



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

8108/D/2024
TESTIMONIO

El Honorable Concejo Deliberante de San Cayetano, en uso de sus atribuciones legales que le son propias, sanciona la siguiente:

ORDENANZA

ESTATUTO PARA EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO

TITULO I. DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO DE APLICACIÓN. PRINCIPIOS. Las relaciones de empleo público de los trabajadores de la Municipalidad de San Cayetano se rigen por esta Ordenanza, no siendo de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente Ordenanza el régimen de la Ley Nacional N°20.744 (T.O. 1976).-

Son de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador. Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta normativa.-

Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha de la sanción de la presente Ordenanza, no podrán ser modificados en perjuicio de los trabajadores.

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

ARTÍCULO 3. EXCLUSIONES. Quedan excluidos del presente régimen:

- a) titulares de cargos electivos,
- b) funcionarios y el personal con designación política de los Departamentos Ejecutivo y Deliberativo.
- c) funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados.

ARTÍCULO 4. ADMISIBILIDAD. Son requisitos para la admisibilidad:

- a) ser argentino nativo, por opción o naturalizado, y ser idóneo para desempeñar el cargo. Podrán admitirse extranjeros que acrediten en forma fehaciente dos (2) años de residencia en el país, anteriores a la designación.
- b) tener dieciocho (18) años de edad como mínimo y cincuenta (50) años de edad como máximo. Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años computables a los efectos de la jubilación por ante el Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires, debidamente certificados, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cincuenta (50) años, los de servicios prestados, pero en ningún caso la edad de los aspirantes puede exceder de los sesenta (60) años. En todos los casos, al momento de cumplir su edad previsional deberá acreditar al menos quince (15) años de aportes al Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires.-



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

c) aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.

ARTÍCULO 5. INGRESO. El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado del Departamento Ejecutivo Municipal o del Honorable Concejo Deliberante en sus respectivas jurisdicciones, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria.

El ingreso será por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

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

En todos los casos deberá garantizarse el cumplimiento del cupo previsto para los agentes con discapacidad de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia.

ARTÍCULO 6. INHABILIDADES. No podrán ingresar a la Administración Municipal:

a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente. Toda persona que por razones disciplinarias hubiera sido declarada cesante en el Empleo Público Municipal, podrá solicitar su rehabilitación ante la autoridad competente siempre que hubiera transcurrido un (1) año como mínimo desde la fecha en que quedó firme la cesantía. Si su solicitud fuere denegada, sólo podrá ser reiterada cuando haya transcurrido como mínimo dos (2) años desde la fecha de su última presentación.

b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.

c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.

d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.

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

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

g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario –nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.

h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

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

ARTÍCULO 7. PERÍODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD. Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses consecutivos, de no mediar previamente oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. Durante el periodo de prueba al trabajador deberá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva.

ARTÍCULO 8. SITUACIÓN DE REVISTA. El personal debe cumplir servicios efectivos en el cargo y función para los cuales haya sido designado. El agente revistará en situación de actividad, cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo aún sin goce de haberes, en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes.-

TÍTULO II. PLANTAS DE PERSONAL

ARTÍCULO 9. El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

1. Planta permanente: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta ordenanza.

2. Planta temporaria: integrada por el personal que es contratado para trabajos de carácter transitorio o eventual o estacional, que no puedan efectuarse por el personal de planta permanente de la Administración Municipal, diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

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

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

CAPÍTULO I. PLANTA PERMANENTE

ARTÍCULO 10. El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en la presente ordenanza, no pudiendo la jornada laboral normal ser inferior a seis (6) horas diarias, ni superior a ocho (8) horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera, el Municipio podrá instituir otros regímenes horarios y francos compensatorios.

DERECHOS

ARTÍCULO 11. El trabajador tiene los siguientes derechos:



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

- a) a la estabilidad, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por el presente estatuto para su reconocimiento y conservación.
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) al descanso y vacaciones pagos;
- 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. El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derecho-habientes subsidios por fallecimiento. Ambas, se regirán conforme la legislación nacional;
- k) a indemnizaciones; el trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de Accidentes del Trabajo.
- l) a la carrera y capacitación;
- ll) a licencias y permisos;
- m) a la asistencia sanitaria y social;
- n) a renunciar, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente;
- ñ) a la jubilación;
- o) a la reincorporación; El trabajador que hubiera cesado acogándose a las normas provisionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto;
- p) a la agremiación y asociación;
- q) a ropas y útiles de trabajo;
- r) a menciones;
- s) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
- t) al Salario Mínimo Vital y Móvil. El salario mínimo vital y móvil corresponderá a una jornada completa de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. El municipio en función de los distintos regímenes horarios podrá establecer proporcionales al mismo.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

u) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.

Los derechos detallados son meramente enunciativos, sin perjuicio de los que pudieran incorporarse en las reglamentaciones específicas.

ESTABILIDAD

ARTÍCULO 12. Los trabajadores de la planta permanente de la Municipalidad de San Cayetano tienen derecho a la estabilidad, entendida como el derecho de éstos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, en tanto se cumplan los requisitos establecidos por la presente Ordenanza para su reconocimiento y conservación. La estabilidad no es extensible a las funciones.

