

Hernán Doval

# 14.656 (La Ley)

*Reseña, análisis y texto de la Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires.*



Primera Edición, Enero de 2016.

Editado por FESIMUBO  
(Federación de Sindicatos Municipales  
Bonaerenses)  
Insc. Gremial Resol. MTEySS 624/04  
Pers. Gemial. Resol. MTEySS 960/04  
Ameghino 869. Avellaneda. CP B1870CVQ  
Pcia. de Bs As- Argentina  
(011)4201-9040. [www.fesimubo.org](http://www.fesimubo.org)

Diseño: Natalia Rivara

Derechos Reservados  
Hecho el deposito de Ley

*...Hay democracia siempre que actores que habían sido excluidos de la esfera pública comienzan a ser actores reales...  
Ernesto Laclau*

*...Tenemos que terminar con esa teoría que dice que cuando un trabajador tiene Planta Permanente deja de trabajar, ese es un pensamiento Neoliberal y que desprecia a los trabajadores argentinos.*

*Nosotros creemos que no hay mayor respeto, que trabajando todos juntos porque no se puede hacer meramente con voluntarismo sino hay que hacerlo con recursos, pero tiene que ser el marco estratégico de lo que tenemos que hacer y filosófico... es que definitivamente, cumplidos plazos normales de la inserción del trabajador en cada Municipio, hay que trabajar definitivamente para que la Planta Permanente y la Carrera Municipal se conviertan en un objetivo central, fundamental. Y que no sea... y que no sea la actitud voluntarista de nadie sino que sea la actitud de conciencia de todos, para que definitivamente nos dé la sociedad a todos las mismas posibilidades y los mismos derechos...*

*Néstor Kirchner*



# INDICE

Introducción .....	7
Breve reseña histórica.....	11
La Ley 11.757 .....	11
Contextos históricos y resistencia.....	13
El camino legislativo.....	15
Cambio del paradigma filosófico.....	19
Una norma superadora .....	23
La Ley 14.656 y los Derechos Colectivos del Trabajo.....	36
Su aplicación (avances, retrocesos y resistencias en sus más variadas formas).....	41
ANEXO Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires .....	47



# INTRODUCCIÓN

La Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires vino a derogar y suplantarse la Ley 11.757 que flexibilizó al sector en la década del 90. Es una Ley digna de nuestro tiempo, es una Ley que restituye y amplía derechos.

En primer lugar volvió a garantizar a los trabajadores municipales el derecho constitucional a la estabilidad laboral en el empleo público. Dejó de regir el nefasto concepto de disponibilidad mediante el cual el trabajador podía ser dejado cesante sin motivo, y volvió a garantizar el derecho de defensa a través del sumario y el debido proceso.

A partir de su puesta en vigencia los municipales tienen derecho al Salario Mínimo, Vital y Móvil, del cual también estaban excluidos. Y se establece en 12 meses el período de prueba y pase automático a planta permanente cumplido el mismo, poniendo fin a situaciones de inestabilidad laboral prolongada (existen casos de más de 15 años de planta transitoria) y garantizando la conformación, la jerarquización y el respeto a la Carrera Municipal. Todo esto plasmado en la Sección Primera de declaración de derechos, el Régimen Marco de Empleo Municipal.

Un hito importante de esta nueva Ley, establecido en su Sección Segunda es que por primera vez los trabajadores municipales tienen derecho a las Paritarias. Esta Ley les otorga la herramienta para que puedan discutir de igual a igual sus derechos y condiciones laborales. Esto permite poner en pie de igualdad a los trabajadores municipales con el resto de los trabajadores de la República Argentina que recuperaron a partir del 2003 las paritarias y la dignidad, y permite que el trabajador deje de ser un objeto de la relación laboral y lo convierte en un sujeto activo de derecho en la relación laboral y protagonista del contrato de trabajo. Este derecho a la Negociación Colectiva permite un ámbito donde los trabajadores podrán discutir y consensuar las mejoras en cada uno de sus distritos.

La Tercera Sección de la Ley lo constituye el Régimen Supletorio de Empleo Municipal que entrará en vigencia si el Municipio no hubiera suscripto un Convenio Colectivo de Trabajo mediante la Negociación Colectiva y sancionando Ordenanza. De esta manera, respetando y garantizando el principio de autonomía municipal, a partir de la negociación colectiva cada municipio podrá tener su régimen de empleo municipal de acuerdo a la característica de cada distrito.

El Régimen de Empleo presentado en la Ley amplía los derechos de los trabajadores respecto a los existentes en la Ley 11.757 de la década del '90. Y sirve como un punto de inicio para negociar y discutir el régimen de empleo que se sancione en cada distrito. Entre los puntos más destacados se encuentra la quita del tope de edad para ingresar al empleo municipal; se suprime



la figura de personal destajista; en ningún caso el total de contratados podrá superar el 20% de la planta permanente y su cumplimiento se implementará de forma progresiva en un plazo de 5 años mediante una disminución proporcional anual; se fija la jornada laboral no siendo inferior a 6 horas ni superior a 8 horas de Lunes a Viernes (la 11.757 lo fijaba hasta de 9 horas); el pase de un trabajador dentro del área o a otra área se realizará siempre y cuando “no se menoscabe su dignidad o se lo afecte moral o materialmente” tal como lo expresa la norma; y el porcentaje de antigüedad se determinará en la negociación colectiva. En cuanto a las licencias se agrega el derecho de licencia por paternidad, adopción, por tratamiento de fertilización asistida y por razones derivadas de casos de violencia de género; se especifica los plazos de licencias en los casos de enfermedad de largo tratamiento y se precisa las licencias del trabajador ante la necesidad de atención de personas que integren el grupo familiar. La licencia por maternidad se extiende a 110 días; se tienen en cuenta las nuevas figuras derivadas del matrimonio igualitario; y se extienden los plazos de licencias por estudio.

Esta Ley es resultante de una construcción colectiva vinculada a los más de 17 años de lucha de los trabajadores municipales de la provincia de Buenos Aires. También es una Ley de construcción colectiva de los compañeros del Bloque del Frente para la Victoria. Es una Ley de construcción colectiva de todos los compañeros que hoy no nos acompañan pero que lucharon durante mucho tiempo para que los municipales tengan los mismos derechos que los demás trabajadores.

Pero también debemos decir que esta Ley no es la meta, no es el punto de llegada de los trabajadores municipales. Esta Ley otorga las herramientas que permiten darle dignidad al trabajo municipal y al trabajador municipal. Es por eso que lo que comienza a partir de esta Ley es un arduo trabajo en conjunto para ponerla en valor, porque los trabajadores obtienen derechos con la lucha, y conservan esos derechos cuando los ejercitan.

Esta Ley restituye y amplía derechos.

## BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Para poder tomar dimensión real del significado que tuvo la sanción de la Ley 14.656, es necesario repasar los sucesos precedentes a la misma. Y así lograr marcar claramente el antes y el después, y lo que se ponía de manifiesto en el antes que le da total relevancia al después de la puesta en vigencia de la norma.

### **La Ley 11.757**

En el año 1995 la Legislatura bonaerense sancionó la Ley 11.757 (Estatuto para el Personal de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires) que comenzó a regir el 1º de enero de 1996. Esta Ley fue la flexibilidad laboral del neoliberalismo de los '90 sobre los trabajadores municipales de la Provincia. Estableció un régimen laboral unilateral y de trabajo precario.

Hasta su sanción, el trabajo municipal se regía por ordenanzas locales en la mayoría de los municipios, y por el Decreto-Ley 207 en los menos que no contaban con Ordenanza al respecto. Este Decreto-Ley, mas allá de su establecimiento por la última dictadura cívico-militar era mucho más benigno que lo que resultó la 11.757. Las distintas ordenanzas lo eran todavía más.

Lo primero que vulneró la unilateralidad 11.757 fue el concepto de Autonomía Municipal. Lo segundo fue a

los trabajadores mismos.

