabilidad;
- b) la carrera y capacitación;
- c) condiciones dignas y equitativas de labor;
- d) la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- e) descanso y vacaciones pagados;
- f) una remuneración justa;
- g) igual remuneración por igual tarea;
- h) Sueldo Anual Complementario;
- i) Salario Mínimo Vital y Móvil, el que corresponderá a una jornada completa de SIETE (7) horas diarias o TREINTA Y CINCO (35) semanales. Las autoridades de aplicación, en función de los distintos regímenes horarios, podrán establecer los proporcionales a dicho Salario.
- j) reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- k) Compensaciones, en el caso de corresponder;



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

- l) subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- m) indemnizaciones por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio conforme lo establezcan las leyes nacionales Nros. 19.587 y 24.557 y la ley provincial N° 14.408 o las que en el futuro las reemplacen;
- n) licencias y permisos, de conformidad con lo que se establece en el presente Estatuto;
- o) la asistencia sanitaria y social para lo cual el Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en materia de salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo;
- p) renunciar;
- q) la jubilación, de conformidad con las leyes que rigen la materia;
- r) la reincorporación, según corresponda;
- s) a menciones por actos o iniciativas que, a juicio de las Autoridades de Aplicación, representen un aporte importante para la Administración Municipal, las que deberán constar en el legajo personal correspondiente de conformidad con lo que reglamenten dichas autoridades y con el previo conocimiento de las entidades sindicales;
- t) la afiliación en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que la reemplace, y a la libre afiliación política;
- u) la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 y 14.656 o las que en el futuro las reemplacen;
- v) ropas y útiles de trabajo, así como de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia;
- w) la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

El Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante, en sus respectivas áreas de competencia, podrán establecer mayores derechos o bonificaciones con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, que respondan a prestaciones, desempeños o merecimientos laborales extraordinarios. Previo a la resolución que los instituya, cada titular efectuará consulta con su par para



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

asegurar la igualdad de oportunidades y de trato a todos los trabajadores y conforme a las disponibilidades financieras del Municipio, como así también dará intervención de la instancia paritaria que se establezca.

**DE LA ADQUISICIÓN DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD –
PERÍODO DE PRUEBA**

ARTÍCULO 14.- Todo nombramiento del personal como Permanente bajo el régimen de estabilidad previsto por la presente es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad.

El derecho a la estabilidad se adquiere a los DOCE (12) meses de servicios efectivos cuando el trabajador hubiera cumplido con las jornadas de labor en el puesto de trabajo, función o tareas para las que hubiera sido seleccionado, incluyendo el tiempo de usufructo de la licencia anual ordinaria, y de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente.

Durante este período de prueba, el ingresante deberá acreditar condiciones de idoneidad en el ejercicio de su puesto, función o tareas a través de DOS (2) evaluaciones periódicas de desempeño laboral al quinto y al décimo mes de incorporado, las que deberán ser efectuadas por el responsable inmediato superior, respecto del cumplimiento de las metas establecidas para su gestión durante el citado período, así como de la aprobación de las actividades de formación o capacitación profesional que se establezcan. Transcurridos ese plazo, sin que mediare evaluación se entenderá por aprobado el desempeño del trabajador.

Durante el período en que el trabajador no goce estabilidad, su designación podrá ser cancelada con la debida exposición de fundamentos y no generará derecho a indemnización alguna.

La ratificación de la designación será efectuada mediante acto expreso de la Autoridad de Aplicación, o de la Autoridad Superior en la que aquélla delegue, al vencimiento del plazo establecido en el presente artículo. Transcurridos TREINTA (30) días de vencido este plazo sin que se hubiese dictado del acto administrativo,



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

la designación se considerará efectuada, adquiriendo el trabajador el derecho a la estabilidad a partir del primer día siguiente a ese vencimiento.

RESERVA DE CARGO

ARTÍCULO 15.- El personal que goce de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones sin dicha garantía.

Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacional, provincial o municipal, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función.

La reserva de cargo con estabilidad que ocupe el trabajador será resuelta por la autoridad de aplicación. A este efecto, el interesado deberá formular la solicitud expresa debiendo acompañar la certificación que acredite su requerimiento y la correspondiente licencia sin goce de haberes.

La reserva del cargo se prolongará hasta un período máximo de TREINTA (30) días desde la fecha en que el trabajador cesara en el cargo que la motivó. Vencido este término sin que se produjera la vuelta al servicio, se lo considerará automáticamente desvinculado.

Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista, siempre que su desvinculación no haya sido motivada en delitos o infracciones en el ejercicio del cargo. En tal supuesto y previa orden de instrucción de sumario administrativo pertinente se suspenderá la aplicación de lo dispuesto en el presente párrafo hasta tanto se resolviera su situación.

No será considerado como ingresante el trabajador que cambie su situación de revista presupuestaria, sin que hubiera mediado interrupción de su relación de empleo público en el ámbito del presente régimen.

DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 16.- El personal bajo el régimen de estabilidad tiene derecho a conservar el empleo, la antigüedad, la situación escalafonaria alcanzada en la progresión vertical y horizontal de su carrera administrativa y la retribución asignada a la misma, con excepción de los suplementos derivados del ejercicio de una determinada función, los que solo son percibidos mientras ésta sea desempeñada.

La estabilidad en el empleo cesa únicamente cuando se configura alguna de las causales previstas en el presente Estatuto.

La estabilidad para el ejercicio de determinadas funciones por plazos determinados, los que en ningún caso superarán los TRES (3) años, podrá ser fijada por vía reglamentaria previa consulta con las entidades sindicales habilitadas para suscribir el convenio colectivo, siempre que se hubiera accedido a las mismas mediante el correspondiente proceso de selección.

ARTÍCULO 17.- Los trabajadores serán destinados a las tareas propias de la categoría o nivel que haya alcanzado y al puesto de trabajo asignado, así como al desarrollo de tareas complementarias o instrumentales para la consecución de los objetivos del servicio. Pueden ser destinados por decisión fundada de sus superiores a desarrollar transitoriamente tareas específicas del nivel superior percibiendo la correspondiente diferencia de haberes.

Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia de la Administración Municipal, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados. Establécese que el principio de unidad familiar quedará afectado cuando el agente deba desplazarse diariamente a más de SESENTA (60) Kilómetros de su lugar habitual de residencia como consecuencia de su pase.

El personal podrá ser puesto en comisión de servicios en otra dependencia de la Administración Municipal cuando ello comportase interés de su dependencia de



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

origen y por un término no mayor a los TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) días.

Asimismo, y por el mismo término, podrá ser adscripto a otra dependencia de la Administración Municipal cuando autoridad superior competente requiriera sus servicios en razón de la necesidad, especialidad o experticia del trabajador.

En estos dos últimos supuestos se deberá recabar la conformidad del trabajador, y que tal circunstancia no importe menoscabo moral y económico para el mismo.

La prestación de servicios será objeto de la debida calificación y a todos los efectos previstos por el régimen de carrera establecido en el presente Estatuto.

ARTÍCULO 18.-El personal bajo el régimen de estabilidad tiene derecho a igualdad de oportunidades en el desarrollo de la carrera administrativa a través de los mecanismos previstos en el presente Estatuto. Las promociones a cargos vacantes sólo procederán mediante sistemas de selección de antecedentes, méritos y aptitudes en igualdad de oportunidades.

DEL DERECHO A LA REINCORPORACIÓN

ARTÍCULO 19.- El ex trabajador cesado por haberse acogido a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento y siempre que se constatare la desaparición de las causales motivantes y consecuentemente se le hubiese limitado el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto de igual categoría que la que tenía al momento de la separación del cargo.

El ex trabajador contará con un plazo de hasta NOVENTA (90) días corridos contados a partir de la correspondiente notificación de la limitación del beneficio, para solicitar su reincorporación, la que deberá efectivizarse dentro de los TREINTA (30) días corridos al de su petición habilitándose cargo vacante sin más trámite. La tramitación de la reincorporación tendrá carácter de "muy urgente".

La aplicación de la reincorporación no corresponderá cuando la suspensión del beneficio se fundamente en la negativa injustificada del interesado a someterse a las revisiones o tratamientos médicos, de conformidad con lo establecido por la citada ley previsional.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 20.- En caso de fallecimiento de un trabajador, la Municipalidad podrá contratar a los familiares del mismo en el primer grado de consanguinidad o al cónyuge supérstite hasta tanto se concursase el cargo dejado vacante. En el proceso de selección que se celebre para la cobertura de éste, se dará prioridad a dichos familiares o cónyuge si reuniera las condiciones generales de admisibilidad y a igualdad de puntaje o méritos con otros postulantes.

DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 21.- La jornada laboral normal del Personal Permanente no podrá ser inferior a SEIS (6) horas diarias ni superior a OCHO (8) horas diarias, de lunes a viernes, la que será considerada a los efectos del cálculo del Salario Mínimo Vital y Móvil a los que se alude en el inciso i) del Artículo 13 del presente Estatuto.

La Autoridad de Aplicación fijará el régimen horario conforme al mejor desenvolvimiento de las tareas a desarrollar debiéndose ajustar las remuneraciones de manera directamente proporcional a las correspondientes al régimen ordinario de SIETE (7) horas diarias o TREINTA Y CINCO (35) horas semanales.

Entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente deberá mediar no menos de DOCE (12) horas.

Cuando la índole de las actividades lo requiera, la Autoridad de Aplicación podrá establecer otros regímenes horarios y francos compensatorios, tales como personal de Sábados, Domingos y feriados o con turnos rotativos, previa consulta a las entidades sindicales habilitadas para suscribir el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 22.- El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del CINCUENTA POR CIENTO (50%) por cada hora que exceda la misma.

Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del CIEN POR CIENTO (100%) sin perjuicio del devengamiento del descanso compensatorio de igual duración.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

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

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

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los trabajadores que ejercieran cargos de Dirección.

ARTÍCULO 23.- El personal podrá solicitar acogerse a una jornada horaria reducida solo en un CINCUENTA POR CIENTO (50%) de la que le corresponda. La concesión de esta solicitud quedará a criterio exclusivo de la autoridad superior de la Secretaría en la que preste servicios. En caso de concesión de este beneficio, percibirá como contraprestación laboral, una suma equivalente al porcentaje trabajado que se calculará sobre las remuneraciones consideradas regulares y permanentes.

ARTÍCULO 24.- Se entiende por jornada nocturna la desarrollada en forma habitual y permanente entre las VEINTIDOS (22) horas y las SEIS (6) horas del día siguiente, con una duración mínima de seis horas. La jornada nocturna no podrá extenderse más de CIENTO TREINTA Y DOS (132) horas mensuales.

ARTÍCULO 25.- La jornada mixta es aquella en la que se alternan horas diurnas con nocturnas, reduciéndose proporcionalmente la jornada en OCHO (8) minutos por cada hora nocturna trabajada o se pagarán los OCHO (8) minutos de exceso como servicio extraordinario según lo determine la autoridad competente.

DEL REGIMEN ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 26.- De acuerdo con la finalidad funcional general de sus prestaciones laborales, el trabajador se ubica escalafonariamente según el puesto de trabajo



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

para el cual haya sido seleccionado en el ingreso o promovido conforme al presente régimen, en uno de los siguientes Agrupamientos:

- a) Servicios Generales, Mantenimiento y Obras Públicas,
- b) Servicios Administrativos,
- c) Servicios Técnicos,
- d) Servicios Profesionales, y
- e) Servicios de Jefatura

Dentro de cada Agrupamiento podrán establecerse Subagrupamientos para dar cuenta de finalidades más específicas de las prestaciones de sus integrantes.