ARTÍCULO 13. Cuando necesidades propias del servicio debidamente justificadas lo requieran, podrá disponerse el pase del trabajador dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios o a otra repartición o dependencia, siempre que con ello no se afecte el principio de unidad familiar, se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente. En ningún caso el traslado del trabajador será adoptado como represalia o sanción encubierta, bajo pena de dejar sin efecto la medida y reparar los daños ocasionados.

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. Este límite no será aplicable, en los casos de expresa conformidad del trabajador. -

ARTÍCULO 14. RESERVA DE CARGO. Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función.

Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

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

ARTÍCULO 15. ADSCRIPCIÓN. Un agente revista adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente. La adscripción puede disponerse para que el personal permanente de la Municipalidad preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

CARRERA

ARTÍCULO 16. La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza, sobre la base del régimen de evaluación de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones y a no sufrir discriminación negativa.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

El trabajador tendrá derecho a participar, con miras a una mejor capacitación, de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal.

Se garantiza la igualdad de oportunidades y trato en la carrera administrativa, la no discriminación por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

ARTÍCULO 17. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. El Departamento Ejecutivo realizará evaluaciones de desempeño semestral del personal municipal, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación. Esta comprenderá la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas, según corresponda. Los agentes que hubieren tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser dejados cesantes.-

RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 18. El trabajador tiene derecho a una retribución justa por sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en esta Ordenanza y que deban ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) **Sueldo Básico:** el que determine el Departamento Ejecutivo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste.-

b) **Por cada año de antigüedad en la Administración Pública:** se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computará un uno por ciento (1%) de valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo. No afectará los porcentajes ya adquiridos por antigüedad en los períodos anteriores respectivos. La antigüedad del trabajador se establecerá solamente por el tiempo transcurrido en situación de actividad o suspensión preventiva en el orden provincial, nacional o municipal, siempre que, en el caso de la suspensión preventiva, la resolución del sumario declare la inocencia del imputado o por el tiempo que supere a la sanción aplicada o el sobreseimiento definitivo.

c) **Bonificación por título:** El agente que posea título secundario, terciario y/o título profesional universitario, tendrá derecho a una bonificación mensual.-

d) **Bonificación por mérito:** será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que determine el Departamento Ejecutivo.-

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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

f) **Sueldo Anual Complementario:** todo agente gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto remunerativo en cada semestre.-

g) **Adicional por bloqueo de título:** Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá este adicional que será del cincuenta por ciento (50%) de su sueldo como mínimo.-

h) **Adicional por fallo de Caja:** El personal que desempeñe funciones de cajero o similar, por las que deba asumir responsabilidades de determinación, liquidación o percepción de tasas o contribuciones, percibirá un importe adicional en concepto de fallos de caja.-

i) **Adicional por presentismo:** Los alcances y las limitaciones de este adicional serán reglamentados por el Departamento Ejecutivo.-

j) **Anticipo jubilatorio:** el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual por hasta un máximo de doce (12) meses, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última.

Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta años de servicio, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que revista, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese.

ARTÍCULO 19. Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán determinadas por el Departamento Ejecutivo en cuanto a su monto, alcance y frecuencia de pago.-

HORAS SUPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 20. El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborables y feriados nacionales, serán retribuidas con un incremento del cien por ciento (100%). La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el trabajador en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, será determinada por la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora o por cantidad de trabajo realizado. Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría y la antigüedad que perciba el trabajador.

COMPENSACIONES

ARTÍCULO 21. Las compensaciones se asignarán por los siguientes conceptos:

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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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

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

2. Importe que percibirá el trabajador que no gozará efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo. Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

LICENCIAS

ARTÍCULO 22. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

1. Para descanso anual.
2. Por razones de enfermedad o accidentes de trabajo.
3. Para estudios y actividades culturales.
4. Por actividades gremiales.
5. Por actividades deportivas.
6. Por atención de familiar enfermo.
7. Por duelo familiar.
8. Por matrimonio.
9. Por nacimiento o adopción.
10. Por pre-examen y examen.
11. Por asuntos particulares.
12. Por cargos electivos o función política.
13. Especiales.
14. Por tratamiento de fertilización asistida.
15. Por razones derivadas de casos de violencia de género.

ARTÍCULO 23. POR DESCANSO ANUAL. La licencia para descanso anual es de carácter obligatorio. El uso de la licencia es obligatorio durante el período que se conceda, pudiendo interrumpirse únicamente por razones imperiosas o imprevistas del servicio, enfermedad y duelo. En este supuesto, la autoridad que lo dispuso deberá fijar nueva fecha para la continuación de la licencia, dentro del mismo año calendario.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

ARTÍCULO 24. La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

El trabajador tendrá derecho a gozar de ella por el término que le corresponda cuando haya cumplido un (1) año de antigüedad inmediata al 31 de diciembre del año anterior al de su otorgamiento. Si no alcanzare a completar esta antigüedad gozará de licencia en forma proporcional a la antigüedad registrada siempre que ésta no fuese menor de seis (6) meses.