Los trabajadores municipales pasaron a ser meros objetos de la relación laboral, ya que la Ley transfería su unilateralidad a los empleadores de turno: los Intendentes. Sin marco de dialogo establecido con la representación de los trabajadores nucleados en los distintos Sindicatos, mediante un simple decreto municipal cada Intendente establecía todo lo referente al empleo municipal a discreción: aumento de sueldo, escalafones, junta de disciplina, junta de ascensos y promociones, concursos, etc.

A esta situación se sumaba el concepto de disponibilidad relativa y absoluta a través del cual la 11.757 permitía que los trabajadores municipales puedan ser cesanteados sin justificativo alguno. El Intendente podía declarar cesante a cualquier trabajador, sea cual sea su condición (Planta Permanente o Transitoria) y antigüedad. El trabajador que tenía la suerte de que un decreto municipal lo efectivice (y es que muchos estaban más de 10 años en Planta Transitoria) tenía que esperar 12 meses para poder tener estabilidad. Una estabilidad mentirosa, ya que la disponibilidad siempre era una espada sobre su cabeza. Toda esta situación, además de su injusticia, favorecía el clientelismo político. Los amigos o partidarios lograban la efectivización y los cargos jerárquicos; los que no, podían ser cesanteados.

En muchos casos, con la sanción de la 11.757, los trabajadores perdieron derechos y conquistas. Muchas Ordenanzas locales otorgaban más días de Licencia

que los que estableció la Ley y en algunos casos cobraban mayor porcentaje por antigüedad. Por ejemplo en el Partido de Avellaneda los trabajadores cobraban 4% por antigüedad, la 11.757 uniformó para todos al 1%. Así también significó una reducción salarial.

Llegó hasta el ridículo extendiendo la jornada laboral hasta 9 horas, quitando a los municipales los derechos adquiridos por las luchas del establecimiento de la jornada laboral de 8 horas, excluyéndolos incluso de los festejos del 1º de mayo.

### **Contextos históricos y resistencia**

La 11.757 fue producto de un contexto histórico en el cual la flexibilización laboral avanzó sobre todos los trabajadores. Las reformas neoliberales de primera y segunda generación marcaron la agenda laboral argentina durante la década del '90, y los municipales no estuvieron al margen.

En el momento de la sanción, la Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires (FSTMPBA) no ofreció grandes reparos ni le planteó a los distintos Sindicatos de base que la integraban ningún Plan de acción en contra de la Ley. Empezó a crecer en los Sindicatos de base cierta inconformidad por la representación en su estructura de segundo grado.

En el año 1997, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Avellaneda, Rubén García, opositor a la conducción federativa presentó

un proyecto de derogación de la 11.757 a la Legislatura que nunca prosperó. Años de adormecimiento del movimiento obrero municipal por delante, pero de crecimiento de un germen en su interior: el rechazo en las bases a la precarización laboral. Esta olla a presión estalló en el año 2004 con el quiebre federativo y la creación de una nueva organización de segundo grado: la FESIMUBO (Federación de Sindicatos Municipales Bonaerenses). Con un alto nivel de crecimiento y representatividad de los trabajadores municipales, estableció como bandera la derogación de la Ley 11.757 y la necesidad de las paritarias para el sector. Así en el año 2006 el entonces Diputado Provincial Rubén García (en ese momento Secretario General del Sindicato de Avellaneda y Secretario Adjunto de la nueva Federación) presentó dos proyectos de Ley: la derogación de la 11.757 y el establecimiento de las Paritarias Municipales. Pero los proyectos no lograron consenso legislativo.

Desde esos días hasta la sanción de la Ley 14.656 fueron innumerables la cantidad de marchas, actos y movilizaciones que realizó la FESIMUBO pidiendo la derogación de la 11.757. Como así también los pedidos a la Legislatura Bonaerense y la movilización de los trabajadores a la misma. Incluso a la Av. 9 de Julio frente a la sede de la Federación Argentina de Municipios (FAM), donde los trabajadores fueron reprimidos por las fuerzas policiales para garantizar el funcionamiento del entonces debutante Metrobus.

Pero no era caprichoso el reclamo de los trabajadores. Más allá de la justicia de sus argumentos, corrían

aires nuevos. A partir del 2003 que Néstor Kirchner asumió la Presidencia de la Nación comenzó un proceso de recuperación de los trabajadores argentinos, se establecieron nuevamente las Paritarias y el Consejo del Salario que volvía a poner en valor el Salario Mínimo, Vital y Móvil. Los trabajadores recuperaban el terreno perdido en la extensa noche neoliberal y los municipales querían ser parte de ese proceso. Pero contaban con una dificultad: su atípico empleador. Los trabajadores municipales tienen de empleador al poder político local, que tiene una gran importancia en el armado y desarrollo de los distintos procesos electorales. Esta situación retrasó tanto la derogación de la 11.757 como el establecimiento de Paritarias para el sector. Cuando en el Frente para la Victoria se logró la correlación de fuerzas internas a favor de los sectores más progresistas y la irrupción de la juventud ya en el segundo mandato de Cristina Fernández de Kirchner, los trabajadores municipales se pusieron a tiro de sus anhelos.

## **El camino legislativo**

Después de analizar los distintos proyectos de derogación y de establecimiento de paritarias, como los planteos y esbozos del equipo jurídico de la FESIMUBO coordinado por el Dr. Enrique Espínola Vera, la conclusión a la que llegamos fue que era necesario hacer un solo proyecto de Ley que derogara la 11.757 al suplantarla y que a la vez estableciera la Negociación Colectiva para el sector. Un proyecto de Ley que englobe toda la problemática. Así se lo transmití al Secretario General

de la FESIMUBO, Rubén García, quién estuvo de acuerdo.

A partir de esto, con el equipo de asesores que me acompaña en la legislatura bajo la coordinación del Licenciado Diego Blanco, empezamos a darle forma a la redacción del Proyecto de Ley de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires. Una vez terminado y revisado tuve el gusto de presentarlo en la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires.

Por un lado empezamos a construir junto a otros Diputados y al Presidente de la Cámara Horacio González los consensos dentro del Bloque del Frente para la Victoria, y por el otro la FESIMUBO buscaba consenso con distintos Intendentes. Pero cuando a principios de septiembre de 2014 habíamos tomado la decisión de tratar el proyecto en el recinto, la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires se acordó que tenía esperando una demanda del Municipio de San Isidro del año 1997 solicitando la inconstitucionalidad de la Ley 11.757 y para sorpresa de todos, o casi todos, falló en consecuencia. El fallo establecía la inconstitucionalidad de más de 60 artículos de la 11.757 por vulnerar la autonomía municipal. Este fallo sacó de escena a la 11.757 y saldó la discusión sobre si era el momento, recordemos que para muchos nunca era el momento de discutir legislativamente una nueva Ley que regule el empleo municipal en la Provincia.

Pero nos obligó a replantear el proyecto de Ley. Y si bien, nuestro proyecto, en el fondo de los planteos,



era muy distinto a la 11.757, trataba sobre las mismas cosas. Así tuvimos que establecer tres secciones. La primera de declaraciones y derechos generales (Régimen Marco) y la segunda sobre la Negociación Colectiva, ambas obligatorias. Pero debimos incorporar una tercera sección supletoria que contenga fundamentalmente el régimen laboral que el fallo había declarado inconstitucional si se imponía a los municipios alterando la autonomía. Esta tercer sección (Régimen Supletorio) entraría en vigencia si los municipios no establecían el régimen laboral a través del Convenio Colectivo de Trabajo. Evitaba un vacío legal y respetaba el principio de autonomía municipal. Este proyecto fue aprobado en la sesión ordinaria del 24 de septiembre de 2014 en la Cámara de Diputados, con una gigantesca movilización de trabajadores municipales que siguieron el tratamiento en vivo a través de una pantalla gigante en la calle y que, por primera vez, se movilizaban a la Legislatura bonaerense a festejar. Al remitir el proyecto al senado bonaerense empezaba otro capítulo.