Las Autoridades de Aplicación establecerán el Nomenclador Clasificador de Puestos de Trabajo, previa consulta con las entidades sindicales habilitadas para suscribir el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 27.- El personal se integra al Agrupamiento Servicios Generales, Mantenimiento y Obras Públicas al ser seleccionado para desempeñar puestos de trabajo con tareas de operario, auxiliaría o ayudantía de oficios, limpieza, conducción y reparación de vehículos, maquinarias, construcción y reparación de muebles e inmuebles, obras públicas o equivalentes.

ARTÍCULO 28.- El personal se integra al Agrupamiento Servicios Administrativos al ser seleccionado para desempeñar puestos de trabajo con tareas de auxiliaría, asistencia o secretariado administrativo o contable; producción, procesamiento o archivo y recupero de documentación; atención al público; procesamiento de datos o equivalentes.

Para integrar este Agrupamiento, el trabajador deberá acreditar título secundario completo. Excepcionalmente podrán ser admitidas personas con experiencia laboral acreditada por un lapso no inferior a 10 años atinentes a las tareas del puesto.

ARTÍCULO 29.- El personal se integra al Agrupamiento Servicios Técnicos al ser seleccionado para desempeñar puestos de trabajo con tareas que exigen la acreditación de título secundario completo en especialidades técnicas, títulos



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

terciarios o de pregrado universitario, con orientaciones atinentes. Excepcionalmente podrán ser admitidas personas con experiencia laboral acreditada por un lapso no inferior a 10 años atinentes a las tareas del puesto.

Por la naturaleza de las técnicas a aplicar y de las finalidades específicas, el personal revistará en uno de los siguientes Subagrupamientos:

- a) Técnico del Arte de Curar
- b) Técnico Artista
- c) Técnico de Cuidado de Personas en situaciones específicas
- d) Técnico Inspector
- e) Técnico de Seguridad y Vigilancia.
- f) Técnico Informático
- g) Técnico en comunicaciones
- h) Técnico Gráfico

ARTÍCULO 30.- El personal se integra al Agrupamiento Servicios Profesionales al ser seleccionado para desempeñar puestos de trabajo con tareas que exigen la acreditación de título de al menos grado universitario.

ARTÍCULO 31.- El personal se integra al Agrupamiento de Servicios de Jefatura, al ser seleccionado para desempeñar puestos de trabajo de Jefatura de División, de Departamento o Subdirección por comportar ejercicio del mando de unidades organizativas formalmente aprobadas en la estructura correspondiente y mientras dure su ejercicio efectivo, el que podrá extenderse por CINCO (5) años, vencido el cual se deberá convocar a proceso de selección.

A la finalización de dicho ejercicio podrá presentarse al referido proceso o continuar su carrera en el agrupamiento original en el que revistara, con más los grados a los que hubiera podido acceder durante el ejercicio de dichos puestos.

En el supuesto que hubiera ingresado a la Administración por este Agrupamiento, continuará su carrera por el que mejor correspondiera a su especialidad y nivel educativo.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
 “Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
 “2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
 Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 32.- De acuerdo con la complejidad, responsabilidad, autonomía y conforme a los requisitos que exigen a sus ocupantes, los puestos de trabajo serán valorados y ubicados en OCHO (8) Niveles de Valoración según se establece en el presente.

NIVEL DE VALORACION /CATEGORIA	AGRUPAMIENTO DE SERVICIOS		
	Servicios Generales, Mantenimiento y Obras Públicas,	Técnicos y Administrativos	Profesionales
I.-EXPERTO	NO CORRESPONDE	NO	
II.- ESPECIALISTA		CORRESPONDE	
III.SUPERIOR			
IV.AVANZADO			NO CORRESPONDE
V.- ESPECIALIZADO			
VI.-ASISTENTE			
VII.-AUXILIAR			
VIII.-BÁSICO		NO CORRESPONDE	

RÉGIMEN DE CARRERA MUNICIPAL

ARTÍCULO 33.- El régimen de carrera promoverá el crecimiento laboral, técnico, profesional y personal de modo que cada trabajador pueda desempeñarse apropiadamente en la Administración Pública y ser reconocido por sus méritos y desempeños en un entorno de trabajo orientado a facilitar la más efectiva prestación de los servicios en favor de los munícipes de la Intendencia de Gral. San Martín.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

Las autoridades de aplicación reglamentaran conjuntamente la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente con sujeción a los siguientes principios:

- a) el ingreso, permanencia y progreso en la carrera se fundamentan en el desempeño idóneo y ético del puesto de trabajo, el mérito y la creciente capacitación, desarrollo y crecimiento personal, profesional y cultural del personal;
- b) transparencia, igualdad de oportunidades y de trato en los procedimientos que se instituyen;
- c) evaluación de capacidades y méritos, así como del rendimiento y del desempeño en el ejercicio del cargo ocupado para motivar el avance en la carrera,
- d) responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera y asignación de funciones conforme a sus capacidades y nivel de avance en la misma.

ARTÍCULO 34.- El ingreso, progreso y permanencia en la carrera comprometen a los trabajadores en el cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente y de su compromiso para con la profesionalización en el ejercicio de la función pública en su puesto de trabajo en favor de los vecinos integrantes del Municipio o de quienes requieran los servicios de éste.

ARTÍCULO 35.- El personal ingresa a la Carrera Administrativa en un Agrupamiento (y Subagrupamiento) y en el Nivel de Valoración correspondiente a su puesto de trabajo, de acuerdo con el Régimen de Selección o Reingreso aplicable.

La Carrera Administrativa consiste en el paso del trabajador a otros Agrupamientos (y Subagrupamiento) y a Niveles de Valoración y Grados Escalafonarios superiores, según el Régimen de Promoción y Ascenso establecido en el presente.

ARTÍCULO 36.- El Régimen de Promoción y Ascenso en la Carrera Administrativa General comprende el progreso de los trabajadores en forma horizontal y vertical.

ARTÍCULO 37.- El progreso en forma vertical consiste en el ascenso a puestos de trabajo ubicados en niveles de valoración superiores dentro de su Agrupamiento, o a puestos de trabajo de Agrupamientos superiores, por entenderse que son puestos que comportan mayor responsabilidad, complejidad y/o autonomía.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

El ascenso vertical se realiza mediante los procesos de selección establecidos según los principios generales contenidos en los artículos 39 y siguientes del Capítulo correspondiente del presente.

ARTÍCULO 38.- El progreso en forma horizontal consiste en la promoción a los diferentes grados escalafonarios habilitados para el nivel de valoración en el que revista el personal y representa el reconocimiento de su antigüedad, de sus méritos laborales y del mayor desarrollo de sus competencias laborales relativas al perfil ocupacional propio del puesto de trabajo para el que haya sido seleccionado o designado.

Se logra obteniendo TRES (3) calificaciones BUENAS resultantes de la evaluación anual del desempeño y acreditando actividades de capacitación o desarrollo profesional, acreditación de específicas competencias laborales o del mayor dominio en éstas, establecidas para cada Agrupamiento (Subagrupamiento) y Nivel de Valoración.

Transcurrido el plazo fijado para cada evaluación, sin que mediare la misma se entenderá por aprobado el desempeño del trabajador.

DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL PARA EL INGRESO Y ASCENSO

ARTÍCULO 39.- Para el ingreso y ascenso del personal se adoptarán procedimientos que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias y actitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones o puestos de trabajo a los que se aspire, con respeto a los principios de publicidad, transparencia e igualdad de trato y la debida concurrencia entre los candidatos.

Se asegurará el cumplimiento de las Ley Provincial N° 10.592 y concordantes y cupo laboral trans.-

ARTÍCULO 40.- Toda oferta de empleo para ingreso a Planta Permanente o ascenso será objeto de publicidad, invitándose a las entidades sindicales a contribuir con la difusión en sus respectivos ámbitos de actuación.

ARTÍCULO 41.- El procedimiento de selección será resuelto por el Intendente Municipal, con la previa consulta a las entidades sindicales habilitadas a firmar los convenios colectivos que se acordaren.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

El referido procedimiento establecerá los sistemas de evaluación objetiva de antecedentes educativos y laborales, la experiencia relacionada específicamente con las exigencias del puesto de trabajo a aspirar, los conocimientos, pericias, habilidades y aptitudes requeridas para el buen desempeño laboral, de manera que permita la designación de personal según un orden de mérito.

Para la titularidad de cargos de jefaturas, la autoridad competente para designar podrá escoger entre los candidatos de una terna ordenada, si así se hiciera saber en la convocatoria respectiva.

Los órdenes de mérito y las ternas tendrán una vigencia de CIENTO OCHENTA (180) días corridos de resueltas.

En todos los casos se deberá prever la ejecución de etapas sucesivamente excluyentes a saber:

a) 1° etapa de evaluación de los antecedentes personales (académicos y laborales) sobre la base del Curriculum Vitae que, con carácter de declaración jurada, presenten los inscriptos junto con las certificaciones correspondientes, para determinar si reúnen los requisitos de experiencia laboral y formación exigidos por el puesto de trabajo.

Cuando sean concursos por Convocatoria Interna, se valorarán, además, las calificaciones por la evaluación anual del desempeño laboral y las menciones que los postulantes hubieran acumulado en su carrera administrativa.

b) 2° etapa de evaluación técnica mediante la realización de al menos UNA (1) prueba de conocimientos relacionados específicamente con el puesto y de al menos UNA (1) prueba de ejecución práctica de tareas propias de la especialidad exigida por el puesto. Los puntajes obtenidos en esta etapa comportarán el SESENTA POR CIENTO (60%) del total.

c) 3° etapa de evaluación psicotécnica mediante la realización de pruebas a cargo de profesional matriculado para determinar la adecuación y rasgos de personalidad con las exigencias del puesto, asegurándose la debida reserva de la información personal del postulante. El dictamen del profesional solo deberá declarar la respectiva aptitud del postulante para el cargo. Esta etapa solo procederá para aquéllos puestos de trabajo específicamente determinados por la Autoridad de



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

Aplicación por razones o motivos debidamente circunstanciados, tales como atención directa de menores, personas con discapacidad, seguridad y protección ciudadana, y condiciones equivalentes.

d) 4° etapa mediante entrevista personal para confirmar la información curricular declarada y para completar la evaluación de las capacidades técnicas y conductuales de los aspirantes con relación al puesto de trabajo.

ARTÍCULO 42.- El ingreso al régimen de estabilidad se efectuará mediante Convocatoria Abierta al público para la cobertura de puestos de nivel de valoración o categoría inicial, para cargos del Agrupamiento de Servicios de Jefatura, para aquéllos puestos que requieran posesión de al menos título terciario, y en los casos de procesos de selección declarados desiertos. Lo expuesto, conforme lo determine el Convenio Colectivo a suscribir entre las partes. -

Para la cobertura de los restantes cargos se procederá mediante Convocatoria Interna al personal amparado bajo el presente régimen. A los efectos previstos por el presente artículo, se reconocerán específicamente los desempeños laborales satisfactorios, las menciones y la ausencia de sanciones al personal, tanto en el Personal Permanente como de Planta Temporaria en ocasión de sustanciarse la evaluación de antecedentes.

A igualdad de puntaje, en una Convocatoria Abierta se dará preferencia al postulante que se declarase familiar de trabajador fallecido en los términos del artículo 20 y en segundo lugar al personal temporario en los términos del artículo 8° del presente Estatuto.

ARTÍCULO 43.- Las entidades gremiales ejercerán la correspondiente veeduría en los concursos, con independencia de la intervención que como jurado les corresponda en las diversas etapas del proceso. -

Las observaciones que efectuasen serán zanjadas en el ámbito del Comité de Selección y evaluadas por la autoridad de aplicación antes de resolver la designación.

ARTÍCULO 44.- El Comité de Selección para la cobertura de cargos directivos, de jefatura, o que exijan posesión de títulos técnicos, terciarios o profesionales deberá ser integrado por al menos UN (1) especialista de al menos el mismo nivel



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

educativo exigido y de orientación idéntica, equivalente, atinente o afín a la especialidad requerida.

