MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

SUB-DIRECCION DE MESA GENERAL DE ENTRADAS,
NOTIFICACIONES Y ARCHIVO GENERAL.

Año: 2019

Fecha de Iniciación: 08/03/2019

CARLOS A. CORONEL
JEFE DE DEPARTAMENTO
MESA DE ENTRADAS
Municipalidad de San Isidro

Matrícula	Número	Alcance	Cuerpo	Copia Cuerpo
0	3121	0	0	0

INICIADOR

203 - SECRETARIA LEGAL Y TECNICA

DOMICILIO

MOTIVO

PROYECTO DE ORDENANZA
MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

UBICACION CATASTRAL

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
FOLIO
Nº 1

Expte Nº 5622/15.-

Marzo, 7 de 2019.-

ACTA Nº 47:

En el día de la fecha, en la ciudad de San Isidro, sede del edificio de la comuna Municipal, se reúnen la "Comisión Negociadora Municipal", la Dra. María Rosa Garcia Minuzzi, Cdor. Juan José Miletta, Dr. Gabriel Mateo y la Lic. Betina Pellet, en representación del Departamento Ejecutivo Municipal, conjuntamente con los representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro, Arce Omar, Baigorria Adriana, Carabajal Gustavo, Salinas Miguel, Peralta Carlos, dando así cumplimiento al art. 47 y ss de la Ley 14656 promulgada el 9/12/2014:

Ambas partes acuerdan luego de una ardua labor la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo sujeto a la aprobación del Honorable Concejo Deliberante, consistiendo la modificación en lo siguiente:

PROYECTO DE MODIFICACION DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.-

Los artículos que se detallan a continuación pasarían a quedar redactados de la siguiente manera:

Artículo 5º: Son condiciones generales para la admisibilidad en la administración municipal:
-Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación.
-Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y cincuenta y cinco (55) años de edad como máximo.
-Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio acreditando buena salud y aptitud psíquica adecuada al cargo, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.
-Idoneidad para desempeñar el cargo. Para ingresar a los planteles técnicos y administrativos, se deberá acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente. Para el personal obrero/servicio deberá contar con el ciclo primario o acreditación de nivel de alfabetización. **En el caso del personal de servicio, se deberá aprobar una evaluación de idoneidad inherente al servicio a prestar.**

El empleado cuando ingresa deberá realizar el taller de inducción que brinda la Dirección General de Recursos Humanos.-

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

Artículo 10º: El cese del trabajador municipal, podrá ser dispuesto por la autoridad de aplicación, por las siguientes causas:
a) Aceptación de la renuncia;
b) Fallecimiento;
c) Haber agotado el máximo de licencias establecidas en el presente régimen, por razones de enfermedad y/o accidente de trabajo;
d) En caso de producirse, o comprobarse con posterioridad al ingreso, situaciones de incompatibilidad o de inhabilitación;
e) Haber alcanzado las condiciones de edad y de servicios exigidos por la ley de jubilaciones para el personal municipal, y/o por otro régimen previsional y/o por jubilación por invalidez;
f) cesantía o exoneración, conforme el régimen disciplinario;
g) cuando no alcance las calificaciones mínimas **que establezca la evaluación de desempeño diseñada por la Dirección General de Recursos Humanos, que se dicte por vía reglamentaria.-**