En el Senado me tocó defender el proyecto en el Bloque del Frente para la Victoria, pero parecía que la reticencia de los Intendentes podía poner la media sesión en una extensa siesta. Fue el vicegovernador Gabriel Mariotto quien convocó a la FAM (Federación Argentina de Municipios) de la provincia, al gobierno provincial y a la FESIMUBO a una reunión de trabajo. Allí estuvimos trabajando durante todo el día, buscando los consensos junto al Secretario General de la FESIMUBO, senadores, el vicegovernador, el Presidente de la FAM de la Provincia, Alberto Descalzo y otros Intendentes. El cambio más sustantivo fue que donde

el proyecto sostenía que determinadas cuestiones las tenía que establecer el Convenio Colectivo resultante de la Negociación Colectiva, se le agregó “Ordenanza y Convenio Colectivo”; léase bien “y”. El otro agregado fueron los plazos, 180 días para la entrada en vigencia de la Ley y 180 días más para la entrada en vigencia del régimen supletorio de no haberse firmado Convenio Colectivo dentro de este último plazo.

Así se llegó al 20 de noviembre, con las cámaras de diputados y senadores sesionando en simultáneo y con una movilización de similares características a la anterior. La Cámara de Senadores aprobó el proyecto con las modificaciones consensuadas y lo volvió a remitir a la Cámara de Diputados. Diputados lo aprobó y los trabajadores municipales festejaron por los 17 años de lucha ininterrumpida que se consagraba en una nueva Ley. El artículo 64 reza de manera contundente: “Derógase la Ley N° 11757, sus modificatorias y concordantes y toda reglamentación dictada en su consecuencia, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley”. El único Bloque que votó en contra de la iniciativa fue el del Frente Renovador de Sergio Massa.

El 6 de diciembre de 2014 el Gobernador Daniel Scioli promulgó la Ley y la publicó en el Boletín Oficial con el número 14.656.

## CAMBIO DEL PARADIGMA FILOSÓFICO

Lo más importante de la Ley 14.656 es que cambió el paradigma filosófico del empleo público en la esfera municipal en toda la Provincia de Buenos Aires. Representó un cambio brusco, completo y total de un sistema estatutario del derecho laboral del sector público a un sistema contractualista de las relaciones laborales.

El sistema estatutario establece una relación laboral unilateral y por tanto autoritaria. El estatuto es la letra sagrada y no da lugar al diálogo ni a la negociación. Solo establece reglas. El sistema contractualista por el contrario, se sustenta en una relación bilateral o plurilateral. Por eso es considerado un sistema democrático para las relaciones laborales, porque se basa en el diálogo y en la negociación.

En el sistema estatutario el trabajador es un mero objeto pasivo, una variable reglamentada desde la letra del propio estatuto. En el sistema contractualista el trabajador representa un sujeto activo de la relación laboral, un sujeto protagonista del Contrato de Trabajo.

La Ley 11.757 (Estatuto para el Personal de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires) mantuvo a los trabajadores municipales como objetos sometidos a su propia unilateralidad. Además trasladó ese poder unilateral a los empleadores. Permitió afinar el

régimen laboral tan solo con un decreto municipal firmado por el Intendente.

La Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires, al incorporar la Negociación Colectiva y las Paritarias empoderó a los trabajadores. Los transformó en un sujeto activo de la relación laboral. Tan así ha resultado, que en un análisis de derecho en una nota periodística se la catalogó con “sesgo laboralista”<sup>1</sup>. Desde ya, una adjetivación forzada y tendenciosa.

La Ley 14.656 está en total sintonía con los principios que rigen el derecho laboral argentino, y que están definidos y consagrados en la Constitución de la Provincia en el artículo 39 inciso 3): “En materia laboral y de seguridad social regirán 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”.

En primer lugar, la *interpretación a favor del trabajador (IN DUBIO PRO OPERARIO)* que significa que ante cualquier duda de interpretación de una Ley, un contrato o determinado hecho, entre todos los sentidos posibles, debe elegirse el más favorable al trabajador. Este concepto, junto al de la *regla de la norma más favorable* (que significa que cuando a una misma situación pueden aplicarse varias normas, debe elegirse la apli-

---

1 Diario El Día, 21 de Agosto de 2015; Bastons, Jorge Luis: El empleo municipal y los desafíos de una nueva ley.

cación de la que es más favorable al trabajador) y la *condición más beneficiosa* (que significa que una Ley no puede modificar para peor la condición del trabajador, no se pueden modificar leyes en perjuicio del trabajador) constituyen el *principio protectorio*. Este principio da cuenta que la Ley Laboral debe partir de la base de que trabajador y empleador no son iguales. Y es que, efectivamente, el trabajador tiene menos capacidad de negociación que el empleador, en virtud de su estado de necesidad que no le permite elegir trabajar o no. No tiene capacidad de elección en cuanto al puesto de trabajo que desea o la remuneración que desearía ganar, junto a demás limitaciones. Esta debilidad de contratación se denomina “hiposuficiencia” del trabajador. Así, la Ley decide que quien merece mayor protección, o preferente tutela, es el trabajador: “El trabajo, en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que le asegurarán al trabajador...” (Constitución Nacional, artículo 14 bis).

Otro principio es el de *progresividad*. Esto tiene que ver con lo que veníamos desarrollando: en el derecho del trabajo no se puede volver para atrás. Las conquistas una vez obtenidas son derechos adquiridos, y no pueden ser quitadas. Por eso la Ley o el Convenio Colectivo de Trabajo debe siempre mejorar la situación que tenía el trabajador.

La Ley 11.757 cuando no vulneró, forzó los límites de estos principios del derecho laboral argentino. Dejó desprotegido al trabajador frente al empleador y vulneró derechos adquiridos de los mismos. La Ley 14.656, en este sentido, y contemplando estos principios, es

una norma superadora.

Vale aclarar también algunas situaciones previstas en la Ley. El artículo 1º de alcances reza:

*“Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires se rigen por las Ordenanzas dictadas por sus Departamentos Deliberativos y los Convenios Colectivos de Trabajo.*

*El régimen de la presente Sección constituye el contenido mínimo del contrato de empleo municipal, de orden público, y 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 las Secciones I y II de esta Ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.*

*Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha de la sanción de la presente norma, no podrá ser modificados en perjuicio de los trabajadores.”*

Aquí se garantiza que ninguna Ordenanza y Convenio Colectivo de Trabajo vulnere el espíritu de la Ley declarando “nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en las Secciones I y II de esta Ley”. Y se garantizan los derechos adquiridos, por caso y ejemplo, el de la bonificación por antigüedad, ya que en tanto la Negociación Colectiva determine el porcentaje, el trabajador no puede cobrar menos de lo que ya cobraba: “Los mayores derechos adquiridos por los trabajadores a la fecha de la sanción de la presente norma, no podrán ser modificados en perjuicio de los trabajadores”.

## UNA NORMA SUPERADORA

La Ley 11.757, fue una ley regresiva e impuso un techo para los trabajadores. La 14.656, además de contener el espíritu de los principios *protectorio* y de *progresividad*, representa un piso para los trabajadores municipales, mejorable a través de la Negociación Colectiva y sus respectivos Convenios Colectivos de Trabajo. Para graficarlo, un análisis comparativo en forma de cuadro de doble entrada:

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Marco</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b>Alcances</b>	Las relaciones del empleo público municipal se regían por la ley provincial (avallamiento de la autonomía municipal).	Las relaciones del empleo público municipal se rige por Convenio Colectivo de Trabajo y Ordenanza.
<b>Ingresos</b>	No explicita.	Cupo para los trabajadores con discapacidad según la ley vigente.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Marco</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Estabilidad</i></b>	Concepto de Disponibilidad absoluta y relativa (En cualquier contexto, cualquier situación de revista y sin ninguna justificación, el trabajador podía ser cesanteado). Período de prueba de 12 meses (la redacción dio posibilidad a la interpretación legal que sostuvo que eran 12 meses a partir de la efectivización del trabajador y su incorporación a la Planta Permanente)	Se quita los conceptos de disponibilidad relativa y absoluta. Período de prueba de 12 meses a partir del ingreso, pase automático a Planta Permanente una vez cumplido.
<b><i>Traslados</i></b>	Permite el traslado solo cuando no afecte el principio de unidad familiar.	Se agrega: El pase del trabajador no podrá menoscabar su dignidad ni afectarlo moral o materialmente. No podrá ser adoptado como represalia o sanción encubierta.