El trabajador que el 31 de diciembre no completare seis (6) meses de antigüedad tendrá derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso, a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de antigüedad.

Esta licencia deberá ser solicitada con al menos 30 (treinta) días de anticipación.-

En casos excepcionales o que hagan al mejor funcionamiento de los servicios municipales, se podrá conceder el descanso anual en dos períodos.-

ARTÍCULO 25. A los efectos del cómputo de la antigüedad para el uso de licencia anual, tratándose de servicios prestados en actividades nacionales, municipales o de otras provincias, las certificaciones respectivas deberán hallarse debidamente legalizadas.

ARTÍCULO 26. La licencia comenzara en días lunes o el siguiente hábil si aquel fuera feriado. En el caso de trabajadores que desempeñen sus tareas en semana no calendario, deberá comenzar el día siguiente hábil al del que el trabajador gozare del descanso semanal correspondiente. Por causas de servicio debidamente justificada podrá variarse el día de comienzo de la misma.-

ARTÍCULO 27. POR RAZONES DE ENFERMEDAD O ACCIDENTES DE TRABAJO. Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.

ARTÍCULO 28. Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

(5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifieste transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año (1) adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes.

Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

ARTÍCULO 29. Si durante el transcurso de esta licencia, el agente tuviera alguna actividad lucrativa, no percibirá remuneración alguna, pudiendo ser pasible de sanción disciplinaria, con obligación de devolver lo indebidamente percibido.

ARTÍCULO 30. El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

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

ARTÍCULO 31. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTÍCULO 32. PARA ESTUDIOS Y ACTIVIDADES CULTURALES. Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

Al trabajador que tenga que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñe en funciones relacionadas con su especialidad, se le podrá otorgar hasta nueve (9) meses de licencia con goce de haberes debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés público que evidencian la conveniencia del beneficio. En este caso, el trabajador se obligará previamente a continuar el servicio de la municipalidad, en trabajos afines con los estudios realizados, por un período mínimo equivalente al triple de la licencia que gozará. Su incumplimiento hará exigible la devolución de los haberes percibidos. Para tener derecho al goce de estas licencias, el trabajador deberá registrar una antigüedad mayor de cinco (5) años en la Administración Municipal.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

ARTÍCULO 33. POR ACTIVIDADES GREMIALES. El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 34. POR ACTIVIDADES DEPORTIVAS. El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

ARTÍCULO 35. POR ATENCIÓN DE FAMILIAR ENFERMO. Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.

También podrán gozar de los beneficios de la presente licencia los trabajadores que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría “en tránsito” por estar inscriptos en equipos de guarda y/o tenencia temporaria de menores sea o no con fines de adopción.

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

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

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

ARTÍCULO 36. POR DUELO FAMILIAR. Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, hermano, padrastro, madrastra o hermanastro.

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

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

ARTÍCULO 37. POR MATRIMONIO. El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

ARTÍCULO 38. POR NACIMIENTO O ADOPCIÓN – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con las licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento diez (110) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y ochenta (80) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

Puede optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de quince (15) días. En cualquier caso, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período posterior al parto.

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

En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

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

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

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que optará, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso de/del trabajador/a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a cinco (5) días hábiles.

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

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

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10)



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 39. La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amamantamiento por un lapso más prolongado.

En caso de lactancia artificial, la pausa podrá ser solicitada por la pareja no lactante.

El mismo beneficio se acordará a los/las trabajadores/as que posean la tenencia, guarda o tutela de personas menores de veinticuatro (24) meses. Los derechos previstos en el presente inciso podrán ser ejercidos aun cuando el trabajador no haga uso del derecho de guardería respecto del niño/a.

ARTÍCULO 40. LICENCIA POR EXAMEN Y PRE-EXAMEN. El personal que curse estudios, tiene derecho a las siguientes licencias, con goce íntegro de haberes:

a) Carreras universitarias: correspondientes al curso superior de enseñanza o terciarias; hasta un máximo de quince (15) días hábiles por año calendario para la preparación de exámenes. Esta licencia será acordada en fracciones de hasta cinco (5) días hábiles por vez, inmediatos anteriores a la fecha fijada para el examen. Además, el/la trabajador/a tendrá derecho a licencia por el día de examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

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

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

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

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

ARTÍCULO 41. POR ASUNTOS PARTICULARES. El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

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

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

c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día. El trabajador deberá solicitar esta licencia con 48 horas hábiles de anticipación.

d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos;

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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

f) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.

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

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

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

i) En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

j) Para efectuar trámites judiciales, policiales u otros similares, siempre que medie citación de autoridad competente, por el lapso de la jornada que ello requiera.

ARTÍCULO 42. POR CARGOS ELECTIVOS O FUNCIÓN POLÍTICA. Los agentes que fueren elegidos para desempeñar cargos electivos de representación por elección popular en el orden nacional, provincial o municipal, podrán solicitar licencia con o sin goce de haberes. Los agentes que fueren designados en una función política sin estabilidad, en el orden nacional, provincial o municipal o en cargos electivos o representativos en asociaciones sindicales con personería gremial o en organismos que requieran representación gremial, se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos. En todos los casos, deberán reintegrarse a sus funciones en la Municipalidad dentro de los 30 días de haber finalizado los mismos.