En ningún caso, el Comité de Selección podrá estar integrado solo por personal de la misma Secretaría o Unidad Organizativa en la que se ubique el cargo a cubrir ni por más de un cincuenta por ciento (50%) de personas de un mismo sexo, salvo que no se llegare a cubrir tales porcentuales.-

Podrá convocarse a la veeduría de entidades de bien público representativas de los municipios de la Municipalidad de General San Martín que se inscribieran en un Registro habilitado a este efecto.

ARTÍCULO 45.- Podrán instrumentarse procesos de selección por modalidades de curso-concurso específicamente organizados para tal efecto en reemplazo de la 2° y/o de la 4° etapa. Si la cantidad de inscriptos fuera superior a las vacantes disponibles para el mismo, se instrumentará una prueba de conocimientos específicos para determinar los cursantes según estricto orden de puntaje obtenido.

DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

ARTÍCULO 46.- La evaluación de desempeño laboral se orientará a facilitar la ponderación de las competencias, aptitudes, y actitudes puestas de manifiesto por el trabajador y del logro de objetivos y resultados esperables del normal desarrollo de sus funciones orientadas a la misión y acciones de la unidad organizativa en la que preste servicios tomando en consideración las condiciones y recursos disponibles.

Las menciones de las que hubiera sido acreedor el personal serán consideradas al momento de la evaluación del desempeño anual.

ARTÍCULO 47.- La evaluación del desempeño laboral buscará estimular el compromiso del personal con el rendimiento y la mejora organizacional, con el desarrollo de su carrera y la capacitación para la creciente tecnificación o profesionalidad de su trabajo. La calificación resultante caracteriza la antigüedad que el trabajador vaya acumulando y la idoneidad relativa para su promoción en el régimen de carrera.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 48.- El régimen de evaluación del desempeño laboral será aprobado por el Intendente, previa consulta a las entidades sindicales con capacidad para suscribir el convenio colectivo de trabajo.

En dicho régimen se establecerá la composición del Comité de Evaluación, el o los métodos y los factores de evaluación o competencias laborales a ponderar según los Agrupamientos (Subagrupamiento) o según la naturaleza funcional de los puestos de trabajo.

Asimismo, deberá contemplar las acciones requeridas para mejorar a quienes hubieran sido calificados con desempeños laborales menores a lo adecuado.

ARTÍCULO 49.- El personal deberá ser evaluado teniendo en cuenta las características de sus prestaciones, UNA (1) vez al año.

La evaluación corresponderá a las prestaciones laborales del año calendario, debiendo calificarse al personal que hubiera prestado como mínimo SEIS (6) meses de servicios efectivos.

La notificación de la calificación deberá concluirse antes del término de NOVENTA (90) días contados a partir del primer día del año posterior al período evaluado y sus resultados producirán efecto en la promoción a la que dieran lugar a partir del vencimiento del término fijado precedentemente.

Las calificaciones deberán agregarse en el legajo del personal.

ARTÍCULO 50.- El personal será calificado por el superior inmediato, como así también por el Director a cargo del área y el Secretario bajo cuya dependencia presta servicios; ello una vez que dicha calificación fuera aprobada por el Comité de Evaluación.

Las evaluaciones deben ajustarse a las pautas de distribución de las calificaciones, según se reglamente.

ARTÍCULO 51.- Quienes actúan como evaluadores son personalmente responsables de la objetividad y ecuanimidad con que ponderan el desempeño del personal a su cargo, a quienes imparten al inicio del período a evaluar, los objetivos, resultados y/o modalidades que se esperan de la gestión anual.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

Para cumplir mejor con estas funciones calificadoras pueden requerir los informes que sean necesarios a las partes involucradas en la gestión del servidor público a evaluar, según se reglamente.

Asimismo, los trabajadores podrán elevar ante su superior, los informes de autoevaluación antes del 1° de enero de cada año, siendo esta elevación obligatoria para el personal que revista en los Agrupamientos Servicios Profesionales y de Servicios de Jefatura.

ARTÍCULO 52.- Los evaluadores son aquéllos que ejercen las funciones que los habilitan como tales al momento de cumplimentar la evaluación. En el caso de que hubiera habido dos o más trabajadores a cargo de dichas funciones durante el período a evaluar, deben entregar a su sucesor un informe detallado del desempeño del personal durante el período en que ejercieron su supervisión.

Los evaluadores son responsables del cumplimiento oportuno de las evaluaciones del desempeño de los trabajadores a su cargo de manera de no entorpecer las promociones consecuentes.

El incumplimiento de estas obligaciones es considerado falta grave una vez que, exigida formalmente, el evaluador se negara a cumplirla dentro de los dos días hábiles de recibida la exigencia.

ARTÍCULO 53.- La calificación debe ser notificada al trabajador mediante entrevista personal.

Si por causa mayor debidamente comprobada no pudiera realizarse esa entrevista, se deberá notificar por medio de cualquier modalidad fehaciente.

ARTÍCULO 54.- El personal evaluado puede recurrir la calificación ante el Comité de Evaluación respectivo fundando circunstanciadamente su reclamo y aportando las informaciones comprobables que permitan mejor resolver. Agotada esa instancia y sin que sea satisfecho su reclamo, puede acudir ante la Junta de Calificaciones a establecer mediante el Convenio Colectivo de Trabajo conforme lo dispuesto por el artículo 77 de la Ley N° 14.656, la que deberá expedirse dentro del término de QUINCE (15) días hábiles de recibida la reclamación.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 55.- Los trabajadores que no alcancen calificación buena, adecuada o equivalente deben acordar con sus evaluadores un programa de recuperación del desempeño de cuyo cumplimiento son responsables.

La Unidad Organizativa a cargo de las Acciones de Personal verificará el cumplimiento del programa y asistirá para facilitar la recuperación del desempeño esperable.

La calificación Buena, adecuada o equivalente refleja el estricto cumplimiento del debido desempeño del personal en su correspondiente puesto de trabajo.

DE LA CAPACITACION Y DESARROLLO DEL PERSONAL

ARTÍCULO 56.- La capacitación tendrá como finalidad la formación, el desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del personal para elevar la calidad de la gestión municipal y su progresiva mayor profesionalización, de acuerdo con las prioridades que fijen las autoridades de aplicación.

ARTÍCULO 57.- El trabajador deberá cumplir con los requisitos de capacitación que se fijen en el régimen de promoción o aprobar las actividades declaradas obligatorias por ser exigibles para la buena gestión de la unidad organizativa en la que se trabaja.

Para asegurar el cumplimiento de dicho régimen, el trabajador tiene el derecho de acceder, en igualdad de oportunidades y dentro del horario de servicio, a las actividades de capacitación ofrecidas para asegurar el desarrollo de su carrera administrativa.

En ningún caso las exigencias de capacitación para la promoción serán inferiores a VEINTIUNA (21) horas por año.

Para el desarrollo de tareas complementarias o instrumentales, se dispondrán actividades de capacitación que permitan el desempeño de dichas tareas.

Para las promociones, la actividad de capacitación surte efecto a partir del 1° día del mes siguiente de la fecha en que se produjera la evaluación que motivara su aprobación.

ARTÍCULO 58.- Las autoridades de aplicación aprobarán un plan estratégico de capacitación a aplicar durante el mandato previsto para el ejercicio de sus



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

funciones. Cada titular de Secretaría deberá aprobar sus correspondientes planes anuales considerando, además, las propuestas a elevar por los titulares de las jefaturas, las necesidades detectadas para mejorar el rendimiento de los servicios a su cargo y las que decidieran elevar las entidades sindicales.

En dichos planes se consignarán las estimaciones cuantitativas del personal a alcanzar, las competencias laborales a desarrollar, profundizar o actualizar, para mejor atender los servicios actuales y futuros del Municipio y a asegurar la promoción del trabajador en la carrera.

Las entidades sindicales habilitadas para suscribir el Convenio Colectivo de Trabajo podrán elevar oportunamente sus propuestas para la mejor elaboración de los Planes.

ARTÍCULO 59.- Los trabajadores pueden participar de las actividades de capacitación para las que sean autorizados cuando sean pertinentes a las funciones que cumplan y en función de su calificación en la evaluación del desempeño anual.

ARTÍCULO 60.- Las actividades de capacitación deberán prever al menos UNA (1) instancia de evaluación que permita certificar y/o acreditar fehacientemente por el participante, la apropiación de conocimientos, técnicas y/o habilidades, y cuando corresponda, de las actitudes laborales atinentes.

ARTÍCULO 61.- Las actividades de capacitación y desarrollo que individualmente emprendan los trabajadores también podrán ser reconocidas total o parcialmente como equivalentes para satisfacer los requisitos de la promoción, siempre que sean pertinentes a las funciones que cumplan.

ARTÍCULO 62.- Para atender a la capacitación y/o profesionalización de los trabajadores, se instituirá un fondo permanente que de cobertura a tales acciones, sin perjuicio de los diversos aportes y/o acciones que los sindicatos signatarios del Convenio Colectivo de Trabajo pudieran integrar.-

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 63.- El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera, las demás situaciones



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

previstas en este Estatuto, y conforme con el principio de igualdad por situación de revista y modalidad de prestación de servicios.

La remuneración se integrará al menos con los siguientes conceptos:

a) **SUELDO BÁSICO**: a ser determinado en el Convenio Colectivo de Trabajo para cada Nivel de Valoración establecido en el artículo 35 correspondiente al Agrupamiento en que reviste.

b) **ADICIONALES** correspondientes al adecuado desempeño laboral acumulado por cada trabajador conforme con el régimen de carrera. A este efecto, percibirá un:

b.1.) **ADICIONAL POR ANTIGÜEDAD**: Por cada año de antigüedad en la Administración Pública, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se percibirá un monto equivalente al porcentaje del valor del salario básico, conforme a la siguiente escala.

b.1.a) Hasta el 31 de diciembre de 1995 inclusive se liquidará el CUATRO POR CIENTO (4%) del sueldo básico por año reconocido.

b.1.b) Desde el 1° de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 2017 inclusive se liquidará el UNO POR CIENTO (1%) del sueldo básico por año reconocido.

b.1.c) Desde el 1° de enero de 2018 se liquidará de la siguiente forma:

b.1.c.1) Aquellos trabajadores que posean una antigüedad de entre CERO (0) y DIECINUEVE (19) años inclusive percibirán el DOS POR CIENTO (2%) del sueldo básico por cada año nuevo de antigüedad que cumplan efectivamente, hasta cumplir los VEINTE (20) años de antigüedad.

b.1.c.2) Aquellos trabajadores que posean una antigüedad de VEINTE (20) años o más y hasta su jubilación percibirán el CUATRO POR CIENTO (4%) del sueldo básico por cada año nuevo de antigüedad que cumplan.

b.2.) **ADICIONAL POR GRADO EN LA CARRERA**: lo percibirá el trabajador que hubiera obtenido TRES (3) calificaciones por su desempeño equivalente a Buena y acreditase la cantidad obligatoria de créditos de capacitación, percibirá una suma no inferior al UNO POR CIENTO (1%) de su salario básico correspondiente al



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

percibido el último mes del año anterior, lo que será determinado por la negociación colectiva.

c) **SUPLEMENTOS** por el ejercicio efectivo de determinados puestos de trabajo, funciones o circunstancias debidamente acreditadas, así como aquellos que se desprendan de la aplicación de las leyes específicas y aplicables en la materia, conforme se establezca en un Nomenclador aprobado por el Intendente, previa consulta con las entidades sindicales signatarias del Convenio Colectivo de Trabajo.

c.1.) **SUPLEMENTO POR SERVICIOS DE JEFATURA:** será percibido por el titular de una unidad organizativa de conformidad con lo establecido para el Agrupamiento correspondiente a razón de:

* Jefatura de División: no inferior al QUINCE POR CIENTO (15%) del sueldo básico respectivo;

* Jefatura de Departamento: no inferior al TREINTA POR CIENTO (30%) del sueldo básico respectivo.