<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Marco</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b>Derechos</b>	Retribuciones, compensaciones, subsidios, indenizaciones, carrera y capacitación, licencias y permisos, asistencia sanitaria y social, renuncia, jubilación, reincorporación, agremiación y asociación, ropa y útiles de trabajo, menciones.	Se suman: Salario mínimo, vital y móvil, negociación colectiva, condiciones dignas y equitativas de labor, jornada limitada de labor y al descanso semanal, asignaciones familiares conforme la ley nacional, garantía del debido proceso (que consolida el derecho constitucional a la estabilidad en el empleo público), remuneración justa.
<b>Reserva del Cargo</b>	Reserva del cargo por función política sin estabilidad.	Se agrega: tiene derecho a la recategorización, ascensos y demás beneficios, reconocidos a los demás trabajadores en su misma condición de revista.
<b>Escalafón y nóminas salariales</b>	Lo determina el departamento ejecutivo (en la práctica se realizó mediante decreto).	Lo determina la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo.
<b>Agremiación y Asociación</b>	El personal tiene derecho a agremiarse y asociarse. No especifica Ley Nacional.	El personal tiene derecho a agremiarse y asociarse en los términos de la Ley 23.551 o su reemplazo.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Marco</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b>Carrera</b>	No garantiza la igualdad de oportunidades, ni específica los motivos de no discriminación.	Se regirá según lo establecido mediante la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo. Garantiza la igualdad de oportunidad y trato, la no discriminación por etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad lingüística, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud, perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personal, sociales o culturales, lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social temporal o permanente.
<b>Pasividad Anticipada</b>	El departamento ejecutivo determina la pasividad anticipada.	La Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo determina el régimen de pasividad anticipada del trabajador.

## Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo

## Régimen Marco

<i>Tema</i>	<i>Ley 11.757</i>	<i>14.656</i>
<b>Debido Proceso</b>	Se establece el procedimiento por la autoridad competente (departamento ejecutivo municipal). Extinción del poder disciplinario de la administración Municipal: 1 año en faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas, 3 años en faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.	Se establece el procedimiento por Ordenanza y Convenio Colectivo de Trabajo. Se agrega artículo 23: imposibilidad de sancionar al trabajador mas de una vez por la misma causa. Extinción del poder disciplinario de la administración Municipal: 6 meses en faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas, 12 meses en faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía. Se agrega en el artículo 29 la especificación del objeto del sumario administrativo. Se especifica monto y plazo del pago al trabajador cuando se lo absuelve o sobresee. Se corrigen en el artículo 39 los artículos del Código Procesal Penal con referencia a la denuncia en la comisión de un delito.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b>Admisibilidad</b>	Tener de 18 a 50 años. Por excepción, podrán admitirse extranjeros con carta de ciudadanía que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio con argentinos, siempre que cuenten con mas de cinco años de residencia en el país.	Se quita el tope de 50 años como requisito de ingreso. Se admiten extranjeros con dos años de residencia en el país.
<b>Plantas de personal</b>	Planta permanente. Planta temporaria compuesta por: personal temporario, personal reemplazante, personal destajista y personal contratado por locación de servicios. NO se detallan porcentajes de la planta temporaria en relación a la planta permanente.	Dos plantas de Personal: permanente y temporaria. En ningún caso el total de los contratados podrá superar el 20% de la planta permanente. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco años a partir de la vigencia de la presente ley a partir de una disminución proporcional anual.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Jornada laboral</i></b>	Se fija la jornada laboral de seis horas mínimo y máximo <b>nueve</b> , diarias. No se especifica los días.	Se fija la jornada laboral en seis horas diarias mínimo y <b>ocho</b> máximo, de lunes a viernes salvo casos excepcionales.
<b><i>Retribuciones</i></b>	Las retribuciones las determina el departamento ejecutivo, el porcentaje de antigüedad esta fijado en el 1%, y el adicional por mérito conforme a la calificación y en las condiciones que determine la reglamentación emanada del departamento ejecutivo.	El Convenio Colectivo de Trabajo determina: el sueldo básico, la antigüedad y el adicional por mérito.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Derecho a licencias</i></b>	Descanso anual, razones de enfermedad o accidente de trabajo, estudios o actividad cultural, actividades gremiales, atención de familiar enfermo, matrimonio, maternidad, pre examen o examen, día del cumpleaños, asuntos particulares y especiales.	Cambia maternidad por nacimiento o adopción. Se suma tratamiento de fertilización asistida, y razones derivadas de casos de violencia de género.
<b><i>Licencia por enfermedad de largo tratamiento</i></b>	No explicita licencia por enfermedad de largo tratamiento.	1 año con goce de haberes, vencido el plazo el trabajador tiene derecho a un año más con 75% de haberes. Se le conserva el empleo por un año más sin goce de haberes, desde el vencimiento de las anteriores licencias.
<b><i>Licencia por estudios</i></b>	Carrera universitaria 12 días hábiles por año, enseñanza media 6 días hábiles por año.	Carrera universitaria 15 días hábiles por año, enseñanza media 9 días hábiles por año.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Licencia por razones particulares</i></b>	Exámen médico prematrimonial, donación de sangre, por motivos de índole particular.	Agrega: por adaptación escolar, por citación escolar del hijo menor de 8 años. Por exámenes de prevención del cáncer genito-mamario o del antígeno prostático específico, por tratamiento especial a hijos menores de 8 años, por técnicas de reproducción asistida, y en caso de ser víctima de violencia de género.
<b><i>Licencia por cuidados especiales del hijo y adopción</i></b>	Licencia con fines de adopción 90 días.	Nacimiento de hijo con discapacidad 180 días corridos con goce íntegro de haberes. Por adopción de un niño o niña de hasta 12 años licencia de 110 días corridos. Adopción de niño con discapacidad 180 días corridos con goce íntegro de haberes, se podrá extender por 180 días más sin percepción de haberes. Se otorgan 10 días anuales discontinuos por régimen de visitas previo a una futura adopción.
<b><i>Junta de disciplina</i></b>	La crea el Municipio no específica el procedimiento.	Se crea por Ordenanza y Convenio Colectivo de Trabajo.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Accidente de trabajo</i></b>	Se formulará denuncia ante la seccional de policía correspondiente y ante la subsecretaría de trabajo de la Provincia de Buenos Aires.	Se aplica el procedimiento de las leyes nacionales 24.557 y 26.773 o sus reemplazos.
<b><i>Junta Médica</i></b>	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. En los casos en que la junta médica provincial no se hubiere pronunciado al cabo de los seis (6) meses, el agente continuará gozando del cien (100) por ciento de los haberes hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento.	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.



<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Atención de personas que integran un mismo grupo familiar</i></b>	Licencia de 20 días. No especifica hijos con capacidades diferentes o enfermedades crónicas.	Agrega a los trabajadores que tengan menores legalmente a cargo o enmarcados bajo la categoría en tránsito. Suma la licencia por enfermedad para la atención de hijos con capacidades diferentes o enfermedades crónicas o extensas por 25 días por año.
<b><i>Licencia por fallecimiento de familiar</i></b>	Fallecimiento de conyuge, hijo o hijastro 4 días corridos. Padre, Madre, hermano, padrastro, madrastra, hermanastro, dos días corridos. Por abuelo, nieto consanguíneo, suegros, cuñados o hijos políticos un día.	Para fallecimiento de conyuge, unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro, madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro. Seis días corridos en casos de convivientes y de tres días corridos si no es conviviente. Por fallecimiento de abuelo, nieto consanguíneo, suegros, cuñado o hijos políticos; dos días hábiles.
<b><i>Procedimiento sumarial</i></b>	La instrucción del sumario es ordenada por la autoridad competente (departamento ejecutivo).	El trabajador 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.