ARTÍCULO 43. ESPECIALES. Por causas no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haberes. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

ARTÍCULO 44. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

ARTÍCULO 45. JUSTIFICACIÓN Y ACREDITACIÓN. El agente deberá justificar con documentación fehaciente la causal por la que hace uso de cada una de las licencias.

OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

ARTÍCULO 46. Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los trabajadores deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

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

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

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

d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.

f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.

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

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

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

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

l) Garantizar en ocasión de medidas de acción sindical la prestación de servicios mínimos de guardia para cubrir los servicios esenciales y/o de emergencia.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

m) Guardar discrecionalidad respecto a hechos y/o información de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de este, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.

n) Usar la indumentaria y/o útiles de trabajo que al efecto le haya sido suministrado, cuando la función a la que está afectado así lo requiere.-

ñ) Declarar en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviere impedimento legal para hacerlo, así como también en las informaciones sumarias.

o) Prestar servicio y/o colaboración en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la economía nacional o del Municipio, juzgando su comportamiento en base al criterio de colaboración en el logro de los fines del mismo.

PROHIBICIONES

ARTÍCULO 47. 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) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.

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

f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

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

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

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

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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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

l) Revelar secretos de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza, o de instrumentos especiales, prohibición que subsistirá aún después de cesada sus funciones.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 48. Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

1. 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.

2. Expulsivas: Cesantía.

ARTÍCULO 49. Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado 1, 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 acreditado.

4. Inasistencia injustificada a la convocatoria de reconocimiento médico por la Junta Médica Local, encontrándose debidamente notificado.-

ARTÍCULO 50. Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.

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

3. Inconducta notoria.

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

5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta ley.

6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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

8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.

9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).

10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

11. Poner en riesgo la vida, la salud o seguridad de la población.

12. Emplear intimidación o fuerza contra un superior u otro empleado municipal.-

ARTÍCULO 51. El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 52. Falta grave. Se entiende por falta grave aquella que impida, dificulte o altere el normal funcionamiento de los servicios esenciales prestados por el Municipio. A los fines del presente artículo serán considerados servicios esenciales



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

los hospitalarios, la recolección de residuos urbanos y obras sanitarias, la atención de comedores destinados a niños y adultos mayores, residencias y hogares de adultos mayores, y todo aquél otro que su interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.-

ARTÍCULO 53. Las causales enunciadas en los artículos 49 y 50 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

ARTÍCULO 54. Las sanciones previstas serán aplicadas por la autoridad de aplicación del presente Régimen según corresponda. No obstante, la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) **Secretario:** llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) **Director o Coordinador:** llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) **Capataz:** llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

DEBIDO PROCESO

ARTÍCULO 55. El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en esta Ordenanza.-

ARTÍCULO 56. El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

ARTÍCULO 57. No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en esta ley. La dependencia con competencia específica para conocer dictará la orden de sumario pertinente. La instrucción y sustanciación del trámite sumarial estará a cargo de la oficina de Asuntos Legales del Municipio o de la que haga a sus veces.

ARTÍCULO 58. En los siguientes casos que no se exige sumario previo, deberá respetarse un breve procedimiento donde se corra traslado al agente por el termino de cinco (5) días para que formule su defensa y produzca prueba, vencido el plazo o producida la misma se procederá a resolver por la autoridad de aplicación:

- 1.- Llamado de atención.
- 2.- Apercibimiento.
- 3.- Suspensión hasta diez (10) días o menos.
- 4.- Cesantía por abandono de cargo.
- 5.- Inasistencias reiteradas.-



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

ARTÍCULO 59. 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 60. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. El acto u orden que disponga la instrucción de sumario administrativo deberá contener ineludiblemente, en forma clara y precisa, la mención de los hechos a investigar y la individualización del o de los agentes presuntamente involucrados, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo. La orden de sumario es irrecurrible. No obstante, deberá notificarse en los casos en que hubiere agentes individualizados en la misma.-

ARTÍCULO 61. DENUNCIA. El agente que entrara en conocimiento de la comisión de una falta administrativa por parte de otro agente, dará parte al superior jerárquico, a fin de que, por el funcionario competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente. La falta también podrá ser denunciada por un particular.

El denunciante no es parte en el sumario, por ello y en razón del secreto sumarial no se le puede facilitar el acceso al expediente donde constan las actuaciones.-

ARTICULO 62: El denunciante deberá dar parte al superior jerárquico o a la Oficina de Asuntos Legales del Municipio en forma oral o escrita.

a) En caso que la denuncia sea oral, se labrará acta, la que, en lo esencial, deberá contener:

- 1) Lugar y fecha.
- 2) Nombre, apellido, domicilio y demás datos del denunciante acreditados con el respectivo documento de identidad.
- 3) Relación del o de los hechos denunciados.
- 4) Nombre y apellido de las personas a quienes se atribuya responsabilidad o intervención en los hechos, o en su defecto, los datos o informes que permitan su individualización.
- 5) Los elementos de prueba que pudieren existir, agregando los que tuviere en su poder.

