







































































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

**Artículo 95.-** El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce integro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico pre-matrimonial hasta dos (2) días hábiles.
- b) Donación de sangre, el día de la extracción.
- c) Por motivos de índole particular, el trabajador podrá inasistir hasta tres (3) días por año, en períodos no mayores de un (1) día.
- d) Por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes. Si ambos padres fueran trabajadores del municipio, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.
- e) Por citación de autoridad escolar del hijo menor de dieciocho (18) años, el padre/madre tendrán derecho a una franquicia horaria durante el lapso que dure la reunión, debiendo acreditar su asistencia.
- f) Por motivo de realización de exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, según el género, el día del examen. Se deberá acreditar la situación mediante certificado médico.
- g) Por motivos de tener que brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años el trabajador, padre o madre, tendrá derecho a una franquicia horaria de dos (2) horas, con goce integro de haberes, acreditado debidamente la actividad desarrollada. Para el goce de este beneficio deberá acreditar la circunstancia con un informe médico donde se detalle la patología y el tratamiento a realizar.
- h) Las personas que recurran a técnicas de reproducción asistida gozarán de una licencia de veinte (20) días fraccionables en el año con goce integro de

haber, a la cual podrán adicionarles treinta (30) días sin goce de haber. Para uso de este beneficio, deberán acreditar la situación mediante certificado médico.

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

**Artículo 96.-** Por causa no previstas en esta ley y que obedezcan a motivos de real necesidad debidamente documentados, podrán ser concedidas licencias especiales con o sin goce de haber. Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá contar con una actividad mínima inmediata de un (1) año a la fecha de su iniciación.

**Artículo 97.-** El uso de licencia sin goce de haber, salvo las indicadas precedentemente, coloca al trabajador en situación de inactividad.

#### CESE

**Artículo 98.-** El cese del trabajador, que será dispuesto por departamento ejecutivo o en su caso por el presidente del Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.
- b) Aceptación de la renuncia, la que deberá ser aceptada por la administración municipal dentro de los treinta (30) días corridos posteriores a su presentación. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.
- c) Fallecimiento.

- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- e) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone esta ley.
- i) Por no alcanzar las calificaciones mínimas que establezca el régimen de calificaciones que se dicte por vía reglamentaria o convencional.

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

#### RENUNCIA

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

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

#### REINCORPORACIÓN

**Artículo 100.-** El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio

jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo.

## PROCEDIMIENTO SUMARIAL

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

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

## OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR

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

- a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la administración municipal.
- b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.
- c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

- d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, no en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.
- e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.
- f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.
- g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.
- h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posee y toda alteración de su patrimonio.
- i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.
- j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.

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

## PROHIBICIONES

**Artículo 104.-** Está prohibido a los trabajadores:

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

a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.

- j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración municipal.
- l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la administración municipal.

#### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

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

I. Correctivas:

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

II. Expulsivas: Cesantía.

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

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriera en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que ni se encuentren debidamente justificados.

2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

**Artículo 107.-** Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.
3. Inconducta notoria.
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por esta ley.
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación, notificada fehacientemente, a acreditar el motivo de la inasistencia.
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los títulos IX, (delitos contra la seguridad de la Nación), X (delito contra los poderes públicos), XI (delitos contra la administración pública) y XII (delitos contra la fe pública).
10. Falta grave que perjudique materialmente a la administración municipal o que afecte el prestigio de la misma.

**Artículo 108.-** El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

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

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

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

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

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

- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) Jefe de departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.
- d) Jefe de división: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

#### PLANTA TEMPORARIA

**Artículo 111.-** Personal temporario mensualizado o jornalizado: son aquellos trabajadores necesarios para la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario o eventual o estacional, que no puedan ser realizados con personal permanente de la administración municipal diferenciándose entre sí por la forma de retribución, por mes o por jornal.

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

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

#### REEMPLAZANTE

**Artículo 112.-** Personal reemplazante son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de

personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

## IMPEDIMIENTOS

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

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la administración nacional, provincial o municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la administración pública.
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el municipio de contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario -nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.

- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procedimiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

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

#### PARA EL PERSONAL REEMPLAZANTE

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

**Artículo 115.-** El personal comprendido en la planta temporaria, a partir de la entrada de vigencia de la presente ley, tendrá los siguientes derechos sujetos a las modalidades de su situación de revista:

##### 1. RETRIBUCIONES:

- a) Sueldo o jornal.
- b) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente.
- c) Sueldo anual complementario, según lo determine la legislación vigente.

- d) Las bonificaciones de carácter permanente o transitorio que se instituya por el convenio colectivo de trabajo.

## 2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las previsiones contempladas en esta ley.

## 3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS

## 4. INDEMNIZACIONES:

El trabajador percibirá indemnizar por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la ley de accidentes de trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

## 5. LICENCIAS

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

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

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

## 6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN:

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

## 7. ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL:

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

## 8. RENUNCIA:

Será la aplicación las previsiones contempladas en el artículo 99.

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

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

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

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

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

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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

**Artículo 121.-** Comuníquese al Poder Ejecutivo.