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones específicas.-

DEBERES Y OBLIGACIONES
Artículo 12º: Los trabajadores municipales deberán:
a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades del servicio se determine, poniendo toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal;
b) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen;
c) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo;
d) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento, **evaluación de desempeño y/o** cualquier otro medio, que se disponga con la finalidad de mejorar el servicio;
e) Dar cuenta, por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento como así también todo dato que pueda causar perjuicio al Municipio y/o que configure delito;
f) En caso que resulte pertinente, declarar bajo su juramento, en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio;
g) Excusarse de intervenir, en todo aquello, en que su actuación pueda originar situaciones de parcialidad;
h) En caso que resulte pertinente o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente estatuto, declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa;
i) Declarar su domicilio, el que subsistirá a todos los efectos legales, considerándose como domicilio constituido mientras no se denunciare otro nuevo;
j) Declarar como testigo en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, así como también en las informaciones pre-sumariales;
k) Usar **y cuidar la indumentaria**, útiles de trabajo y/o elementos de seguridad, que al efecto, le hayan sido suministrados, cuando la actividad para la que fue designado así lo requiera;
l) Reintegrar la indumentaria y sus accesorios, conforme a cada función, una vez terminada la relación de empleo. Este requisito será imprescindible para dar curso al

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
FOLIO
Nº 2

acto administrativo de desvinculación y proceder a la liquidación salarial final pertinente;

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

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

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

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

o) **Presentar de manera anual y/o de acuerdo a modificaciones, una actualización de la "Declaración Jurada de cargos, Horas y/o actividades oficiales o privadas y domicilio constituido".-**

Artículo 14º: El trabajador municipal de la planta permanente posee los siguientes derechos:

a) a la estabilidad;
b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
d) al descanso y vacaciones pagas;
e) a una remuneración justa;
f) a igual remuneración por igual tarea;
g) al Sueldo Anual Complementario;
h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
i) a Compensaciones;
j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
k) a indemnizaciones previstas por la Ley de Riesgo de Trabajo;
l) a la carrera y a la capacitación;
ll) a licencias y permisos;
m) a la asistencia sanitaria y social;
n) a renunciar;
ñ) a la jubilación;
o) a la reincorporación;
p) a la agremiación y asociación;
q) a ropas y útiles de trabajo, **adecuados a las necesidades propias de cada servicio.-**
r) a menciones;
s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley Nº 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
t) al Salario Mínimo Vital y Móvil, en el marco de lo que determine el punto t) del artículo 6 de la ley 14.656.

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

ESTABILIDAD

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

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

CARRERA

Artículo 23º: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del escalafón establecido mediante la ordenanza respectiva, sobre la base del régimen de **evaluación de desempeño**, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en la misma se determine.
El Departamento Ejecutivo reglamentará la carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente con sujeción a los siguientes principios:
a) jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;

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

c) igualdad de oportunidades y de trato;

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

e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores.

Artículo 32º: El personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de **servicio,** de conformidad con lo prescripto en este Convenio. 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, **previa presentación de la correspondiente "Evaluación de desempeño", mediante la cual se expresará fehacientemente, las razones de dicha decisión.-**

Artículo 33º: Sin perjuicio de las asignaciones, compensaciones y bonificaciones dispuestas en el presente estatuto, o por conducto de otra norma legal, todo trabajador que preste servicio en la administración municipal tiene derecho, como mínimo a las siguientes retribuciones:
Sueldo o jornal;
Horas complementarias y suplementarias;
Antigüedad;
Viáticos y movilidad;
Sueldo anual complementario;
Jornada prolongada;
Anticipo jubilatorio.
a) La Ordenanza de Cálculo de Recursos y Presupuesto de Gastos determinará el régimen salarial que corresponda. El trabajador percibirá sus haberes de conformidad con lo establecido en dicha ordenanza, conforme el nivel salarial previsto para su escalafón.
b) Por cada año de antigüedad en la administración pública, se traten de servicios nacionales, provinciales y/o municipales, se computará un adicional sobre el valor del sueldo básico de la categoría de revista, exclusivamente del trabajador de planta permanente, fijándose hasta el 31 de diciembre de 2015 inclusive, la forma de liquidación prevista por la ley 11757, y a partir del 1 de enero de 2016 de 3%, por año de servicio computado a partir de esa fecha.
c) El trabajador gozará de una compensación por movilidad y/o viáticos, de acuerdo a lo establecido en la respectiva reglamentación.