El acta deberá ser firmada por el denunciante en presencia del funcionario interviniente y por este último, entregándosele copia certificada.

b) En caso que la denuncia se efectúe por escrito, se citará al denunciante para que dentro de los TRES (3) días, ratifique el contenido de la misma y reconozca la firma que la suscribe, dejándose constancia de lo actuado en acta con las formalidades de la última parte del apartado anterior.

No lográndose la comparecencia del denunciante y no siendo posible establecer la autenticidad de la firma, se decretará el archivo de las actuaciones.

El mismo procedimiento se seguirá cuando la denuncia proceda de fuente anónima, fuere formulada bajo firma apócrifa o cuando la denuncia hubiera sido retractada.

ARTÍCULO 63. 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. La instrucción del sumario será llevada a cabo por el jefe de la oficina de Asuntos Legales o por el instructor que al efecto éste designe, quien deberá poseer título universitario de abogado, el que cumplirá su cometido de acuerdo al procedimiento que se establece en esta reglamentación. En todos los casos, el instructor será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

ARTÍCULO 64. PLAZOS DE SUSTANCIACIÓN DE LOS SUMARIOS. Los sumarios administrativos deberán ser concluidos en el plazo de seis (6) meses del



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

hecho o conducta imputada. A petición del instructor que lo sustancia, podrá prorrogar ese plazo cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen.

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

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

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

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

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

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

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

Se considerarán horas hábiles las que median entre las SIETE (7) y las CATORCE (14) horas para las diligencias que los instructores, gestores o notificadores deban practicar fuera de la Oficina de Asuntos Legales.

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

ARTÍCULO 65. RECUSACIÓN/EXCUSACIÓN DEL INSTRUCTOR. El sumariado podrá recusar al instructor por algunas de las siguientes causas:

- 1) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo por afinidad con alguno de los involucrados o denunciantes.
- 2) Ser o haber sido el instructor denunciador o acusador del recusante o denunciado o acusado por delito o falta disciplinaria por alguno de los involucrados o denunciantes.
- 3) Tener interés directo o indirecto en el resultado del sumario, que se manifieste por parcialidad evidente en la investigación.
- 4) Tener el instructor, su cónyuge o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o afines hasta el segundo, pleito pendiente con el recusante.
- 5) Amistad íntima o enemistad manifiesta con alguno de los involucrados o denunciantes.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

6) Ser o haber sido tutor o curador de involucrados o denunciantes.

7) Ser acreedor, deudor o fiador de involucrados o denunciantes.

8) Haber recibido el instructor de parte del imputado beneficio de importancia o después de iniciado el sumario, presentes o dádivas, cualquiera sea su valor.

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

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

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

El incidente será resuelto por el Superior Jerárquico del recusado/excusado, cuya decisión será irrecurrible.-

ARTÍCULO 66. ASISTENCIA LETRADA. El trabajador tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada durante todo el proceso sumarial.

ARTÍCULO 67. El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba. En ese estado, se dará traslado al inculgado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al trabajador sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido el cual el instructor elevará el sumario con opinión fundada.

ARTÍCULO 68. NORMA SUPLETORIA. Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ordenanza General 267/80 sobre Procedimiento Administrativo Municipal, en todo cuanto no esté previsto en la presente Ordenanza y en la medida en que fueren compatibles con ella.-

ARTÍCULO 69. ACTUACIONES EN GENERAL. De todas las diligencias que se practiquen se levantará acta o certificación, con indicación del lugar y fecha, la que será firmada por todas las personas que hayan intervenido en ella. El instructor deberá rubricar cada una de las hojas que utilice mediante su firma, juntamente con los intervinientes, y sellos correspondientes.

El instructor deberá entregar copia certificada del acta a la persona interesada en el momento de la declaración, si se lo requiere. Bajo ninguna circunstancia los sumariados o sus representantes podrán retirar las actuaciones de la dependencia en la que se encuentren. La violación de esta prohibición hará incurrir en falta grave tanto a quienes retiren las actuaciones como a quienes faciliten la maniobra.

ARTÍCULO 70. NOTIFICACIONES, CITACIONES Y EMPLAZAMIENTOS. Deberán ser notificadas las siguientes providencias: la que dispone el otorgamiento de las vistas legales, la que provee la prueba de descargo, las que fijen audiencias de testigos de cargo y de descargo, las que denieguen peticiones, las intimaciones y el acto administrativo final que resuelva el proceso sumarial.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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

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

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

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

ARTÍCULO 71. DERECHO DE LOS IMPUTADOS. Dictada la providencia de imputación, se dará vista de todo lo actuado al imputado, por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales deberá efectuar su descargo y proponer las medidas de prueba que crea oportunas para su defensa. Si el sumariado lo considerare pertinente, dentro del plazo podrá presentarse ante la instrucción y manifestar verbalmente, dejándose constancia en acta, de los términos de su descargo. En ese caso, la instrucción consignará en el acta todo lo que le dictare el sumariado y que hiciera a su defensa.