<b>Leyes 11.757 y 14.656. Análisis Comparativo</b>		
<b>Régimen Supletorio</b>		
<b>Tema</b>	<b>Ley 11.757</b>	<b>14.656</b>
<b><i>Licencia por nacimiento</i></b>	90 días de licencia por maternidad. Al personal masculino 1 día por nacimiento de hijo.	110 días, 30 días anteriores al parto y 80 posteriores. Puede optar por 15 anteriores y suma 15 a los posteriores. Nacimiento prematuros 110 días desde que nace. Gestación múltiple o nacimiento múltiple se extiende 30 días corridos por cada feto en gestación. En caso de internación del recién nacido se extiende por la cantidad de días que dure la internación. Vencido el lapso previsto por periodo posterior al parto se puede extender la licencia por 120 días sin goce de haberes. Los progenitores no gestantes tienen licencia no inferior a cinco días hábiles, en caso de gestación de dos o más fetos o nacimiento de dos o más personas, se agregan cinco días por hijo. En caso de embarazo de alto riesgo, el conyuge o la pareja conviviente tendrá derecho a un plazo máximo de dos meses a un permiso de ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a 10 jornadas ordinarias de trabajo al año. Por embarazo o parto sin vida la licencia será de 45 días.

Es importante destacar, que se contemplan en la 14.656 nuevas realidades y problemáticas de nuestro tiempo. El caso de la Licencia por razones derivadas de la violencia de género, o las terminologías derivadas de la Licencia por Nacimiento (gestante y no gestante) que contemplan situaciones de parejas de mismo género y matrimonio igualitario. También la Licencia para sometimiento de tratamientos de fertilización asistida, exámenes de prevención del cancer génito-mamario o del antígeno prostático específico, como por tratamiento especial a hijos menores de 8 años. Incorpora la Licencia por tratamiento de enfermedad prolongada, por adaptación escolar y citación escolar del hijo menor de 8 años.

# LA LEY 14.656 Y LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

La Ley 14.656 otorgó por primera vez en la historia la herramienta de la Negociación Colectiva y las Paritarias a los trabajadores municipales de la Provincia de Buenos Aires, incorporando de manera completa al sector los Derechos Colectivos del Trabajo.

El Derecho Colectivo de Trabajo es la parte del derecho relativa a la Organización Sindical, la Negociación Colectiva y los Convenios Colectivos de Trabajo, y a los conflictos colectivos del trabajo. Atañe a grupos sociales, nace en defensa de los sectores obreros y constituye un correctivo a la situación de inferioridad del trabajador frente al empleador persiguiendo un equilibrio al colocarlo en igualdad para la negociación de las condiciones de trabajo. Procura la solución pacífica entre trabajadores y empleadores de los conflictos de intereses colectivos, pero acepta la licitud del empleo de medidas de acción directa y la huelga.

Esta rama se rige por todos los principios del derecho del trabajo, sobre todo por el *protectorio*, e incorpora uno más: la *libertad sindical*. El objeto de este principio se divide en tres partes. El de *autonomía sindical* (autonomía interna y autarquía sindical) que consiste

en la libertad de constitución, estructuración y desarrollo del sindicato. El de *autonomía colectiva* que se traduce en la facultad de los grupos profesionales de autorregular sus relaciones creando derecho objetivo. Y el de *autotutela* que consiste en la potestad del colectivo laboral de proteger sus propios intereses, dentro del cual se destaca el derecho a huelga.

En lo que tiene que ver con la relación del Estado y sus empleadas y empleados, como ya vimos, predominó durante mucho tiempo la idea de que el empleo debía regularse unilateralmente por el Estado. A este unilateralismo se enfrentó la tesis contractualista. Aproximadamente después de 1945, con la expansión del “constitucionalismo social”, se consolidó el derecho colectivo de los empleados públicos. En 1948, el Convenio 87 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), por primera vez, no excluye ni discrimina a los trabajadores públicos de las negociaciones colectivas, pero el Convenio 98 de 1949 si excluyó a los funcionarios públicos de la posibilidad de conveniar colectivamente. En 1978, el Convenio 151 estableció la autonomía de las organizaciones de empleados del Estado respecto a las autoridades públicas. Pero recién en el Convenio 154 de 1981 se deja explicitado el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. Este Convenio fue aprobado en nuestro país por la Ley 23.944, que le otorgó en la acción rango suprallegal.

En lo que respecta a los trabajadores municipales de la Provincia de Buenos Aires, hasta el año 2014 que se sancionó la Ley 14.656 no tenían derecho ni a la Negociación Colectiva, ni a la estabilidad en el empleo

público, ni al Salario Mínimo, Vital y Móvil. En su Sección Segunda, trata todo lo referente a la Negociación Colectiva, allí establece en el artículo 54 las materias de negociación: “A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público”.

En primer lugar, hay que aclarar, que la Negociación Colectiva establecida es Paritaria. Pone a la representación de los trabajadores en igualdad de condiciones para discutir, dividiendo en partes iguales la representación de ambos sectores en la Mesa Negociadora.

En el artículo 57 se establece la obligación de negociar de buena fe, lo que implica: a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma; b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas; c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate; y d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

En el mismo artículo se establece el derecho a la información de acuerdo a la Recomendación N° 163 de la OIT que sostiene que el Estado empleador debe brindar a las organizaciones sindicales una amplia información, incluyendo los aspectos presupuestarios. Así lo establece la 14.656:

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

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

También fue incorporado el concepto de ultraactividad en el artículo 56: “Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador que no tengan carácter laboral”.

Además, para poder realizar un seguimiento de todo este proceso, la Ley establece la creación de un Órgano Consultivo y Asesor de dimensión provincial. Con una composición paritaria de Intendentes y representantes de las organizaciones de segundo grado de los trabajadores municipales (Federación Provincial), con las siguientes funciones establecidas en el artículo 55:

*“El Consejo del Empleo Municipal tendrá como objetivo elaborar propuestas, recomendaciones, pautas generales, evacuar consultas que tiendan a la mejor interpretación de los alcances de la presente ley. En ese sentido podrá:*

a) *Colaborar cuando le sea requerido en la elaboración de anteproyectos de ordenanzas municipales referidas al régimen de trabajo municipal.*

b) *Elaborar y difundir propuestas y recomendaciones para el mejoramiento y la uniformidad de criterios en las normas municipales relacionadas con el empleo y la negociación colectiva municipal.*

c) *Solicitar a los Municipios los textos de las normas que reglamenten las estructuras organizativas de los mismos con los correspondientes escalafones y escalas salariales y remitirlos al Instituto de Previsión Social con el objeto de mantener actualizado los mismos para la correlación de cargos, el cómputo de los servicios y la determinación del haber.*

d) *Producir informes y estadísticas sobre el empleo municipal en los Municipios de la Provincia y formular propuestas y sugerencias para una mejor calidad del empleo público en dicho ámbito.”*

Este Órgano Consultivo debe ser convocado por el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires al menos dos veces al año.



## **SU APLICACIÓN (AVANCES, RETROCESOS Y RESISTENCIAS EN SUS MÁS VARIADAS FORMAS)**

El primer inconveniente en la aplicación de la Ley, estuvo originado antes de su sanción. Fueron los plazos que se establecieron en el articulado tendiente a su entrada en vigencia. Estos plazos, que ya hemos tratado, establecieron la entrada en vigencia de la primera y segunda sección de la Ley para el 6 de julio de 2015. Y para la tercera sección (el Régimen Supletorio) el 6 de enero de 2016. Esto generó en primer lugar, desde el 6 de julio hasta el 6 de enero, una extraña convivencia de derechos establecidos en la 14.656, con resabios del régimen laboral establecido en la 11.757 en lo tendiente a formalidades.