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
FOLIO
Nº 3

d) Todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre. Será abonado en dos cuotas en los meses de junio y diciembre; **e)** Cuando necesidades del servicio así lo requieran, el Departamento Ejecutivo permitirá el cumplimiento de jornadas prolongadas de trabajo. Estas autorizaciones deberán ser renovadas periódicamente fijando el lapso por el que se cumplirán y su duración horaria; **f)** Anticipo jubilatorio. El trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente hasta el setenta por ciento (70%) de su último salario, ajustándose a lo que perciba la planta activa de la comuna hasta que se otorgue el beneficio, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.
Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio en la administración pública nacional, provincial y/o municipal, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro, equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, **considerando las diferencias salariales por función efectivamente designada que tuviere al momento del cese**, o en la que tenga reserva de cargo conforme las previsiones del art. 18, sin descuento de ninguna índole, y la cual deberá serle abonada dentro de los 30 días del cese.

Artículo 38º: La licencia es el tiempo de no prestación de servicios, la misma podrá ser:
Por descanso anual;
Por enfermedad o accidente de trabajo **y/o reproducción asistida;**
Por maternidad y/o adopción;
Para estudio, capacitación o actividades deportivas o culturales;
Por actividades gremiales y/o desempeñar cargos electivos;
Por atención de familiar enfermo;
Por duelo familiar;
Por matrimonio y nacimiento de hijo;
Por asuntos particulares;
Por motivos especiales;
Por día de cumpleaños.

DESCANSO ANUAL
Artículo 39º: La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio y se concederá con goce íntegro de haberes.
El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de actividad ininterrumpida el 31 de diciembre del año inmediato anterior al de su otorgamiento.
Si no alcanzare a completar ese período, gozará de **un período de descanso anual en la proporción de 1 (un) día de descanso, por cada 20 (veinte) efectivamente trabajados.**
El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevisibles del servicio, enfermedad o duelo.
Finalizada la licencia por enfermedad o duelo, el trabajador continuará usufructuando su licencia por descanso anual.
Cuando el trabajador no hiciere uso de la licencia en el año calendario correspondiente por el motivo que fuere, perderá sus derechos a ella, sin generar derecho a compensación alguna.
Las licencias por descanso anual, serán concedidas a propuesta de los Jefes y/o responsables de cada dependencia, de oficio o a requerimiento de la Dirección General de Recursos Humanos.

Artículo 50°: El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes **por el término de ciento diez (110) días, cincuenta y cinco (55) días previos a la fecha probable de parto, debidamente acreditada, y cincuenta y cinco (55) días posteriores.** No obstante lo dispuesto precedentemente, la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará en el período posterior al parto.
En caso de adopción, **se concederán sesenta (60) días corridos** a partir del otorgamiento de la guarda. En caso de que ambos padres adoptivos fuesen trabajadores dentro del mismo ámbito municipal, esta licencia podrá ser usufructuada optativamente por uno de ellos.
La Autoridad de Aplicación, podrá reglamentar la modificación del término de la licencia por maternidad para los casos de nacimientos múltiples, nacimiento de niño prematuro, defunción fetal y de fallecimiento del niño durante el término de la licencia.

Artículo 52°: La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. Para el uso de esta licencia, el régimen de la jornada laboral no podrá ser inferior a treinta y cinco semanales. **Este beneficio no es compatible con el cobro de horas extras, pudiendo renunciar a no hacer uso del mismo.**
Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de menores hasta un (1) año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

Artículo 53°: La trabajadora municipal que finalice su licencia por maternidad, podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Esta licencia será sin goce de haberes.
Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la empleada, y que le permite reintegrarse a la misma situación de revista a la época del alumbramiento o de otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados.
En caso de hacer uso de este derecho, y hallándose en situación de excedencia no se podrá establecer ninguna nueva relación laboral, caso contrario, quedará privada, de pleno derecho, de la facultad de reintegrarse.
El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.
Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.
Para gozar de este derecho la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, y gozar del beneficio de la estabilidad.