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

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

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 72. DICTAMEN LEGAL. En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del Departamento Ejecutivo o Deliberativo, para que dentro del plazo de diez (10) días se expida al respecto. Dicho órgano podrá recabar medidas ampliatorias.

ARTÍCULO 73. Una vez concluido el sumario será remitido a la Oficina de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina.-

ARTÍCULO 74. JUNTA DE DISCIPLINA. La Junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido. Una vez pronunciada la Junta 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.-

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

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

ARTÍCULO 75. MEDIDAS PRECAUTORIAS. Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso puede suspender al trabajador presuntamente incurso en falta con carácter preventivo, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en el lugar de trabajo pueda dificultar la tramitación de las actuaciones. En ningún caso este plazo de suspensión podrá ser superior a sesenta (60) días, a excepción de los casos de suspensión preventiva como consecuencia de privación de libertad del agente.

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 76. 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.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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

ARTÍCULO 77. Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre.

El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles de emitido el mismo, bajo la misma forma y modalidad establecida para la percepción de los haberes mensuales del trabajador.

ARTÍCULO 78. ACTO ADMINISTRATIVO FINAL. 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 79. La resolución definitiva deberá indicar la norma legal aplicable. Para el análisis del caso se aplicará el principio de las libres convicciones razonadas.

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

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

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

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

a) Procederá el sobreseimiento definitivo:

- 1) Cuando resulte evidente que no se ha cometido el hecho que motivara el sumario.
- 2) Cuando acreditado el hecho, el mismo no constituya falta administrativa.
- 3) Cuando aparezca indudable la falta de responsabilidad del agente.

b) Procederá el sobreseimiento provisorio:

- 1) Cuando no resulte suficientemente acreditada la comisión del hecho origen del sumario.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

2) Cuando el hecho haya sido suficientemente acreditado, pero no existan motivos o causas suficientes para responsabilizar al agente.

3) Cuando se encuentre pendiente resolución ejecutoria en causa penal y no existan motivos o causas suficientes para responsabilizar al agente.

c) Conversión del sobreseimiento provisorio en definitivo: Si hubiera personal involucrado, la autoridad competente deberá convertir el sobreseimiento provisorio en definitivo cuando no se produzcan nuevas comprobaciones en los siguientes plazos:

1) A los SEIS (6) meses, si se tratara de faltas administrativas a las que puedan corresponder sanciones correctivas.

2) Al año, si se tratara de faltas administrativas a las que puedan corresponder sanciones expulsivas.

Los plazos se computarán a partir de la fecha en que se dictó el acto administrativo que resuelva emitir sobreseimiento provisorio. La conversión del sobreseimiento provisorio en definitivo, deberá ser dispuesta por la misma autoridad que dictó aquél

ARTÍCULO 80. ACUMULACIÓN DE ACTUACIONES. 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.

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

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

ARTÍCULO 81. A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente ley dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

ARTÍCULO 82. DENUNCIA DE DELITO PENAL. Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley Nº 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

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

ARTÍCULO 83. CAUSA CRIMINAL. 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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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 84. RECURSOS. Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.

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

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ordenanza General 267/80 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

ARTÍCULO 85. DE LA REVISIÓN. 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 86. 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 87. Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

ARTÍCULO 88. EXTINCIÓN DEL PODER DISCIPLINARIO. 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.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta, si esa fuese instantánea, o desde que cesó de cometerse, si fuera continua, y opera de pleno derecho por el simple transcurso del tiempo.

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 89. Las normas sobre prescripción a que alude el Artículo 88, no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio del Estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.-

ARTICULO 90. La responsabilidad civil, penal y política de los agentes municipales será juzgada de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la Ley Orgánica de las Municipalidades.

CESE

ARTÍCULO 91. El cese del trabajador, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo o en su caso por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.

b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la Administración Municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.

c) Fallecimiento.

d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.

e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.

f) Pasividad anticipada.

g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.

h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone esta Ordenanza.

i) Dos calificaciones insuficientes consecutivas, o tres calificaciones insuficientes alternadas en los últimos cinco (5) años a partir de la última sanción.

j) Por ocultamiento de los impedimentos de ingreso.



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

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

ARTÍCULO 92. RENUNCIA. El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.

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

ARTÍCULO 93. JUBILACIÓN. De conformidad con las leyes que rigen la materia, el agente tendrá derecho a jubilarse.-

ARTÍCULO 94. PASIVIDAD ANTICIPADA. Los agentes que revisten en Planta de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada cuando faltaren DOS (2) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria. El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el párrafo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes. El Poder Ejecutivo Municipal y/o del Honorable Concejo Deliberante podrán denegar la solicitud para acogerse al régimen de pasividad anticipada cuando, en caso de concederse, se afectara el normal funcionamiento del área o sector en que el agente se desempeñare. El Poder Ejecutivo Municipal y/o del Honorable Concejo Deliberante podrá suspender la vigencia del régimen, con carácter general o por áreas o sectores, de acuerdo a las necesidades de la dotación del personal.-

ARTÍCULO 95. PASIVIDAD ANTICIPADA. REMUNERACIÓN. La remuneración que percibirá el agente que opte por el Régimen de Pasividad Anticipada, durante el período que restare hasta cumplir con las condiciones necesarias para obtener el beneficio de jubilación ordinaria, será la equivalente al sesenta por ciento (60%) de la correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad. A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan calculados sobre el cien por ciento (100%) del salario que le corresponda en actividad.