Otra cuestión recién sancionada surgió de la adhesión de algunos Concejos Deliberantes a la Ley. La Ley estaba sancionada y promulgada, y por ende tenía obligatoria vigencia en toda la Provincia, exista o no la adhesión de los Municipios. Así y todo, cada adhesión fue vista por las organizaciones sindicales con alegría, como una muestra de consolidación de la Ley.

Durante el interregno de 180 días entre el 6 de julio y el 6 de enero varios sindicatos lograban entablar la Mesa de Negociación Colectiva y muchos, incluso, fir-

maron su Convenio Colectivo de Trabajo. Pero también durante este interregno se desarrollaban las elecciones generales en nuestro País, en nuestra Provincia y en todos sus Municipios.

Candidatos a Intendente que en la campaña prometían Paritarias y que una vez que ganaron empezaron a poner en duda la posibilidad de cumplir con la Ley, por un lado. Por otro lado, Intendentes que se habían manifestado en contra de la sanción de la Ley que perdían y firmaban rápidamente el Convenio Colectivo antes de realizar el traspaso de mando. Entremedio de estos extremos, Negociaciones Colectivas normales y discusiones de buena fe, como también algunas cargadas de especulación.

También, una serie de intendentes de la Alianza Cambiemos (ganadora de las elecciones en el País y en la Provincia) comenzaron a querer imponer, desde el Municipio de Vicente López, Ordenanzas regulatorias y de carácter estatutario en lo referente al régimen laboral, intentando burlar en primera instancia la Negociación Colectiva, y evitar la entrada en vigencia del Régimen Supletorio en segunda instancia. Obviamente que estas Ordenanzas no contemplan todos los derechos establecidos en la Sección Tercera de la Ley. Y hasta llegaron al ridículo, reproduciendo en ellas los artículos de la 11.757 referentes a la disponibilidad relativa y absoluta, que contrarían la Sección Primera de la Ley y el derecho que allí se establece de estabilidad en el empleo público. Este intento vía Ordenanzas tuvo una reacción inmediata de los concejales del Frente para la Victoria, sobre todo los más jóvenes que empezaron

a comunicarse conmigo y a intentar, en muchos casos con éxito, frenar el tratamiento de las mismas. Seguramente traerá respuesta de los distintos sindicatos y de la Federación provincial, tanto en lo legal como en medidas de acción directa.

Por otro lado, la 14.656 sufrió un insólito pedido de inconstitucionalidad a la Suprema Corte de Justicia de la Provincia de Buenos Aires. Lo insólito radicó en que fue formulada por la vieja Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires (FSTMPBA) en claro despecho por no haber participado en la construcción colectiva de la Ley y probablemente instruido por algunos Intendentes. Ya cuando trabajábamos en la Ley, el Secretario General de la vieja estructura federativa, Oscar Ruggiero, sostenía en declaraciones periodísticas su enfado con la posibilidad de derogar la 11.757, argumentando que solo era necesario modificar algunos artículos de la misma. Todos supusimos, que una vez sancionada la Ley, como dirigente sindical iba a aprovechar la oportunidad que no había tenido nunca de discutir en Paritarias mejores condiciones de trabajo para sus representados, pero no. Presentó con su firma el pedido: "Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires C/ Provincia de Buenos Aires S/ Inconstitucionalidad Ley 14.656". La Suprema Corte lo rechazó el 22 de diciembre argumentando:

*"(...)2 d. En suma, a los fines de evidenciar la verosimilitud de la afectación a los derechos laborales invocados por la asociación gremial, los planteos impugnativos expuestos en su demanda lucen insuficientes y, al menos a esta altura del proceso, no logran desvirtuar la presunción de validez constitucional que caracteriza a la*

*legislación cuestionada.*

*(...)3. Tampoco concurre en la especie el peligro en la demora. El déficit en la concreción de los agravios a los intereses cuya protección se encomienda al accionante; sumado a las normas y principios tuitivos de los derechos de los trabajadores contenidos en la ley impugnada, así como la apertura a una instancia amplia de negociación colectiva de las condiciones de trabajo en cada municipio que esta normativa posibilita, dan por tierra con la alegada probabilidad de perjuicios de difícil o imposible reparación ulterior.*

*(...)Por ello, el Tribunal*

**RESUELVE:**

*RECHAZAR la medida cautelar solicitada (arts. 195, 230, 232 y conc., C.P.C.C.)”*

Al correr de estos mismos días, y sobre el momento que desarrollo estos párrafos, un fuerte rumor hace peligrar la entrada en vigencia completa de la Ley. Ya vigentes la Primera y la Segunda Sección, se intentó presentar en la Legislatura Bonaerense, en sesión extraordinaria del 29 de diciembre, un proyecto para suspender por un año la Ley 14.656.

Si bien no estaba claro como se intentaría suspender la Ley, esto derivó en el estado de alerta y movilización de los trabajadores municipales que movilizaron a la Legislatura. La sesión donde se debatiría el primer Presupuesto del Gobierno de María Eugenia Vidal ni siquiera comenzó, ya que el oficialismo en la Cámara de Diputados se percató que desde el Frente para la Victoria no íbamos a otorgar los dos tercios necesarios, tanto para que se trate el Presupuesto con una autorización de endeudamiento récord como para suspender la Ley. Al no tratarse el Presupuesto, tampoco se trato

el agregado que intentaba realizarle la Alianza Cambiemos y el Frente Renovador suspendiendo la entrada en vigencia de la Ley conocida como la de Paritarias Municipales.

El 6 de enero de 2016 entró en vigencia la Tercera Sección, y por tanto nuestra Ley comenzó a regir en su totalidad en toda la Provincia de Buenos Aires. Igualmente los trabajadores municipales sostuvieron el estado de alerta y movilización en defensa de sus derechos, porque seguía latente la intención del Frente Renovador y la Alianza Cambiemos que la ley no rija.

De hecho, con posterioridad al 6 de enero, se hizo público el decreto 26B que firmara la Gobernadora con fecha 15 de diciembre de 2015 suspendiendo la aplicación de la Ley. El mismo pretendía ser confirmado en un artículo del Presupuesto que el oficialismo pensaba aprobar el 29 de diciembre. La intención era que se vote el Presupuesto que en el artículo 46 inciso 4) autorizaba el decreto 26, pero sin que se sepa qué era el decreto 26.

Pero la Carta Magna de la Provincia no permite al Gobernador la utilización de los DNU (Decretos de Necesidad y Urgencia) que sí permite la Constitución Nacional al Presidente. Por lo tanto un decreto no debería poder suspender una ley, aunque el decreto se trate de justificar en la capacidad del Gobernador de reglamentar leyes. Y es que en el Decreto 26 la Gobernadora Vidal pretende reglamentar la Ley 14.656 suspendiéndola, y volviendo a poner en vigencia la Ley 11.757, declarada inconstitucional por la Suprema Cor-

te de Justicia.

Así están las cosas al poner punto final a este trabajo. Con decretos que suspenden leyes al reglamentarlas, con gran cantidad de despidos en las Municipalidades y la promesa segura que serán muchos más si la Ley 14.656 es suspendida y con ella la garantía a la estabilidad en el empleo, y represión a los trabajadores municipales cesanteados que protestan. Postales de esta nueva época.

### **Agregado:**

El 14 de enero de 2016, la Legislatura volvió a sesionar y aprobó el Presupuesto. En el mismo, producto de la movilización y el reclamo de los trabajadores, sólo se postergó por 180 días la Sección Tercera de la Ley, el Régimen Supletorio. Se logró que siga vigente la Ley y sus conquistas más importantes contempladas en la Sección Primera y Segunda. Con esto, se estableció un nuevo plazo de tiempo para convocar a las Paritarias con el fin de acordar el Convenio Colectivo de Trabajo y discutir salario.