DUELO FAMILIAR

Artículo 60°: Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:
a) Fallecimiento de cónyuge, hijo o hijastro, **madre, padre, hermano, padrastro, madrasta o hermanastro, cuatro (4) días corridos;**
b) Fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, **tíos, dos (2) días.**
En los casos que el familiar deba trasladarse a más de 200 km., se le concederá 2 (dos) días más de licencia.-

MOTIVOS ESPECIALES

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO
FOLIO
Nº 4

Artículo 64º: El trabajador podrá hacer uso de licencia por los siguientes motivos:
a) Examen médico prematrimonial: dos días hábiles según horario del trabajador;
b) Donación de sangre: el día de la extracción;
c) Para efectuar trámites judiciales, policiales u otros similares, siempre que mediare citación de autoridad competente, por el lapso de la jornada que ello requiera;
d) Por **siniestros o causa de fuerza mayor** de público y notorio conocimiento, por un plazo no mayor de dos días.
e) Por violencia de género: En los casos que el trabajador trabajadora sea víctima de violencia de género, y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea parcial o total, será justificada.

Artículo 79º Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede declarar al trabajador presuntamente incurso en falta, suspenderlo con carácter preventivo, por un **plazo no mayor de 30 días y/o considerar su traslado preventivo a otra dependencia**.
Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del trabajador que sufra privación de libertad ordenada por autoridad policial o judicial acusado de la comisión de un delito, o de transgresión al Código de Faltas.
Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del trabajador y sus efectos quedarán condicionados a las resultas del proceso disciplinario a que hubiere lugar.

Sin más temas que tratar se da por finalizada la reunión. Firmando cuatro ejemplares de un mismo tenor.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Obra en las presentes actuaciones el Acta N° 47 de la Comisión Negociadora Municipal, correspondiente a la celebración de una nueva reunión entre representantes del Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales de San Isidro.

Conforme surge de lo suscripto en el texto citado, con el objeto de continuar desarrollando mejoras en las condiciones de trabajo del personal municipal y optimizar los diferentes servicios que brinda la Comuna a los vecinos del Partido, ambas partes acordaron la elaboración de un Proyecto de Modificación del Convenio Colectivo de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, de acuerdo a las consideraciones y lineamientos consentidos.

En virtud de la naturaleza de la temática referida, se eleva a tratamiento y consideración del Honorable Concejo Deliberante el Proyecto de Ordenanza que obra adjunto.

DESPACHO
Y
LEGISLACION

PROYECTO DE ORDENANZA

ARTICULO 1°.- Aprobar la modificación del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850 de fecha 4 de noviembre del año 2015, de conformidad a los lineamientos que se detallan en la presente Ordenanza.

ARTICULO 2°.- Modificar el artículo 5° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

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

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

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

-Idoneidad para desempeñar el cargo. Para ingresar a los planteles técnicos y administrativos, se deberá acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente. Para el personal obrero/servicio deberá contar con el ciclo primario o acreditación de nivel de alfabetización. En el caso del personal de servicio, se deberá aprobar una evaluación de idoneidad inherente al servicio a prestar.

El empleado cuando ingresa deberá realizar el taller de inducción que brinda la Dirección General de Recursos Humanos."

ARTICULO 3°.- Modificar el artículo 9° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

ARTICULO 4°.- Modificar el artículo 10° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

a) Aceptación de la renuncia;

b) Fallecimiento;

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

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

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

f) cesantía o exoneración, conforme el régimen disciplinario;

g) cuando no alcance las calificaciones mínimas que establezca la evaluación de desempeño diseñada por la Dirección General de Recursos Humanos, que se dicte por vía reglamentaria.-

Las disposiciones del presente artículo son meramente enumerativas, sin perjuicio de las que pudieran incorporarse en las reglamentaciones específicas."