La Administración Pública deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del agente.

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.-

CAPÍTULO II. PLANTA TEMPORARIA

ARTÍCULO 98. ALCANCE. El personal Transitorio es aquel que se encuentra contratado por un plazo determinado, designado cuando razones de servicio así lo requieran para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal. El personal transitorio podrá ser retribuido por mes, hora y jornal.-



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

ARTÍCULO 99. ADMISIBILIDAD. No podrán ser admitidos como personal transitorio, aquellos que no reúnan las condiciones de admisibilidad contempladas en el Artículo 4, o estén alcanzados por alguno de los impedimentos citados en el Artículo 6.-

ARTÍCULO 100. DESIGNACIÓN. Es facultad del Intendente o del Presidente del Honorable Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación en sus respectivas jurisdicciones, la designación del personal contenido en la presente sección.-

ARTÍCULO 101. ACTO ADMINISTRATIVO. Deberá consignarse en el acto de designación:

- a) La modalidad de contratación.
- b) Sueldo, Jornal, Retribución correspondiente y/o categoría según corresponda.
- c) Los servicios, explotaciones, obras o tareas a que se destinará al agente.
- d) El termino de prestación de los servicios.
- e) La partida presupuestaria a la que se imputarán los gastos respectivos.-

ARTÍCULO 102. REEMPLAZANTE. Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces, así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

ARTÍCULO 103. El acto de designación se efectuará con afectación al cargo del titular, en la categoría inicial del agrupamiento. En los casos de designación de personal reemplazante de titulares en uso de licencia con goce parcial de haberes, la remuneración se atenderá con el porcentaje que deja de percibir el titular complementado con la partida global específica hasta alcanzar la perteneciente a la categoría que corresponda.

DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTICULO 104. DERECHOS. El personal comprendido en esta Sección, tendrá los siguientes derechos, sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1.- RETRIBUCIONES:

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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

2.- COMPENSACIONES: Serán de aplicación las previsiones contempladas en el Artículo 21.-

3.- SUBSIDIOS: El agente gozará de subsidios por cargas de familia y sus derechohabientes por gastos de sepelio, ambos de conformidad con la legislación nacional.

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

5.- LICENCIAS: Las licencias, con el contenido y el alcance previsto por la presente Ordenanza para el personal de la planta permanente se otorgarán:

- a) Para descanso anual.
- b) Por razones de enfermedad inculpable, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- c) Para atención de familiar enfermo.
- d) Por duelo familiar.
- e) Por matrimonio.
- f) Por maternidad y/o adopción.
- g) Por alimentación del hijo menor de doce (12) meses.
- h) Por examen.
- h) Por motivos de índole particular, de conformidad al Inciso c del Artículo 41.-

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

El personal reemplazante tendrá derecho a las licencias de los incisos b), c), d) y e).

6.- AGREMIACION Y ASOCIACION: El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N°23.551 o la que en el futuro la reemplace.-

7.- RENUNCIA: Serán de aplicación las previsiones contempladas en el Artículo 92.-

ARTÍCULO 105. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES. Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en esta sección serán las previstas en los Artículos 46 y 47.-

ARTÍCULO 106. REGIMEN DISCIPLINARIO. El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal temporario de las siguientes sanciones:

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



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

d) Cesación de servicios.

A los efectos del régimen disciplinario serán aplicables al personal transitorio los procedimientos sumarios contemplados para el personal de planta permanente.-

ARTICULO 107. BAJA. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal temporario podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo, de conformidad con lo prescripto en el Artículo 51 de esta Ordenanza.-

ARTICULO 108. 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.-

LOCACIÓN DE SERVICIOS

ARTÍCULO 109. Podrá contratarse personal bajo la figura del contrato de locación de servicios para realizar trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes.

El contrato deberá especificar:

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

TÍTULO III. JUNTAS DE DISCIPLINA, ASCENSOS Y CALIFICACIONES, Y MÉDICA

ARTÍCULO 110. JUNTA MÉDICA. La misma se constituirá a los fines de analizar y emitir informes individuales ante los pedidos iniciados por agentes municipales que tengan por objeto acceder a una jubilación por incapacidad establecida en los términos de la Ley 9.650/80, o de oficio ante el llamado a Junta Médica que realice el Departamento Ejecutivo en todos aquellos casos en que se considere oportuno constituir dicha junta, aunque no se trate de los casos establecidos en el párrafo primero del presente artículo, todo ello ajustándose a las pautas y mecanismos administrativos que en la presente Ordenanza se establecen.-