El Bloque del Frente para la Victoria voto en contra de esta suspensión, porque consideró que no existían motivos para modificar los términos de aplicación establecidos en la propia Ley, pero la mayoría compuesta por los demás bloques le dio la aprobación. Un dato a tener en cuenta, es que la suspensión se establece a partir de la publicación de la Ley de Presupuesto en el Boletín Oficial. Esto determina que el Régimen Supletorio estuvo vigente por algo más que 10 días (desde el 6 de enero hasta la publicación) y que puede ser considerado Derecho Adquirido, cuestión de la que tendrán que tomar nota los Sindicatos que se sienten en la Mesa de Negociación Paritaria.

# **ANEXO**

## **Ley 14.656 de Relaciones Laborales y Negociación Colectiva de los Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires**

**EL SENADO Y CÁMARA DE DIPUTADOS DE LA  
PROVINCIA DE BUENOS AIRES, SANCIONAN CON  
FUERZA DE LEY**

### **Sección I: Régimen Marco de Empleo Municipal ALCANCES**

ARTÍCULO 1º Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las Municipalidades de la Provincia de Buenos Aires se rigen por las Ordenanzas dictadas por sus Departamentos Deliberativos y los Convenios Colectivos de Trabajo.

El régimen de la presente Sección constituye el contenido mínimo del contrato de empleo municipal, de orden público, y son de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las ac-

tuaciones 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 las Secciones I y II de esta Ley, los estatutos profesionales, las convenciones colectivas o los contratos individuales de trabajo, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

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

## **INGRESO**

ARTÍCULO 2º. El ingreso al empleo público municipal se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional, debiendo ingresar 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 cumpli-



miento del cupo previsto para los agentes con discapacidad de conformidad con lo estipulado en la legislación vigente sobre la materia.

## **INHABILIDADES**

ARTÍCULO 3°. 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.

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.

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.

## **PERÍODO DE PRUEBA – ESTABILIDAD**

ARTÍCULO 4º. Todo nombramiento es provisional hasta tanto el trabajador adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses, 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.

Los alcances de la estabilidad dispuesta en el presente artículo serán aplicables al personal que haya ingresado conforme los procedimientos establecidos en el artículo 2º de la presente Ley.

## **SITUACIÓN DE REVISTA**

ARTÍCULO 5º. El trabajador revistarà en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aún sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. Las disposiciones relativas a las asociaciones profesionales serán de aplicación en materia de licencias gremiales y a toda otra relacionada al empleo público municipal cuando quede involucrada en el régimen nacional, provincial o municipal.

## **DERECHOS**

ARTÍCULO 6º. El trabajador tiene los siguientes derechos:

- a) a la estabilidad;
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) al descanso y vacaciones pagados;
- e) a una remuneración justa;
- f) a igual remuneración por igual tarea;

- g) al Sueldo Anual Complementario;
- h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i) a Compensaciones;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación;
- ll) a licencias y permisos;
- m) a la asistencia sanitaria y social;
- n) a renunciar;
- ñ) a la jubilación;
- o) a la reincorporación;
- p) a la agremiación y asociación;
- q) a ropas y útiles de trabajo;
- 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 que podrá ser adecuado a la jornada laboral fijada por el Municipio, a cuyos efectos se podrá constituir un Fondo Compensador Específico integrado por recursos municipales y/o provinciales y/u otras fuentes, para financiar diferencias salariales que pudieran resultar

de la nómina de personal existente al momento de entrada en vigencia de la presente Ley. La diferencia resultante y los casos a financiar serán establecidos por el Poder Ejecutivo provincial a instancias de la información requerida a estos efectos.

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

Los derechos detallados son meramente enunciativos y el Municipio podrá instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.

## **ESTABILIDAD**

ARTÍCULO 7°. Producida la incorporación definitiva al cargo, el trabajador adquiere la estabilidad en el empleo.

ARTÍCULO 8°. 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

## **RESERVA DE CARGO**

ARTÍCULO 9°. 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.

## **INDEMNIZACIONES**

ARTÍCULO 10. 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.

## **CARRERA**

ARTÍCULO 11. La carrera administrativa del trabajador se regirá por las disposiciones del Escalafón establecido mediante la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, 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.

Dichas jerarquías deberán ser cubiertas dentro del año calendario de producida la vacante bajo el sistema de concurso. En caso de incumplimiento de esta obligación, el trabajador afectado podrá recurrir a la vía del amparo para su cumplimiento.

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 y cuando tuvieren responsabilidades hacia sus hijos/as, o respecto de otro miembro de la familia, y 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 12. El personal será evaluado en la forma que determinen la Ordenanza y el Convenio Colec-

tivo de Trabajo.

## **LICENCIAS**

ARTÍCULO 13 Licencia es el tiempo de no prestación de servicios por las causas que la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo establezcan.

## **ASISTENCIA SANITARIA Y SOCIAL**

ARTÍCULO 14. El Municipio propenderá a la cobertura de sus trabajadores en rubros tales como salud, previsión, seguridad, vivienda y turismo.

## **JUBILACIÓN**

ARTÍCULO 15. De conformidad con las leyes que rigen la materia, el trabajador tiene derecho a jubilarse.

## **AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN**

ARTÍCULO 16. 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.

## **ROPAS Y ÚTILES**

ARTÍCULO 17. El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia,



y a lo que se establezca en la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo.

## **MENCIONES**

ARTÍCULO 18. El trabajador tiene derecho a menciones por actos o iniciativas que a juicio del titular de la jurisdicción representen un aporte importante para la Administración Municipal, debiéndose llevar constancia de las mismas en el legajo personal correspondiente.

## **PASIVIDAD ANTICIPADA**

ARTÍCULO 19. La Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo determinarán la oportunidad y condiciones en que los trabajadores que revisten en los Planteles de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada.

ARTÍCULO 20. El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes en los términos que establezcan la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, el que no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.

A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan,

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 trabajador.

ARTÍCULO 21. Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin reducciones durante el periodo de pasividad.

ARTÍCULO 22. 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.

## **DEBIDO PROCESO**

ARTÍCULO 23. 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 24. 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. No obstante, aún cuando la sanción no exigiere sumario previo, deberá preverse un procedimiento breve que asegure las garantías del debido proceso.

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

ARTÍCULO 25. La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

ARTÍCULO 26. El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

a) por fallecimiento del responsable.

b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.

c) por prescripción, en los siguientes términos:

1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.

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

En todos los casos el plazo se contará a partir del

momento de la comisión de la falta.

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

ARTÍCULO 27. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.

ARTÍCULO 28. Cuando ocurriese un hecho que pudiese motivar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en la presente ley, se seguirá el siguiente procedimiento:

a) Para sanciones que requieren sumario previo:

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

b) Para las demás sanciones se seguirá el procedimiento que se establezca en la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo, y a falta de ellos se seguirán las reglas del debido proceso.

ARTÍCULO 29. El sumario administrativo tiene por objeto precisar todas las circunstancias y reunir los ele-

mentos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones; será instruido por el funcionario que designe la autoridad competente de la presente ley y el mismo no podrá durar más de seis (6) meses del hecho o conducta imputada.

En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al jefe de la oficina de Asuntos Legales o de la que haga sus veces. 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 30. 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 inculcado 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.

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

ARTÍCULO 31. En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda según se trate del

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

ARTÍCULO 32. Una vez pronunciado el órgano de disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.

ARTÍCULO 33. 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.

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.

ARTÍCULO 34. Cuando al trabajador le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva a los efectos

del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, le serán abonados como si hubieren sido laborados.

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

ARTÍCULO 35. 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 36. Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

ARTÍCULO 37. 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 38. 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 de emitido el mismo.

ARTÍCULO 39. Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

ARTÍCULO 40. La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.

## **RECURSOS**



ARTÍCULO 41. Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al 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 Ley N° 7.647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

## **DE LA REVISIÓN**

ARTÍCULO 42. En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de traba-

jadores 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.

## **PLAZOS**

ARTÍCULO 43. 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 44. 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.

## **LOCACIÓN DE SERVICIOS**

ARTÍCULO 45. 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.

## **ESCALAFÓN**

ARTÍCULO 46. Mediante la Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo se determinará el escalafón y las nóminas salariales para el personal de la Administración Municipal comprendido en la presente ley.