ARTICULO 5°.- Modificar el artículo 12° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"DEBERES Y OBLIGACIONES

Artículo 12°: Los trabajadores municipales deberán:

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

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

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

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

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

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

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

h) En caso que resulte pertinente o ante el requerimiento de la autoridad de aplicación del presente estatuto, declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa;

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

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

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

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

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

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

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

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

o) Presentar de manera anual y/o de acuerdo a modificaciones, una actualización de la "Declaración Jurada de cargos, Horas y/o actividades oficiales o privadas y domicilio constituido"."

ARTICULO 6°.- Modificar el artículo 14° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 14°: El trabajador municipal de la planta permanente posee los siguientes derechos:

a) a la estabilidad;

b) a condiciones dignas y equitativas de labor;

c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;

d) al descanso y vacaciones pagas;

e) a una remuneración justa;

f) a igual remuneración por igual tarea;

g) al Sueldo Anual Complementario;

h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;

i) a Compensaciones;

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

k) a indemnizaciones previstas por la Ley de Riesgo de Trabajo;

l) a la carrera y a la capacitación;

ll) a licencias y permisos;

m) a la asistencia sanitaria y social;

n) a renunciar;

ñ) a la jubilación;

o) a la reincorporación;

p) a la agremiación y asociación;

q) a ropas y útiles de trabajo, adecuados a las necesidades propias de cada servicio.-

r) a menciones;

s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;

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

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

ARTICULO 7°.- Modificar el artículo 16° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"ESTABILIDAD

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

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

ARTICULO 8°.- Modificar el artículo 23° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"CARRERA

Artículo 23°: La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del escalafón establecido mediante la ordenanza respectiva, sobre la base del régimen de evaluación de desempeño, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en la misma se determine.

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

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

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

c) igualdad de oportunidades y de trato;

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

e) evaluación de desempeño anual de los trabajadores."

ARTICULO 9°.- Modificar el artículo 32° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 32°: El personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de servicio, de conformidad con lo prescripto en este Convenio. 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, previa presentación de la correspondiente "Evaluación de desempeño", mediante la cual se expresará fehacientemente, las razones de dicha decisión."

ARTICULO 10°.- Modificar el artículo 33° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

Sueldo o jornal;

Horas complementarias y suplementarias;

Antigüedad;

Viáticos y movilidad;

Sueldo anual complementario;

Jornada prolongada;

Anticipo jubilatorio.

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

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

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

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

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

f) Anticipo jubilatorio. El trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente hasta el setenta por ciento (70%) de su último salario, ajustándose a lo que perciba la planta activa de la comuna hasta que se otorgue el beneficio, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio en la administración pública nacional, provincial y/o municipal, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro, equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, considerando las diferencias salariales por función efectivamente designada que tuviere al momento del cese, o en la que tenga reserva de cargo conforme las previsiones del art. 18, sin descuento de ninguna índole, y la cual deberá serle abonada dentro de los 30 días del cese."

ARTICULO 11°.- Modificar el artículo 38° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

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

Por descanso anual;

Por enfermedad o accidente de trabajo y/o reproducción asistida;

Por maternidad y/o adopción;

Para estudio, capacitación o actividades deportivas o culturales;

Por actividades gremiales y/o desempeñar cargos electivos;

Por atención de familiar enfermo;

Por duelo familiar;

Por matrimonio y nacimiento de hijo;

Por asuntos particulares;

Por motivos especiales;

Por día de cumpleaños."

ARTICULO 12°.- Modificar el artículo 39° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"DESCANSO ANUAL

Artículo 39°: 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 un período de descanso anual en la proporción de 1 (un) día de descanso, por cada 20 (veinte) efectivamente trabajados.

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

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

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

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

ARTICULO 13°.- Modificar el artículo 50° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 50°: El personal femenino gozará de licencia por maternidad con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días, cincuenta y cinco (55) días previos a la fecha probable de parto, debidamente acreditada, y cincuenta y cinco (55) días posteriores. No obstante lo dispuesto precedentemente, la interesada podrá optar por la reducción de la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días. En tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará en el período posterior al parto.