* Subdirección: no inferior al TREINTA POR CIENTO (30%) del sueldo básico respectivo.

El porcentaje correspondiente a la titularidad de unidades organizativas de mayor jerarquía serán establecidas por las autoridades de aplicación.

c.2.) **POR REEMPLAZO:** Corresponde a aquel trabajador que fuere designado para cubrir el cargo del Jefe o superior del área en uso de licencia, el cual tendrá derecho a percibir la diferencia de salario entre el correspondiente a su categoría y la del reemplazante y por el periodo que dure dicho reemplazo.-

c.3.) **Otros suplementos** podrán ser establecidos por la autoridad de aplicación, previa consulta de las entidades sindicales signatarias del convenio colectivo de Trabajo.

d) **BONIFICACIONES** podrán establecerse de conformidad con lo prescripto en el artículo 6° in fine de la Ley N° 14.656 y pagaderas según surja del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 64.- BONIFICACIÓN POR SERVICIOS CUMPLIDOS: el trabajador que reuniera como mínimo TREINTA (30) años de servicio, percibirá una única



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a SEIS (6) mensualidades del sueldo básico de su categoría, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole dentro de los TREINTA (30) días del cese, siempre que éste no fuera motivado por razones disciplinarias

ARTÍCULO 65.- Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior, con la excepción de las Bonificaciones, serán percibidas mensualmente por el trabajador. Las bonificaciones a establecerse de acuerdo con sus características particulares serán pagaderas conforme surja del convenio colectivo de trabajo.

ARTÍCULO 66.-El trabajador tendrá derecho a percibir:

a) **SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO:** conforme lo determine la legislación vigente a liquidarse, de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.

b) **ANTICIPO JUBILATORIO:** El personal afiliado al Instituto de Previsión Social que, comprendido en el artículo 2° del Decreto-Ley 9.650/1980 (texto ordenado) y no excluido por el artículo 3° del mismo y/o normas que lo suplanten, cese en su condición de activo, o hubiere cesado con anterioridad a la sanción de la presente, cumplimentando los recaudos necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al SESENTA POR CIENTO (60%) de su remuneración mensual hasta tanto se haga efectivo el pago de su prestación previsional. Las retribuciones percibidas durante dicho período tendrán el carácter de anticipo, y serán deducidas al momento de efectuarse la liquidación de los retroactivos correspondientes.

c) **VACACIONES NO GOZADAS AL CESE:** corresponde pago de los salarios correspondientes a los días por los que no gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo, incluyendo la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce dicho cese. En ningún caso se podrá abonar los salarios por este concepto por periodos superiores a los DOS (2) años anteriores al año en que se produce el cese. –

COMPENSACIONES



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 67.- Las compensaciones se asignarán como importe a percibir en concepto de devolución de Gastos originados por el cumplimiento de Órdenes de Servicio en la forma y monto que establezca el Convenio Colectivo de Trabajo y por los siguientes motivos:

- a) **VIÁTICO:** como asignación diaria para atender todos los gastos personales que le ocasione al trabajador el desempeño de una comisión de servicios a cumplir fuera del lugar habitual de prestación de tareas, la que se considerará remuneración a todos los efectos.
- b) **MOVILIDAD:** como importe que se acuerda al personal para atender los gastos personales de traslado que origine el cumplimiento de una comisión de servicio. El monto que supere los gastos debidamente acreditados será considerado remuneración a todos los efectos.

DE LAS ASIGNACIONES FAMILIARES y SUBSIDIOS

ARTÍCULO 68.- El trabajador gozará de las asignaciones familiares por cargas de familia, y sus derecho-habientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con lo que la legislación nacional y/o provincial en materia laboral establezca con carácter general.

ARTÍCULO 69.- En caso de fallecimiento del trabajador, los derechohabientes serán beneficiarios de un subsidio y su percepción será de acuerdo al siguiente orden de prelación:

- a) viudo o viuda.
- b) conviviente de conformidad con los artículos 509 y siguientes del Código Civil y Comercial de la Nación.
- c) hijos hasta los DIECIOCHO (18) años de edad.

La limitación a la edad establecida en el inciso c) no rige si los derechohabientes se encontraren incapacitados para el trabajo a la fecha de fallecimiento del causante o incapacitados a la fecha en que cumplieran DIECIOCHO (18) años de edad.

Se entiende que el derechohabiente estuvo a cargo del causante cuando concurre en aquél un estado de necesidad revelado por la escasez o carencia de recursos personales, y la falta de contribución importa un desequilibrio esencial en su



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

economía particular. A fin de acreditar tal extremo se requerirá información sumaria labrada ante órgano judicial pertinente, como así también cualquier otro medio de prueba que permita acreditar fehacientemente que el derechohabiente estuvo a cargo del causante.

En los supuestos de los incisos b) se requerirá que el o la causante se hallase separado de hecho o legalmente, o haya sido soltero, viudo o divorciado y hubiera convivido públicamente en aparente matrimonio durante por lo menos CINCO (5) años inmediatamente anteriores al fallecimiento.

ARTÍCULO 70.- El importe del subsidio por fallecimiento será equivalente a DIEZ (10) veces el sueldo asignado a la categoría inferior del Agrupamiento Personal Administrativo del Régimen para el Personal de la Administración Pública provincial. El monto habrá de calcularse al momento de producirse el deceso y se abonará en forma inmediata a los derechohabientes mencionados en el Artículo 69 del presente. En el supuesto de que el fallecido no dejare cónyuge supérstite en condiciones de percibir el beneficio, éste se abonará por partes iguales a los hijos, y no habiéndolos, a los padres.

RÉGIMEN DE LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS

ARTÍCULO 71.- El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por enfermedad o accidente de trabajo.
3. Por atención de familiar enfermo.
4. Por duelo familiar.
5. Por pre-examen y examen.
6. Para estudios, actividades culturales y/o deportivas.
7. Por matrimonio del propio trabajador o de sus hijos.
8. Por nacimiento o adopción.
9. Por asuntos particulares
10. Por actividad gremial o cargo electivo.

LICENCIA PARA DESCANSO ANUAL



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 72.- La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio y se concederá con goce íntegro de haberes. El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido UN (1) año de actividad ininterrumpida el 31 de diciembre del año inmediato anterior al de su otorgamiento.

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

El periodo de descanso anual podrá ser fraccionado en DOS (2) etapas dentro del mismo año, siempre que no se afectara la prestación de los servicios. A tal fin deberá contemplarse el otorgamiento en los períodos estival e invernal.

El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevisibles del servicio, por enfermedad o por duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso por razones de servicio deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, previa consulta al trabajador concernido. De no ser posible, o de no acordar para que fuera en el mismo año calendario, el remanente será concedido en el año siguiente. Finalizada la licencia por enfermedad o duelo, el trabajador continuará usufructuando su licencia por descanso anual.

Asimismo, para aquellos padres, como así también para quienes tengan en formal guarda o custodia, niños en edad escolar inicial y primaria y conforme los recaudos que al efecto determine la autoridad de aplicación, podrán fraccionarlo por un periodo no inferior a CINCO (5) días ni mayor a DOCE (12) días para ser gozados al inicio del ciclo escolar. De la misma manera se procederá por un término no superior a CINCO (5) días para quienes estén a cargo de hijos ingresando al primer año de los estudios secundarios.

Cuando el trabajador no hiciere uso de la licencia en el año calendario correspondiente por el motivo que fuere, perderá sus derechos a ella, sin que esto genere compensación económica alguna. No obstante, en caso de hallarse interrumpida por alguna de las circunstancias antes enunciadas o por expreso



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

pedido excepcional del trabajador, las mismas deberán ser gozadas indefectiblemente dentro del año calendario posterior al período que le hubiere correspondido ser gozada. Resultará facultad de la autoridad de aplicación evaluar la excepcionalidad del pedido y conceder o rechazar el pedido efectuado por el trabajador, sin que resulte ello materia de revisión. Bajo ningún concepto podrá acumularse bajo esta figura más de dos periodos vacacionales.-

Las licencias por descanso anual serán concedidas por autoridad no inferior a Director y a propuesta de los Jefes de Departamento o superior de cada dependencia, de oficio, o a requerimiento del titular de la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal.

A los efectos de no dificultar la prestación de los servicios, cada Secretaría elaborará el Plan Anual de Vacaciones antes del 30 de noviembre de cada año. Del mismo se pondrá en conocimiento del titular de la citada unidad organizativa.

ARTÍCULO 73.- La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

- a) De CATORCE (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de CINCO (5) años.
- b) De VEINTIÚN (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de CINCO (5) años, y no exceda de DIEZ (10).
- c) De VEINTIOCHO (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de DIEZ (10) años, no exceda de VEINTE (20).
- d) De TREINTA Y CINCO (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de VEINTE (20) años.

Cuando se trate de trabajadores casados y ambos revistaran en la Administración Municipal, las respectivas licencias les serán otorgadas en forma simultánea siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

ARTÍCULO 74.- A efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, las certificaciones de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias deberán hallarse debidamente legalizadas.

LICENCIA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 75.- El trabajador deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra en el transcurso de la primera jornada de trabajo y dentro de las TRES (3) primeras horas del inicio de la misma, respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.

Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la ocurrencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada. De no acreditarse este supuesto las ausencias serán computadas como licencia por asuntos particulares.

La Administración efectuará el control por facultativos designados a los efectos, encontrándose el trabajador obligado a someterse al mismo.

En caso que la misma se efectuara a través del servicio de reconocimiento médico domiciliario, la visita deberá efectuarse preferentemente dentro del horario diurno, no pudiendo excederse de las 21Hs.

Si por enfermedad debiera retirarse del servicio, se considerará el día como licencia por enfermedad si hubiere transcurrido menos de media jornada de labor, y cuando hubiere trabajado más de media jornada se le concederá permiso de salida, sin reposición horaria.

ARTÍCULO 76.- En los casos de enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo, que impidan al trabajador prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia rigiendo para todos los casos, el procedimiento que determine la ley aplicable.

Será considerada enfermedad de corta evolución aquella que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, por un lapso de hasta SESENTA (60) días corridos, teniendo el goce íntegro de haberes.

Se considerará enfermedad de larga evolución aquella que ocasione al agente impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas por un lapso mayor de SESENTA (60) días corridos.

Esta circunstancia será determinada exclusivamente por una Junta Médica jurisdiccional, dentro de un plazo de TREINTA (30) días corridos de haber comenzado la licencia.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 77.- Los impedimentos para realizar la prestación por hallarse en uso de licencia médica conforme al artículo precedente, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de TRES (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de CINCO (5) años, y de SEIS (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias de enfermedad se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a SEIS (6) y DOCE (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a CINCO (5) años.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

ARTÍCULO 78.- En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento, el trabajador, una vez agotada la licencia prevista por el artículo anterior, 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 (1) año 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 continuara, se le conservará el empleo por el plazo de UN (1) año más sin goce de haberes. Si vencida la reserva sin goce de haberes, el trabajador continuara con la imposibilidad de reintegrarse a sus funciones, operará la cesantía automáticamente, sin necesidad de notificación y/o interpelación alguna.

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

ARTÍCULO 79.- En los supuestos de enfermedades de larga evolución, dentro del año calendario de verificada la misma, se realizará Junta Médica Jurisdiccional para determinar el porcentaje de incapacidad laboral que pudiese tener el trabajador, conforme los criterios expuestos por el Baremo Nacional. Cuando la



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

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

ARTÍCULO 80.- La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestase transcurrido los DOS (2) años.

La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante ese período fueren acordados a los trabajadores de su misma categoría.

ARTÍCULO 81.- Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Junta 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 79 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.