ARTICULO 111. El agente municipal que se someta a Junta Médica podrá proponer la participación en la misma de su Médico de cabecera siempre que dicho agente público abone sus honorarios. El Médico que actúe bajo estas condiciones no será parte de la Junta y tampoco firmará los dictámenes. Su actuación se limitará a emitir las explicaciones que le sean requeridas por los profesionales que conforman la junta.-

ARTICULO 112. El Departamento Ejecutivo reglamentará la conformación y procedimiento ante la Junta Médica.-

ARTICULO 113. JUNTA DE DISCIPLINA, ASCENSOS Y CALIFICACIONES. La Junta de Disciplina, como así también la de Ascensos y Calificaciones estará integrada por un Presidente, que será el Intendente Municipal o quien este designe, y cuatro (4) miembros, que durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo

reelegidos. Los trabajadores tendrán derecho a contar con dos miembros titulares. Cada miembro debe contar con su respectivo suplente.-

Los demás aspectos relativos a la conformación y funcionamiento de la Junta de Disciplina no considerados en el presente régimen, serán reglamentados por el Departamento Ejecutivo.-

TÍTULO IV. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTICULO 114. DIA DEL EMPLEADO MUNICIPAL. Instituyese el ocho (8) de noviembre de cada año, como “Día del Trabajador Municipal”, fecha en la cual los trabajadores municipales gozarán de asueto conforme a las modalidades que establezca el Departamento Ejecutivo, a fin de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables.-

ARTÍCULO 115. REGLAMENTACIÓN. Corresponde al Departamento Ejecutivo la Reglamentación de la presente Ordenanza.-

ARTÍCULO 116. APLICACION SUPLETORIA. Para todo cuanto no estuviere previsto en la presente Ordenanza, supletoriamente serán de aplicación las disposiciones de la Ley 14.656, sus modificatorias y decretos reglamentarios o las normas que en lo sucesivo las sustituyeran.-

ARTÍCULO 117. MODIFICACIÓN: La presente podrá ser modificada en todo o en algunas de sus partes con el voto favorable de las dos terceras partes del total del Honorable Concejo Deliberante.

ARTÍCULO 118. ANEXOS: El Departamento Ejecutivo podrá introducir o modificar anexos referidos a la Carrera Médico Hospitalaria, Guardavidas, Personal Docente de Deporte y Cultura, Agentes de Tránsito, a los efectos de reglamentar dichas actividades y que se incorporen a un solo cuerpo legal.

ARTÍCULO 119. ESCALAFÓN. Mediante la Ordenanza correspondiente se determinará el escalafón y las nóminas salariales para el personal de la Administración Municipal comprendido en la presente normativa.-

ARTÍCULO 120. La presente ley entrará en vigencia a los treinta (30) días a contar a partir de su publicación.-

ARTÍCULO 121. Deróguese la Ordenanza N°2.589/2016 y sus modificatorias.

ARTÍCULO 122. Comuníquese al Departamento Ejecutivo, dese al Registro Oficial y cumplido. ARCHÍVESE.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE SAN CAYETANO, EL DÍA VEINTIUNO DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL VEINTICUATRO.-----

ORDENANZA N° 3.303/2024

San Cayetano, 23 de agosto de 2024.-

VISTO:

Lo dispuesto en el Artículo 192° - Inciso 6) de la Constitución de la Provincia de Buenos Aires y los Artículos 24°, 25° y 108° - Inciso 2) de la Ley Orgánica de las Municipalidades, y;

CONSIDERANDO:

Que dentro de las atribuciones del Honorable Concejo Deliberante corresponde, con exclusividad, la sanción de las Ordenanzas.

Que la citada facultad está expresamente determinada en la Constitución de la Provincia de Buenos Aires y en la Ley Orgánica de las Municipalidades.

Que la mencionada Ley prevé como atribución del Departamento Ejecutivo Municipal la promulgación de estas disposiciones.

Que el Honorable Concejo Deliberante ha sancionado, el día 21 de agosto de 2024, la Ordenanza N° 3.303/2024.-

Que este Departamento Ejecutivo considera adecuado proceder a la promulgación de la misma para su puesta en vigencia.

Por todo ello:

EL INTENDENTE MUNICIPAL DEL PARTIDO DE SAN CAYETANO, en uso de sus atribuciones legales:

DECRETA

ARTÍCULO 1.- PROMÚLGUENSE en todos sus términos, a partir del día de la fecha, la Ordenanza N° 3.303/2024, sancionadas por el Honorable Concejo Deliberante en sesión del día veintiuno del mes de agosto del año dos mil veinticuatro (21-08-2024).

ARTÍCULO 2.- Dése por publicada dicha Ordenanza en el Boletín Oficial en día de la fecha, por lo que, por aplicación de su artículo 120, la misma entrará en vigencia el día 21 de septiembre de 2024 inclusive.

ARTÍCULO 3.- Para su conocimiento y cumplimiento, dése al Registro oficial y cumplido, ARCHÍVESE.

DECRETO N° 1119/2024



MUNICIPALIDAD DE SAN CAYETANO
Departamento Deliberativo