En caso de adopción, se concederán sesenta (60) días corridos a partir del otorgamiento de la guarda. En caso de que ambos padres adoptivos fuesen trabajadores dentro del mismo ámbito municipal, esta licencia podrá ser usufructuada optativamente por uno de ellos.

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

ARTICULO 14°.- Modificar el artículo 52° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 52°: La licencia por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial del hijo menor de doce meses. Para el uso de esta licencia, el régimen de la jornada laboral no podrá ser inferior a treinta y cinco semanales. Este beneficio no es compatible con el cobro de horas extras, pudiendo renunciar a no hacer uso del mismo.

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

ARTICULO 15°.- Modificar el artículo 53° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 53°: La trabajadora municipal que finalice su licencia por maternidad, podrá optar por quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres (3) meses ni superior a seis (6) meses. Esta licencia será sin goce de haberes.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la empleada, y que le permite reintegrarse a la misma situación de revista a la época del alumbramiento o de otorgamiento de la guarda, dentro de los plazos fijados.

En caso de hacer uso de este derecho, y hallándose en situación de excedencia no se podrá establecer ninguna nueva relación laboral, caso contrario, quedará privada, de pleno derecho, de la facultad de reintegrarse.

El reintegro de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.

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

ARTICULO 16°.- Modificar el artículo 60° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"DUELO FAMILIAR

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

a) Fallecimiento de cónyuge, hijo o hijastro, madre, padre, hermano, padrastro, madrasta o hermanastro, cuatro (4) días corridos;

b) Fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, tíos, dos (2) días.

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

ARTICULO 17°.- Modificar el artículo 64° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"MOTIVOS ESPECIALES

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

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

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

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

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

e) Por violencia de género: En los casos que el trabajador trabajadora sea víctima de violencia de género, y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea parcial o total, será justificada."

ARTICULO 18°.- Modificar el artículo 79° del Convenio de Normativa General para Trabajadores Municipales y Convención Colectiva de Trabajo, convalidado por Ordenanza N° 8850, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"Artículo 79° Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede declarar al trabajador presuntamente incurso en falta, suspenderlo con carácter preventivo, por un plazo no mayor de 30 días y/o considerar su traslado preventivo a otra dependencia.

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

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

ARTICULO 19°.- Autorizar al Departamento Ejecutivo a registrar el Convenio aludido en el Artículo anterior ante el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.-

ARTICULO 20°.- Comuníquese al Departamento Ejecutivo, etc.-

DESPACHO
Y
LEGISLACION

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO FOLIO Nº 18

Ref.: Expte. N° 3121-2019.-

SAN ISIDRO, 27 MAR 2019

MENSAJE Nro. 42 - -

Señor

Presidente del

HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE

Dr. Andrés G. Rolón

S/D.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con el objeto de someter, por su intermedio, a consideración y sanción del Departamento Deliberativo, el Proyecto de Ordenanza que obra adjunto, sobre cuyos fundamentos paso a extenderme en la respectiva Exposición de Motivos.

Sin otro particular, saludo a Usted con mi mayor consideración.

DESPACHO Y LEGISLACION

Nm-Cd

INTENDENCIA MUNICIPAL DE SAN ISIDRO

Lic. FEDERICO BEREZIUK
SECRETARIO GENERAL
MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO

Dr. GUSTAVO POSSE
INTENDENTE MUNICIPAL

Por Resolución del Honorable Concejo Deliberante en su sesión de fecha 03/4/19 pase el presente expediente para su dictamen a la Comisión de Interpretación y Reglamento

SAN ISIDRO 04 de abril de 2019

Jorge Villa Fisher
SECRETARIO
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE SAN ISIDRO

H. CONCEJO DELIBERANTE SAN ISIDRO

Lic. Rosalía Fucello
CONCEJAL
BLOQUE PRO SAN ISIDRO – CAMBIEMOS
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE SAN ISIDRO