LICENCIA POR ATENCION DE FAMILIAR ENFERMO

ARTÍCULO 82.- Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezcan 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, de hasta un máximo de VEINTE (20) días por año calendario.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

Los trabajadores con hijos discapacitados o con enfermedades crónicas o extensas, tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de éstos por un máximo de VEINTICINCO (25) días con goce de haberes

A los fines previstos en el presente artículo, la persona deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriéndose una antigüedad determinada.

En caso de existir más de un trabajador que resulten ser familiares entre sí laborando para la Municipalidad, la licencia solo podrá ser gozada por un integrante del grupo familiar. Los empleados en uso de las licencias previstas por razones de salud, accidente de trabajo o atención de familiar enfermo no podrán ausentarse del lugar de su residencia o, -en su caso, de la del familiar enfermo, sin autorización del servicio médico que hubiera acordado la respectiva licencia. De no cumplir con ese requisito, la misma le será considerada sin goce de sueldo a partir de la fecha en que se compruebe la falta, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

LICENCIA POR DUELO FAMILIAR

ARTÍCULO 83.- 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 concubinato, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra o hermano o hermanastro.

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

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



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

En el supuesto que el trabajador debiera desplazarse a más de DOS CIENTOS (200) km contados desde la sede del Edificio Municipal, el titular de la unidad a cargo de las acciones de Personal podrá justificadamente extender los plazos establecidos precedentemente conforme a distancias y medios de transporte.

LICENCIA POR PRE-EXAMEN Y EXAMEN

ARTÍCULO 84.- El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

- a) Carreras de al menos UN (1) año de nivel terciario 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 trabajador tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.
- b) Cursos preparatorios de ingreso a carreras previstas en el inciso anterior: el o los días de examen hasta un máximo de CINCO (5) días hábiles.
- c) 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 el día del examen para el que haya pedido esta licencia, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

En el supuesto de estar cursando o rindiendo las asignaturas de los DOS (2) últimos años que hubiesen quedado pendientes para completar el ciclo de estudios secundarios obligatorio de conformidad con la Ley de Educación Nacional, se podrá conceder hasta QUINCE (15) días hábiles para esos DOS (2) ejercicios.

- d) Curso primario. Con el objeto de promover la finalización de los estudios del nivel primario de educación se podrá conceder hasta un máximo de NUEVE (9) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Además, el



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

Para otorgar esta licencia, el trabajador deberá presentar la certificación oficial del establecimiento en el que cursare estudios de su condición de alumno regular en cada ejercicio y declarar en carácter de declaración jurada de encontrarse cursando las asignaturas o cursos según corresponda.

Solo se podrá conceder esta licencia durante la cantidad de ejercicios equivalente a la prevista en los planes de estudios oficiales en los que se encuentre incurso, debiendo notificar a la Administración en el supuesto que hubiese hecho abandono o suspensión de los referidos estudios. En este último supuesto de abandono o suspensión de estudios, el trabajador que los retomara tendrá derecho a la licencia correspondiente deducidos los días que hubiera gozado en el ejercicio en que se hubiere producido estas circunstancias, siempre que no se incurriera en la falta prevista en el siguiente párrafo.

El empleado deberá presentar dentro de los CINCO (5) días hábiles de producido el reintegro al servicio, el o los comprobantes de haber rendido examen o en su defecto, constancia que acredite haber iniciado los trámites para su obtención, extendidos por el respectivo establecimiento educacional.

No declarar el abandono o suspensión de los estudios y solicitar el goce de las licencias previstas en el presente artículo constituye falta grave.

e) Integración de Tribunal Examinador. Se concederá hasta SEIS (6) días de licencia cuando el trabajador deba integrar tribunal examinador en establecimientos educacionales oficiales o incorporados, o en universidades privadas reconocidas por el Gobierno Nacional, y con tal motivo se produjera conflicto de horarios. A este efecto deberá presentar la certificación del establecimiento educativo correspondiente.

Para aquellos trabajadores que se encuentren alcanzados por regímenes especiales de trabajo donde se desempeñen labores solo en fines de semana y feriados, los plazos previstos en los incisos anteriores, se reducirán a UN TERCIO (1/3).



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

**LICENCIA POR ESTUDIO, ACTIVIDADES CULTURALES
Y/O DEPORTIVAS**

ARTÍCULO 85.- Para 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 siempre que esas actividades fueran declaradas de interés público municipal por la autoridad de aplicación.

Para tener derecho al goce de esta licencia, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor a TRES (3) años en la Administración Municipal como personal permanente.

De la misma manera, en el supuesto en el que el trabajador realice actividades que mejoren su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad en la Administración Municipal, se le podrá conceder licencia con goce de haberes por un lapso de hasta UN (1) año.

En ambos supuestos la autoridad de aplicación exigirá como requisito para el otorgamiento de esta licencia, la contraprestación de tareas afines a los estudios realizados y la permanencia en su carácter de trabajador municipal, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozará así como realizar actividades de transferencia de los conocimientos y/o tecnologías y/o la capacitación y entrenamiento al personal atinente de la Administración. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos.

Esta licencia podrá ser solicitada UNA (1) vez cada SIETE (7) años de servicios efectivos.

ARTÍCULO 86.- El trabajador que acreditara ser deportista aficionado y fuere designado para intervenir en competencias regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en campeonatos nacionales o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, podrá gozar de licencia especial deportiva para su



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

preparación o participación en las mismas por hasta DIEZ (10) días hábiles por año calendario y por todo concepto. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes por la Autoridad de Aplicación cuando el trabajador registrara una antigüedad mayor a TRES (3) años en la Administración Municipal.

LICENCIA POR MATRIMONIO

ARTÍCULO 87.- El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a QUINCE (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes.

Dicha licencia podrá ser usufructuada entre los QUINCE (15) días corridos previos y los posteriores a la fecha de su matrimonio sea civil o religioso a opción del trabajador.

En el supuesto de matrimonio de hijo/a se le concederá licencia con goce de haberes por CINCO (5) días corridos con goce de haberes, pudiendo el empleado decidir fraccionarlos en DOS (2) períodos anterior o posterior a la fecha del matrimonio sea civil o religioso según optare.

LICENCIA POR NACIMIENTO O ADOPCION

ARTÍCULO 88.- La licencia por nacimiento será otorgada a la persona gestante y progenitor/a no gestante a fin de garantizar el cuidado integral de niños/as recién nacidos/as.

La reincorporación del personal se producirá en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia.

1.-PERSONA GESTANTE. La licencia por nacimiento podrá ser gozada por la persona gestante durante un período de CIENTO VEINTE (120) DÍAS.

La misma se desdoblará en TREINTA (30) días anteriores al parto y NOVENTA (90) días posteriores al parto. Para establecer el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el/la médico/a que asista a la persona gestante.

La persona gestante podrá optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de QUINCE (15) días. En cualquier caso, los días no



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

En caso de gestación o de nacimiento de DOS (2) o más hijos/as, el lapso se extenderá por el término de TREINTA (30) días corridos por cada hijo/a. El lapso podrá ser adicionado a opción de la persona gestante al período anterior o 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 persona gestante hasta completar los CIENTO VEINTE (120) días de licencia. En este caso la persona gestante justificará con certificados oficiales tal circunstancia.

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

Vencido el lapso previsto para el período posterior al parto, la persona gestante podrá optar por extender su licencia hasta CIENTO VEINTE (120) días corridos más, sin percepción de haberes. En caso de trabajar ambos/as progenitores/as en el municipio, esta licencia podrá ser tomada optativamente por cualquiera de ellos/as.

2.- PROGENITOR/A NO GESTANTE: El/la progenitor/a no gestante tiene derecho a una licencia por nacimiento con goce íntegro de haberes de TREINTA (30) días corridos posteriores al parto.

En caso de nacimiento de DOS (2) o más hijos/as, el lapso se extenderá por el término de DIEZ (10) días corridos por cada una de esas personas.

Asimismo, el/la progenitor/a no gestante gozará de TREINTA (30) días corridos adicionales de licencia parental con goce íntegro de haberes, que podrá tomarse en cualquier momento del primer año del hijo o hija nacido/a. Esta licencia podrá ser fraccionada sólo una vez.

En caso de que ambos/as progenitores/as sean trabajadores/as del Municipio, los primeros TREINTA (30) días, posteriores al parto, se otorgarán a ambas personas en forma simultánea.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

3.-EMBARAZO DE ALTO RIESGO. Cuando el embarazo se considere de alto riesgo o la persona gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la progenitor/a no gestante 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 se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia de la persona gestante será de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos a partir del hecho. Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

ARTÍCULO 89.-En caso de fallecimiento o accidente invalidante de la persona gestante durante el parto, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a la licencia que le hubiere correspondido a la primera por atención del hijo/a recién nacido/a.

En el supuesto de fallecimiento o enfermedad o accidente invalidante de la persona gestante dentro de los SESENTA (60) días posteriores al parto, el/la progenitor/a no gestante tendrá derecho a usufructuar el plazo de licencia establecido en el párrafo anterior, con deducción de los días que van desde el nacimiento del hijo/a hasta la fecha de fallecimiento o enfermedad o accidente de la persona gestante. Asimismo, se adicionará la correspondiente licencia por fallecimiento establecida en el presente Estatuto.

En cualquiera de los supuestos, los y las trabajadoras conservarán todos los derechos y obligaciones emanadas del Estatuto, con goce íntegro de haberes.

En todos los casos previstos en el presente, el/la trabajador/a deberá justificar con certificados oficiales, las circunstancias que dieran lugar a cada uno de los supuestos específicos.

Establézcase una licencia especial de CINCO (5) días hábiles, con goce de haberes, para los/as progenitores/as no gestantes, cuyos hijos/as fallecieran en el momento del parto o en el transcurso del período de gestación. En el primer



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

supuesto, la licencia especial establecida, se acumulará a la correspondiente por fallecimiento.

a) LICENCIA POR CUIDADOS ESPECIALES: Se otorgará a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento en los siguientes casos:

1. Nacimiento de hijo con discapacidad: CIENTO OCHENTA (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestase con posterioridad al nacimiento y hasta los SEIS (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.
2. Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

En todos los casos previstos en el presente, el/la trabajador/a deberá justificar con certificados oficiales las circunstancias que dieran lugar a cada uno de los supuestos específicos.

b) LICENCIA POR ADOPCION: 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.

La licencia por adopción de un niño, niña tendrá una duración de CIENTO VEINTE (120) días corridos. En caso de que ambos/as adoptantes sean personal municipal, los primeros TREINTA (30) días se otorgarán a ambas personas en forma simultánea, el resto de los días serán gozados por una de ellas en forma completa, o, por ambas en forma sucesiva.

En aquellos casos en que se adopte simultáneamente a más de un niño/a o adolescente, el período se extenderá por TREINTA (30) días por cada adoptado/a. Vencido ese lapso, uno/a de los/as adoptantes podrá optar por extender su licencia hasta CIENTO VEINTE (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

Quien adopte a un niño, niña o adolescente con discapacidad tendrá derecho a una licencia por un período de CIENTO OCHENTA (180) días corridos con goce íntegro



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

de haberes. Vencido ese lapso, 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 a 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/a de los/as adoptantes en forma individual, quienes podrán solicitarla en forma conjunta o alternada en caso de que ambos/as fueren trabajadores/as del municipio.

El cónyuge o la persona con la cual estuviese en unión civil o sea pareja conviviente del/de la adoptante tendrá una licencia por un período de CINCO (5) días hábiles con goce integro de haberes.

ARTÍCULO 90.- A los fines de la lactancia natural o artificial del niño/a menor de DOCE (12) meses de edad, la persona lactante gozará de una pausa por alimentación y cuidado que comprenderá DOS descansos de UNA (1) hora o la disminución de DOS (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral, 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 el/la progenitor/a no lactante.

El mismo beneficio se acordará a los y las trabajadoras que posean la tenencia, guarda o tutela.

LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES

ARTÍCULO 91.- El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce integro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta DOS (2) días hábiles.
- b) Donación de sangre, el día de la extracción.
- c) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de DIECIOCHO (18) años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de DOS (2) horas, con goce integro de haberes. Para el goce de



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, pre-escolar y primer grado, con independencia del lugar escolar en el que se deba producir, los trabajadores que no optaren por fraccionar la licencia por descanso anual conforme artículo 72 párrafo quinto del presente Estatuto, tendrán derecho a una sola franquicia horaria de hasta TRES (3) horas diarias durante CINCO (5) días corridos con goce de haberes durante el período de los primeros QUINCE (15) días de iniciado el ciclo lectivo. Si ambos padres fueran trabajadores del Municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos, excepto que el hijo contara con certificado único de discapacidad en los términos de la Ley N° 24.431 y modificatoria.

e) Por citación de autoridad escolar del hijo menor de DIECIOCHO (18) años, el padre o la madre tendrán derecho a una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia.

f) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genitomamario.

g) Las mujeres que recurran a técnicas de reproducción asistida gozarán de una licencia de hasta DIEZ (10) días fraccionables en el año con goce íntegro de haberes, a la cual podrán adicionarles hasta otros TREINTA (30) días sin goce de haberes. Para uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

h) 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 tal fin resultara de aplicación lo normado por Ordenanza Municipal N° 11.982, su correspondiente reglamentación y demás normativa que de ella se derive, o la que la reemplace.

i) Gozará de franquicia horaria el agente varón por el tiempo en que concurriera a hacer la extracción de sangre para la determinación del antígeno prostático específico.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

j) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá no asistir hasta TRES (3) días por año, en períodos no mayores de UN (1) día. El pedido de justificación deberá ser presentado, hasta TRES (3) horas posteriores al inicio de la jornada laboral del día respectivo.

LICENCIA POR ACTIVIDAD GREMIAL O CARGO ELECTIVO

ARTÍCULO 92.- El trabajador gozará de permiso o de licencia por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la respectiva legislación.

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

a) Los miembros de comisión directiva que no utilizasen el derecho precitado y los delegados del personal tendrán derecho a licencia con goce de sueldo de hasta CINCO (5) días corridos o alternados mensuales, cuando la misma fuere necesaria para la defensa de los derechos individuales y colectivos de sus representados y/u organización.

b) Los miembros de las comisiones directivas, de las comisiones internas y/o los delegados del personal tendrán derecho a disponer de hasta CINCO (5) horas semanales, para realizar actividades relacionadas con su cometido. Igual derecho se otorgará a los delegados del personal cuando deban desarrollar actividades de índole gremial, aún fuera de su lugar o ámbito de trabajo.

En todos los casos los beneficios serán tramitados exclusivamente por la asociación gremial de que se trate, debiendo presentar asimismo a la autoridad facultada para concederlos, documentación en la que conste:

- a) Cargo para el cual fue elegido, fecha de comienzo y finalización de su mandato.
- b) Cargo para el cual fue designado y duración del mismo.
- c) Para los delegados, término de su desempeño y área o ámbito del mismo.

La licencia a que se refiere el presente será concedida por el Secretario del área donde se desempeñe el Delegado, debiendo ser renovada por la entidad gremial, el primer día hábil de cada año.

Las licencias previstas en los incisos a) y b) serán otorgadas por el Director del área donde se desempeñe el delegado. Para estos supuestos, la organización



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

sindical dispondrá de SETENTA Y DOS (72) horas hábiles siguientes a la finalización del beneficio para acreditar su procedencia.

El número de trabajadores en uso de licencia gremial simultáneo y permanente, no podrá superar al doble de la cantidad de integrantes de la comisión directiva de la organización gremial de que se trate, incluidos estos últimos.

A los efectos de la acreditación de la personería gremial de la entidad respectiva, la misma deberá acompañar la pertinente certificación extendida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación.

ARTÍCULO 93.- El personal designado para desempeñar en forma rentada o no, un cargo electivo de representación política o con funciones políticas en el orden nacional, provincial o municipal, cuyo desempeño fuere incompatible con su empleo municipal, tendrá derecho a una licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato o función, debiendo reintegrarse a sus tareas, dentro de los TREINTA (30) días siguientes a su finalización. Vencido ese término sin que se verificara el correspondiente reintegro, operará cesantía automáticamente, sin necesidad de notificación y/o interpelación alguna.

DEL REGIMEN DE PASIVIDAD ANTICIPADA

ARTÍCULO 94.- Los trabajadores permanentes podrán acogerse al Régimen de Pasividad Anticipada establecido por el presente, cuando faltaren DOS (2) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria.

ARTÍCULO 95.- El acogimiento al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente el trabajador a la situación de pasividad con goce parcial de haberes del SESENTA POR CIENTO (60%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.

A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculado sobre el CIEN POR CIENTO (100%) del salario que le corresponda en actividad.

La Administración Pública deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el CIEN POR CIENTO (100%) de la remuneración del trabajador.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 96.- Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el periodo de pasividad.

ARTÍCULO 97.- Cumplidas las condiciones necesarias para la obtención del beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiera prestado servicio efectivo durante el periodo de pasividad.

DEL DERECHO DE RENUNCIA

ARTÍCULO 98.- El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los TREINTA (30) días corridos posteriores a su presentación ante la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal. La falta de acto expreso de aceptación en el plazo previsto autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada, salvo hallarse incurso en sumario administrativo conforme lo establecido en el artículo 109 del presente Estatuto.

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

En los casos que el renunciante sea objeto de una investigación sumarial, la aceptación o rechazo de la renuncia se suspenderá hasta tanto se resuelva el mismo o por el plazo máximo de CIENTO OCHENTA (180) días, lo que se produzca primero.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 99.- Los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

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



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

Queda comprendido en los alcances de esta obligación para el personal que revista en el Agrupamiento de Servicios de Jefatura, velar por la efectividad del grupo de trabajo y de la eficiencia y eficacia de la unidad organizativa puestos bajo su mando, calificar debida y oportunamente el desempeño del personal, calificar el desempeño durante el período de prueba al efecto de la adquisición de la estabilidad prevista por el presente, promover su capacitación y perfeccionamiento, alentar la carrera en los términos del presente y aplicar o hacer aplicar, si correspondiera, el régimen disciplinario.

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

Las instrucciones en materia de reserva absoluta serán dispuestas por normas específicas o por autoridad no inferior a Secretario.

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

A tal efecto se entenderá que el cuidado estará dado por el buen uso de los bienes de propiedad municipal o bajo custodia del Municipio, a los que el trabajador tenga acceso tanto en su específico ámbito de trabajo, o estén asignados para el cumplimiento de sus tareas como en ocasión de interactuar en dependencias del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, que fueran ajenas aquella a la que se encuentre orgánicamente afectado. En aquellos supuestos que el trabajador que tomare conocimiento directo de la desaparición de dichos bienes, deberá formular la respectiva denuncia en sede policial o judicial, la que deberá elevar a su Superior jerárquico para dar curso a los trámites administrativos que deban proceder.

d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo.

Queda incluido en esta obligación la portación visible de la credencial identificadora del trabajador conforme a lo que la autoridad de aplicación reglamente.

e) No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

atención al público, por razones o bajo pretexto de cualquier condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

f) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio, siempre que los mismos se dicten dentro del horario de la jornada laboral. En los casos de imposible realización de los cursos a realizarse en la jornada laboral, el trabajador tendrá derecho a una compensación horaria equivalente a ser concedida dentro de los TREINTA (30) días corridos de completada la actividad capacitadora.

Queda comprendido en este inciso, la obligación de permanecer en la Administración Municipal por el período comprometido por la utilización de becas, subsidios o licencias, que dicha Administración hubiera financiado o tramitado o proceder con la devolución de los importes que las mismas hubiera podido comportar, de conformidad con lo establecido en el Artículo 85 del presente Estatuto.

g) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento, así como de acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio al Municipio, configurar delito, o resultar una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando ello involucrase a sus superiores inmediatos podrá hacerlo conocer directamente a la Autoridad de Aplicación. En todos los casos se asegurará la reserva de su identidad.

h) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres, y acreditar el cumplimiento de las obligaciones cívicas.

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

j) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.

k) 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 y/o contratos que lo vinculen con la Administración



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

Pública Nacional, Provincial y Municipal, su condición de jubilado o retirado, a efectos de determinar si está encuadrado en el régimen de acumulación de cargos, funciones y/o pasividades.

l) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo. La Unidad Organizativa a cargo de las acciones de Personal, o la que haga sus veces, dispondrá con carácter semestral la recopilación de novedades tendientes a mantener actualizado el domicilio real y demás datos pertinente de los trabajadores, quedando en cabeza de éstos la notificación fehaciente de su modificación.

El falseamiento de los datos contenidos en las declaraciones establecidas, conforme al presente, constituirá falta grave, así como también la falta de presentación una vez que fuera intimado por escrito a efectuarla.

m) Someterse al examen psicofísico con la frecuencia que determine la autoridad competente, conforme al protocolo determinado por la autoridad nacional en la materia, así como a los exámenes complementarios específicos establecidos en los casos de exposición a trabajadores químicos, físicos o biológicos o de riesgos ergonómicos.

n) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 100.- Está prohibido a los trabajadores:

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

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.

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

d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.

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

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

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

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

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

j) Representar, patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Municipal excepto los casos de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge y de sus parientes consanguíneos o afines en primer grado.

k) 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.

l) 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.

m) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal por hasta DOS (2) años posteriores a la culminación de la función o cargo detentado.

n) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función, obligación que abarca al accionar del



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

personal que con motivo o en ejercicio de sus funciones se aprovechare de una relación jerárquica induciendo u obligando a otro trabajador a acceder a sus requerimientos sexuales, haya o no acceso carnal. Las denuncias o acciones que corresponda ejercer con motivo de la presunta configuración de la conducta antes descripta podrán ejercitarse, conforme lo previsto por el Protocolo frente a situaciones de Violencia de Genero, abuso, acoso y discriminación, sancionado mediante Decreto Municipal N° 2.025/2017 o la norma que en el futuro la reemplace o complemente. En todos los casos se garantizará la reserva de identidad del denunciante.

Asimismo, alcanza el accionar u omisión de los trabajadores que desempeñen sus funciones en contacto con menores, ancianos o discapacitados, que pueda implicar la obtención de beneficios de cualquier índole con motivo de la situación, de las pertenencias o de los trabajos de las personas que están bajo su custodia o atención.

Las conductas precitadas configuran faltas graves en los términos del presente.

o) Realizar proselitismo o acción política, lo que no impide al ejercicio regular de la acción política que se efectúe de acuerdo a las convicciones del trabajador, siempre que no contravenga disposiciones establecidas en la presente.

p) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

DEL REGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

ARTICULO 101.- Es incompatible el desempeño de un cargo remunerado en la Administración Pública Municipal con el ejercicio de otro de igual carácter en el orden nacional, provincial o municipal, con excepción de los supuestos que se determinen por vía reglamentaria, o los que se establezcan en el Convenio Colectivo de Trabajo, siempre que se respetaran las incompatibilidades éticas y horarias considerando en estas últimas, las previsiones sobre sistemas de reposición horaria.



DEL CESE DE LA RELACIÓN DE EMPLEO

ARTÍCULO 102.- El personal permanente de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en este Estatuto.

El cese del trabajador será dispuesto por las Autoridades de Aplicación por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los DOCE (12) meses requeridos para adquirir estabilidad o no hubiera satisfecho adecuadamente los requisitos previstos para dicho período de prueba conforme al Artículo 14 del presente régimen.
- b) Aceptación de la renuncia, en los términos y condiciones establecidos en el artículo 98 del presente Estatuto.
- c) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- d) Pasividad anticipada.
- e) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- f) Jubilación Ordinaria
- g) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad indicadas en el Artículo 101 del presente estatuto.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone esta ley.
- i) Por no alcanzar en DOS (2) períodos, las calificaciones al menos adecuadas establecidas por el régimen de evaluación del desempeño laboral conforme al presente.
- j) Fallecimiento.



DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 103.- 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.

Para el cómputo del monto máximo de días de suspensión al cabo de un año, se tomará como inicio del plazo el 1° día hábil de la notificación de la primera sanción.

II. Expulsivas:

Cesantía.

ARTÍCULO 104.- Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

- 1.-Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriera en CINCO (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.
- 2.-Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
- 3.-Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditada.
- 4.-Incomparecencia o negativa a declarar como testigo sin causa justificada y hallándose debidamente citado.

A los fines de acreditar las circunstancias descriptas en los incisos 2 y 3 se deberá labrar la respectiva acta, detallando el presunto incumplimiento, exigiéndose estar suscripta por al menos dos testigos presenciales del hecho generador, los cuales, en la medida de lo posible, no deberán tener vínculo entre sí.

ARTÍCULO 105.- Podrán sancionarse hasta con cesantía:

- 1.-Abandono del servicio sin causa justificada.

Se entenderá a tal efecto el retiro (sin retorno) del trabajador, del área a la cual estuviera orgánicamente afectado, sin autorización de Superior alguno, debiendo



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

acreditarse tal circunstancia debidamente, mediante el labrado de la respectiva acta, en el Parte Diario de Asistencia.

2.-Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a TREINTA (30) días de suspensión en los DOCE (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.

Se entenderá causal de faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, cuando ello haya dado lugar a TREINTA (30) días de suspensión en los DOCE (12) meses anteriores.

Se entenderá como superior, el inmediato con atribuciones suficientes para impartir órdenes directas al Trabajador en el ámbito del área a la cual estuviera orgánicamente afectado, o bien en ocasión del cumplimiento de tareas propias de la misma, fuera de dicho ámbito.

3.-Inconducta notoria.

4.-Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.

5.-Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por este Estatuto.

6.-Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.

7.-Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de DIEZ (10) días discontinuos en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.

8.-La sentencia firme condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, participe o encubridor de delitos de carácter doloso previstos en el Código Penal por delito contra la Seguridad Nacional o contra la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, o contra la fe pública.

9.-Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte su prestigio.

10.-Segunda calificación del desempeño inferior a la estipulada como adecuada o normal.

11.-Pérdida de la ciudadanía.

12.-Pena de inhabilitación absoluta o especial para la función pública



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

13.-Incurrir en situaciones pasibles de ser tipificadas como violencia de género, conforme la normativa que al efecto rija para la Municipalidad.

ARTÍCULO 106.- El trabajador que incurra en CINCO (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará de modo fehaciente, 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.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 107.- Las causales enunciadas en los Artículos 104 y 105 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal

ARTÍCULO 108.- Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por la autoridad de aplicación según corresponda. No obstante, las mismas quedan delegadas 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.- Director o funcionario de jerarquía superior: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta DIEZ (10) días por año calendario. A tal fin resultara necesario contar con el previo informe de los antecedentes del trabajador emitido por la Unidad Organizativa a cargo de las acciones de Personal.

b.- Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta CINCO (5) días.

c.- Jefe de División: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta UN (1) día.

Contra la sanción impuesta, el trabajador podrá interponer recuso, el cual tendrá carácter suspensivo a los fines de su cumplimiento. Toda suspensión será computada en días, sin prestación de servicios ni prestación de haberes a partir del día siguiente de su notificación, continuando vigente la cobertura de Obra social del trabajador sancionado.

Cuando medien las causales de incumplimiento reiterados del horario fijado y/o inasistencias injustificadas, que no excedan de DIEZ (10) días continuos o discontinuos en los doce meses inmediatamente anteriores, antes de aplicar la sanción pertinente se correrá vista al imputado a efectos de que dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas de su notificación, informe circunstanciadamente como se produjeron los hechos o las causas que lo motivaron.

PROCEDIMIENTO SUMARIAL
DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 109.- No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de DIEZ (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en esta Ordenanza. No obstante, aún cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso.

Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones correctivas.

ARTÍCULO 110.- La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso de que la resolución no afectare el derecho.

ARTÍCULO 111.- El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

En tal sentido, se considerarán como antecedentes del Trabajador, la existencia de sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente Ley, aplicadas y cumplidas, dentro del lapso de DOS (2) años previos a la fecha de supuesta comisión del hecho investigado.

ARTÍCULO 112.- El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

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



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

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

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

ARTÍCULO 113.- El régimen sumarial y el procedimiento breve previstos quedan establecidos en el Anexo II al presente Estatuto

ARTÍCULO 114.- Crease la junta de Disciplina cuya conformación y régimen de funcionamiento será reglamentada mediante convenio colectivo de Trabajo.

DEL PERSONAL TEMPORARIO

ARTÍCULO 115.- La Planta Transitoria estará conformada por personal temporario contratado a tiempo determinado para atender necesidades de servicios que no puedan ser cubiertos por personal de Planta Permanente o que complementen los servicios de éste, sea con carácter transitorio, estacional o eventual.

Conforme a su modalidad de pago, podrá ser personal:

a) Mensualizado o Jornalizado

b) Reemplazante para cubrir vacantes circunstanciales de personal permanente producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de su designación deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro empleado permanente, por parte del titular de la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal.

ARTÍCULO 116.- Es de aplicación al Personal Transitorio los requisitos para su admisibilidad, lo relativo a las inhabilidades, obligaciones, derechos, deberes y prohibiciones, con las salvedades propias de su condición de personal no permanente, así como a la acreditación de la idoneidad exigida para las tareas según se reglamente.

La apreciación de su idoneidad será efectuada mediante procedimiento abreviado establecido al efecto.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

En materia de derechos es de aplicación lo establecido por el artículo 13 del presente con excepción de sus incisos a), j), n) y s) y en lo relacionado con lo establecido en los incisos o) y p) según se reglamente.

Los años de servicios prestados serán computados solamente a los efectos del goce de su licencia ordinaria por descanso anual.

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

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

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

Las licencias a las que tiene derecho el personal temporario caducarán automáticamente al cesar en sus funciones. La caducidad comprende las licencias no utilizadas o las que se estuvieran utilizando al momento de producirse el referido supuesto.

La licencia anual ordinaria no utilizada deberá serle abonada.

ARTÍCULO 117.-El personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen, así como por faltas disciplinarias de conformidad con lo prescripto en este Estatuto.

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

ARTÍCULO 118.- El personal transitorio será evaluado por su desempeño y resultados y notificado de su calificación en el último mes de su contratación, siempre que esta sea por un término no inferior a SEIS (6) meses.

No está obligado por la obligación establecida en el inciso e) del Artículo 99 del presente, pero podrá ser incorporado a las actividades de capacitación y



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

perfeccionamiento de acuerdo con las posibilidades y facultades de dirección del Municipio siempre que se hubieran cubierto las necesidades correspondientes del personal permanente.

Las calificaciones del desempeño y las acreditaciones de las actividades de capacitación podrán servir de antecedentes preferentes para ulteriores contrataciones y para participar en los procesos de selección para el ingreso a la Planta Permanente.

ARTÍCULO 119.-La contratación se efectuará por acto administrativo, en el que se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada y/o modalidad de trabajo y lugar de trabajo, el tiempo de contratación, la remuneración a percibir conforme a lo establecido por el artículo 63 inciso a) del presente Estatuto con más los suplementos que pudieran corresponder por dicha tarea, y cláusula de rescisión a favor de la Administración Municipal.

ARTÍCULO 120.-El acto de designación del personal reemplazante se efectuará con afectación al cargo del titular. 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 121.- Establecese el día 8 de Noviembre de cada año como “**Día del Trabajador Municipal**”, el cual se regirá por analogía con lo normado por las Ley Nacional 23.555 para los feriados trasladables, a saber:

Cuando el día 8 de noviembre recaiga en día lunes, se mantiene el asueto en ese día.

Cuando el día 8 de noviembre recaiga en día martes o miércoles, pasa al día lunes anterior.

Cuando el día 8 de noviembre recaiga en día jueves o viernes pasa al día lunes posterior.-

Clausulas transitorias



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

CLAUSULA 1.- Podrá incluirse por única vez al momento de aplicarse el presente escalafón, al personal que, sin reunir los requisitos exigidos para el agrupamiento, desempeñe funciones propias del ejercicio del respectivo agrupamiento.

CLAUSULA 2.- Hasta tanto se celebre el convenio colectivo de trabajo, las remuneraciones del personal continuarán rigiéndose por sus respectivas normativas

CLAUSULA 3.- En el plazo de 30 días de sancionado el presente estatuto, deberá constituirse la comisión paritaria con el fin de elaborar el pertinente Convenio Colectivo de Trabajo. -



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ANEXO I

RÉGIMEN DEL PERSONAL DOCENTE MUNICIPAL

ARTÍCULO 1°.- El personal que desempeñe tareas docentes en los establecimientos dependientes de la Municipalidad de General San Martín, incorporados al Sistema Educativo Provincial en los términos de la Ley N° 13.688 y cuenten o no con subvención total o parcial para su funcionamiento, revistará como docente titular, provisional o suplente con los alcances previstos en el Capítulo VIII de la citada Ley, en especial por los artículos 135, con la salvedad de su relación de empleo formulada en el presente acto, 136, 145 y 146.

ARTÍCULO 2°. - El Personal docente titular comprendido en el artículo precedente mantiene relación de empleo con reserva de no ser aplicable lo establecido en la última frase del artículo 145 de la ley antes citada. A este efecto serán de aplicación las disposiciones contenidas en el presente Estatuto y en lo aplicable de los artículos 17 y 18 del Capítulo V del Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires aprobado por la Ley N° 10.579 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 3°. - Quedan incorporadas las categorías escalafonarias correspondientes al personal alcanzado por el presente de conformidad con lo establecido por el Capítulo IV de la Ley N° 10,579 (texto ordenado Ley N° 10,743), al Decreto N° 434/2017, o al que lo reemplace.

ARTÍCULO 4°. - Los salarios correspondientes a las remuneraciones previstas para la función, cargo, categoría y responsabilidad docente de revista conforme al Escalafón del Docente General, sin perjuicio de lo que se pudiera disponer en más conforme a las posibilidades financieras del Municipio, a lo que resulte de las negociaciones colectivas celebrados al amparo de la ley N° 14,456, y a las condiciones que se establezcan oportunamente.

No les será de aplicación lo establecido en los artículos 63 a 65 del presente Estatuto.

ARTÍCULO 5°. - El personal desempeñará su prestación en el turno previsto para la jornada escolar del Centro en el que reviste no aplicándosele lo establecido en los artículos 21 a 25 inclusive del presente estatuto.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 6°. - El personal contará con el Legajo correspondiente al Personal de la Intendencia de la Municipalidad de General San Martín ante la Dirección de Personal, sin perjuicio de la documentación que deba obrar o gestionarse en el establecimiento en el que preste servicios y lo dispuesto en el artículo 238 del Decreto N° 2.299/11, o al que lo reemplace.

ARTÍCULO 7°. - Todo asunto concerniente al presente régimen será materia de abordaje y tratamiento por parte del Convenio Colectivo de Trabajo. -



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ANEXO II
PROCEDIMIENTO SUMARIAL

ARTÍCULO 1°- La instrucción de sumario administrativo será ordenada por las autoridades de aplicación del presente estatuto. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

ARTÍCULO 2°. - Cuando ocurriese un hecho que pudiere motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente ley, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Para sanciones que requieren sumario previo:

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

b) Para las demás sanciones se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- Cuando se trate de la aplicación de las sanciones directas de apercibimiento, llamado de atención o suspensión de hasta diez (10) días, de los cargos que se le imputen al trabajador se le dará traslado por el termino de CINCO (5) días para que alegue lo que estime pertinente, el que se le notificará personalmente. Si se negare a recibir la notificación se le hará entrega de la misma en presencia de DOS testigos de lo que se dejará constancia.

2.- En su contestación escrita el agente podrá ofrecer la prueba documental en caso de prueba testimonial solo con expresa indicación del fin probatorio de la misma, debiendo guardar estricta relación con el hecho o comportamiento endilgado. Es decir que no serán procedentes los testigos de concepto.

3.- Una vez constado el traslado o venido el plazo para tal efecto, se dictara el acto administrativo imponiendo la sanción en caso de corresponder, debidamente fundada, con la clara exposición de los hechos e indicación en caso de suspensión, de la cantidad de días, de la fecha a partir de la cual se hará efectiva y de la fecha en que el agente debe reincorporarse. El acto se le notificara de idéntica forma a la dispuesta en el inciso 1° del presente.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 3°.- El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad de aplicación y el mismo no podrá durar más de SEIS (6) meses del hecho o conducta imputada. No obstante, y para el caso de existir causa penal ligada al hecho investigado, el plazo podrá extenderse hasta la resolución de la misma. Estando pendiente la causa criminal, el sumariado no podrá ser declarado exento de responsabilidad

En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al responsable del área a cargo de los Asuntos Legales o de la que haga sus veces, el cual contara con la asistencia de un Secretario ad-hoc que designará el mismo instructor. En todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia distinta de aquella donde se desempeña el sumariado.

ARTÍCULO 4°.- El sumario deberá iniciarse dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas de notificada la designación al sumariante y será secreto durante los primeros VEINTICINCO (25) días de su iniciación, plazo en el cual el instructor acumulará la prueba de cargo.

El término de prueba de cargo, como también el de descargo, podrá prorrogarse por DIEZ (10) días más en total, mediante resolución fundada del sumariante.

Concluida la acumulación de pruebas de cargos, se correrá vista por el término de DIEZ (10) días al inculpado para que efectúe su descargo y/o proponga las medidas que crea oportuno para su defensa.

Durante los QUINCE (15) días subsiguientes, el sumariante practicará las diligencias propuestas por el inculpado y en caso de no considerarlo procedente, dejará constancia fundada de su negativa.

Deberá acumularse al sumario, todos aquellos antecedentes que, habiendo sido solicitados en término, se produzcan con posterioridad hasta el momento de la emisión del dictamen.

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



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTICULO 5º.- El instructor debe emplazar al trabajador sumariado y recibirle declaración con referencia a los hechos cuya autoría se le atribuye. El trabajador sumariado podrá abstenerse de declarar. En ningún caso se le requerirá juramento o promesa de decir verdad, ni se ejercerá contra él coacción o amenaza, ni medio alguno para obligarlo, inducirlo o determinarlo a declarar contra su voluntad, ni se le harán cargos o reconvenciones tendientes a obtener su confesión.

La inobservancia de este precepto trae aparejada la nulidad de las actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad penal o disciplinaria que corresponda.

ARTICULO 6º.- Si el responsable no comparece dentro del término del emplazamiento sin causa justificada, se continuará el trámite del sumario previa declaración de su rebeldía la que será notificada por cédula al interesado.

ARTICULO 7º.- Si el responsable comparece con posterioridad a la declaración de rebeldía, toma intervención en el estado en que se encuentra el sumario, se le recibirá declaración si no se ha corrido traslado para la defensa.

ARTICULO 8º.- El imputado tiene los siguientes derechos:

- a) Conocer los hechos y las faltas que se le atribuyen.
- b) Negarse a declarar, sin que ello pueda ser considerada presunción en contra.
- c) Hacer uso de la asistencia letrada durante todo el procedimiento sumarial.
- d) Ofrecer toda la prueba de que pretende valerse, la que se ajustará a las normas de este reglamento.
- e) Dictar y leer por sí su declaración.
- f) Firmar cada una de las hojas de su declaración.
- g) Constituir domicilio especial.

ARTICULO 9º.- El instructor formulará al imputado las preguntas que considere pertinentes y que guardan relación con los hechos investigados. Debe permitir, además, que exprese lo que estime conveniente para su descargo. A continuación, le hará saber que puede ofrecer prueba, dejando constancia del cumplimiento de ese requisito.

ARTICULO 10.- Si el imputado no lee su declaración, debe hacerlo el instructor, dejando constancia del cumplimiento de esa disposición.

ARTICULO 11.- El trabajador sumariado puede ofrecer todo tipo de pruebas.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTICULO 12.- El instructor puede requerir informe de las oficinas públicas y privadas sobre circunstancias relacionadas con los hechos que se investigan.

ARTICULO 13.- Cuando se disponga la realización de pericias, la designación de experto recaerá en técnicos de la Administración Municipal o en su defecto de la Administración Pública Provincial.

ARTÍCULO 14.- El instructor puede disponer el reconocimiento de lugares o cosas, mediante inspección ocular, asentando en actas su resultado e ilustrándolo en su caso, con un croquis con los detalles respectivos.

ARTÍCULO 15.- El instructor recibirá, declaración a todas las personas que tengan conocimiento de los hechos investigados. Si existen impedimentos para recibir declaración de algún testigo, dejará constancia.

ARTICULO 16.- No pueden testificar contra el imputado los ascendientes, descendientes, hermanos y el cónyuge del imputado, salvo que el hecho aparezca ejecutado en perjuicio del testigo o contra una persona cuyo parentesco con él sea igual o más próximo. En caso de presentarse alguna de las personas mencionadas a declarar, se les hará saber de esa prohibición.

ARTICULO 17.- La citación de los testigos se efectuará mediante cédula en que se hará constar el sumario en el que son llamados a deponer. Se observarán los requisitos establecidos para las notificaciones.

ARTICULO 18.- Si el testigo es trabajador de la Administración Municipal y debidamente citado, no comparece o se niega a declarar sin causa justificada, su comportamiento lo hará pasible de la sanción de apercibimiento. En caso de reincidencia, le corresponderán tres días de suspensión.

ARTICULO 19.- Los testigos deben acreditar su identidad personal y manifestar sus datos personales, profesión y domicilio, si conocen al denunciante o al imputado y si para con alguno de ellos le comprenden los impedimentos o inhabilidades mencionados en el artículo 128, le será previamente explicado antes de empezar su declaración y de todo lo cual se dejará constancia en el acta testimonial.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 20.- Los testigos declararán bajo juramento de decir verdad. Si en el curso del proceso, el agente citado como testigo, resultare imputado, se le hará conocer el cambio de situación y se lo relevará del juramento.

ARTICULO 21.- Si el testigo es ciego y no sabe o no puede firmar, debe colocar la impresión digital al finalizar la declaración. En tales casos, a la declaración asistirá otra persona de la confianza de aquél, a quien se le permitirá leer el acta respectiva. De todo ello se dejará constancia, el incumplimiento de esta norma importa la nulidad de la diligencia.

Similar proceder y a criterio de la instrucción sumarial, se adoptara en caso de recibírsele declaración testimonial a cualquier testigo que tenga de una discapacidad distinta de la enunciada en el presente.

ARTICULO 22.- Durante la instrucción, el imputado puede presentar los documentos que ofrezca como prueba.

ARTICULO 23.- El imputado contestará afirmativamente o negativamente en cuanto a la autenticidad de los documentos que le exhiban y puede hacer las declaraciones que estime necesario sobre dichas pruebas.

ARTICULO 24.- Cuando los testimonios sean discordantes acerca de un hecho que interese a la investigación, el instructor debe efectuar careo entre los testigos.

ARTICULO 25.- Si alguna de las personas que deben ser careadas no concurre por causa, justificada se cumplirá la diligencia haciéndole conocer a quien comparezca en lo pertinente, las declaraciones que se reputan contradictorias.

ARTICULO 26.- Practicadas las pruebas de cargo y agregados los antecedentes administrativos, el instructor formulará la imputación a todos aquellos que de la misma resultaren inculcados, indicando la presunta falta cometida y ordenando el traslado para la defensa.

ARTICULO 27.- Transcurrido el plazo establecido en el artículo 4 sin haberse ejercido la defensa, se tendrá por decaído el derecho para hacerlo y se continuará el procedimiento.

ARTICULO 28.- Las actuaciones sumariales no podrán ser sacadas de la sede de la instrucción, pudiendo el imputado o su defensor tomar conocimiento de las mismas en las oficinas del Instructor sumariante.



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

ARTÍCULO 29.- Con el escrito de defensa el imputado puede presentar nuevas pruebas, las notoriamente improcedentes se rechazarán mediante resolución fundada, la que será inapelable.

ARTICULO 30.- El imputado puede presentar el pliego de las preguntas que pretenda sean formuladas a los testigos por él propuestos, sin perjuicio de las que podrá formular el instructor.

ARTICULO 31.- Transcurrido el plazo para efectuar la defensa, en su caso, producida la prueba ofrecida el instructor procederá a la clausura del sumario y deberá emitir dictamen dentro del término de diez días, aconsejando la resolución a adoptar.

ARTICULO 32.- Emitido el dictamen, se correrá vista al imputado por el término de CINCO días a efectos de la presentación de su alegato. Vencido dicho plazo se elevarán las actuaciones, previa intervención de la unidad organizativa a cargo de las acciones de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado, en el plazo de DOS (2) días al órgano de disciplina. En su caso, este órgano se expedirá dentro de los DIEZ (10) días, término que no podrá ser prorrogado, debiendo 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 33.- En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de DIEZ (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá requerir medidas ampliatorias.

ARTÍCULO 34.- Una vez pronunciado el órgano de disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.

ARTÍCULO 35.- Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a SESENTA (60) días.

Tal medida precautoria no implica pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

ARTÍCULO 36.- El trabajador que se encontrare privado de la libertad en virtud de acto de autoridad competente, será suspendido preventivamente hasta que la recobre, oportunidad ésta en que, deberá reintegrarse al servicio dentro de las SETENTA Y DOS (72) horas. No tendrá derecho a percibir los haberes correspondientes al lapso que dure la suspensión si se tratare de hechos ajenos al servicio. Si se tratare de hecho de servicio, podrá percibir los haberes totalmente si no resultare sancionado, o proporcionalmente cuando se le aplicare una sanción menor no expulsiva en el sumario administrativo

ARTÍCULO 37.- El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los DIEZ (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

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

ARTÍCULO 38.- Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados. En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el trabajador no percibirá los haberes correspondientes al periodo de suspensión preventiva.

ARTÍCULO 39.- Cuando concurren DOS (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

ARTÍCULO 40- Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

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

ARTÍCULO 41.- Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los Artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias, Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 42.- La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.

ARTÍCULO 43.- La aplicación de las medidas disciplinarias será efectiva mientras subsista la relación de empleo. En el supuesto que dicha relación se hubiera extinguido por cualquier motivo, deberá completarse el sumario hasta su resolución. Si de ello se desprendiera responsabilidad del trabajador, deberá dejarse constancia en el legajo del ex trabajador de la sanción que hubiera correspondido aplicar de haberse mantenido subsistente la relación.

Según corresponda, esos antecedentes serán considerados en ocasión de una eventual nueva contratación.

ARTÍCULO 44.- RECURSO.- Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de DIEZ (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al trabajador.

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

En todo cuanto no esté previsto en la presente, y en la medida en que resultaren compatibles sus principios, será de aplicación supletoria la Ordenanza General 267/80 y sus modificatorias,

ARTÍCULO 45.-REVISIÓN.- En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

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

ARTÍCULO 46.-PLAZOS.- Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL

ARTÍCULO 47.- Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en su respectivo ámbito, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE GENERAL SAN MARTÍN
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
“Ciudad de la Tradición – Capital de la Industria”
“2018 – Año del Centenario de la Reforma Universitaria”

Corresponde Expte. HCD N° 695-D-2018.-
Corresponde Expte. DE N° 29544-U-2018.-

presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometerse. La autoridad de aplicación del presente Estatuto podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.