## **Sección II: Negociación Colectiva**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 47. Las negociaciones colectivas que se celebren entre las Municipalidades y las organizaciones sindicales representativas de sus empleados se regirán por las disposiciones de la presente ley. Será también de aplicación a las empresas, organismos descentralizados o cualquier otro ente en el que la Municipalidad tenga participación mayoritaria.

Quedan excluidos de la presente normativa:

- a) el Intendente.
- b) los Secretarios del Departamento Ejecutivo.
- c) el Personal Jerárquico designado por decreto del Intendente.
- d) los Concejales.
- e) los Secretarios del Concejo Deliberante y los asesores de los bloques políticos.
- f) los Jueces y los Secretarios Municipales de faltas.

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

ARTÍCULO 48. La negociación colectiva prevista en la presente Sección será aplicable únicamente a los Municipios y a los trabajadores que en ellas se desempeñan.

## **ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR**

ARTÍCULO 49. Créase el Consejo del Empleo Municipal, órgano consultivo y asesor de carácter no vinculante, que podrá reunirse dos veces al año. La primera reunión deberá ser durante el primer trimestre de cada año y será aplicable a los Municipios de la Provincia que lo requieran, y a los trabajadores que en ellas se desempeñan, con los alcances y facultades que le acuerda la presente ley.

## **REPRESENTACIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR**

ARTÍCULO 50. Negociación colectiva: en la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el Departamento Ejecutivo del Municipio respectivo, no pudiendo ser superior a cinco (5) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a Secretario o equivalente.

ARTÍCULO 51. La representación del Empleador ante el Consejo de Empleo Municipal se conformará con once (11) representantes que designarán los Intendentes municipales; a distribuirse de la siguiente manera: dos (2) por la primera sección electoral, uno (1) por la segunda sección electoral, dos (2) por la tercera sección electoral, uno (1) por la cuarta sección electoral, dos (2) por la quinta sección electoral, uno (1) por la sexta sección electoral, uno (1) por la séptima sección electoral, uno (1) por la octava sección electoral. La representación podrá ser delegada en funcionarios con rango no inferior a Secretario o equivalente.

La integración del Consejo será facultativa para el Municipio.

El Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Trabajo como autoridad administrativa de aplicación, será la encargada de convocar y adoptar las acciones y medidas necesarias a efectos de la realización de las reuniones del Órgano Consultivo y Asesor.

## **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

ARTÍCULO 52. Negociación Colectiva: En la negociación municipal intervendrán sin excepción, aquellas entidades gremiales con personería gremial e inscripción vigente y que tengan reconocido el ámbito territorial y personal para actuar en consecuencia, todo ello de acuerdo a las previsiones de la Ley N° 23.551 o la que la reemplace, que además estén integrados en su totalidad por trabajadores estatales.

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

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

La voluntad de la representación de los trabajadores será conformada por simple mayoría de los miembros presentes. La cantidad de representantes de los trabajadores en la negociación colectiva municipal será de cinco (5) miembros.

ARTÍCULO 53. Representación ante el Consejo de Empleo Municipal. Las entidades de segundo grado que agrupen a los sindicatos municipales tendrán la

representación en el Consejo de Empleo Municipal. También tendrá representación el sindicato de primer grado de ámbito territorial nacional de actuación que contenga dentro de su ámbito personal de representación, establecido por la personería gremial, a los trabajadores municipales.

A los efectos de este artículo las organizaciones sindicales deberán contar con un mínimo del diez por ciento (10%) de afiliados del total de los trabajadores correspondientes al ámbito a representar.

La cantidad de representantes de los trabajadores al Consejo del Empleo Municipal no será inferior a once (11) miembros.

## **MATERIAS DE NEGOCIACIÓN**

ARTÍCULO 54. A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes, debiéndose respetar en todos los casos la garantía constitucional de estabilidad en el empleo público.

No será objeto de negociación:

- a) la facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Municipal, comprensiva de su estructura orgánica;

- b) el principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.
- c) la estabilidad.

## **FACULTADES DEL ÓRGANO CONSULTIVO Y ASESOR**

ARTÍCULO 55. El Consejo del Empleo Municipal tendrá como objetivo elaborar propuestas, recomendaciones, pautas generales, evacuar consultas que tiendan a la mejor interpretación de los alcances de la presente ley. En ese sentido podrá:

a) Colaborar cuando le sea requerido en la elaboración de anteproyectos de ordenanzas municipales referidas al régimen de trabajo municipal.

b) Elaborar y difundir propuestas y recomendaciones para el mejoramiento y la uniformidad de criterios en las normas municipales relacionadas con el empleo y la negociación colectiva municipal.

c) Solicitar a los Municipios los textos de las normas que reglamenten las estructuras organizativas de los mismos con los correspondientes escalafones y escalas salariales y remitirlos al Instituto de Previsión Social con el objeto de mantener actualizado los mismos para la correlación de cargos, el cómputo de los servicios y la determinación del haber.



d) Producir informes y estadísticas sobre el empleo municipal en los Municipios de la Provincia y formular propuestas y sugerencias para una mejor calidad del empleo público en dicho ámbito.

## **ULTRAACTIVIDAD**

ARTÍCULO 56. Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador que no tengan carácter laboral.

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

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

## **OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

ARTÍCULO 57. Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:

a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.

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

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

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

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

## **REGISTRO Y PUBLICACIÓN**

ARTÍCULO 58. Suscripto el convenio celebrado entre las partes, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación, dentro de los cinco (5) días de recibido.

El acuerdo registrá formalmente a partir del día siguiente al de su publicación, o en su defecto, vencido el plazo fijado para ésta y se aplicará a todo el personal comprendido en el mismo.

## **CONFLICTOS COLECTIVOS**

ARTÍCULO 59. Las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, debiendo garantizar los servicios esenciales para la comunidad con arreglo a lo dispuesto por el artículo 24 de la Ley Nº 25.877, normas constitucionales y los principios del derecho internacional que rigen en la materia, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo.

En caso de conflictos suscitados a raíz de la negociación colectiva deberán, en este orden:

a) apelar al procedimiento de autocomposición de conflictos que hubieran acordado;

b) a falta de aquél, someterse al órgano imparcial establecido en el inciso cuarto del artículo 39 de la Constitución Provincial.

## **AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REQUISITOS DEL CONVENIO**

ARTÍCULO 60. El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires será la autoridad administrativa de aplicación de la Negociación Colectiva contemplada en la presente Sección, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo.

Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) lugar y fecha de su celebración;
- b) individualización de las partes y sus representantes.
- c) el ámbito personal y territorial de aplicación;
- d) el período de vigencia;
- e) toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

## **CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA**

ARTÍCULO 61. Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito las razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación. En el supuesto de conflictos en la conformación de la comisión negociadora se aplicará lo dispuesto en el inciso b) del artículo 59.

## INTERPRETACIÓN

ARTÍCULO 62. Las disposiciones de esta Sección se interpretarán de conformidad con las normas constitucionales, lo preceptuado en los Convenios N° 87, 98, 151 y 154, correlativos y concordantes de la Organización Internacional del Trabajo, los principios y recomendaciones emanados de sus órganos de control, las leyes nacionales, la Constitución de la Provincia de Buenos Aires, las leyes provinciales y los principios de derecho administrativo aplicables a la relación de empleo público, en la medida que no colisionen con los principios del Derecho del Trabajo.

La negociación colectiva que se establece por esta ley no implica la incorporación de los/as trabajadores/as Municipales al régimen de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, salvo que la reglamentación municipal o la negociación colectiva municipal así lo dispongan, conservando ellos el carácter de empleado público y la garantía de estabilidad en el empleo (artículo 14 bis de la Constitución Nacional).

## APLICACIÓN SUPLETORIA

ARTÍCULO 63. Serán de aplicación supletoria la Ley Nacional 14250, sus reglamentarias y/o modificatorias.

ARTÍCULO 64. Derógase la Ley N° 11757, sus modificaciones y concordantes y toda reglamentación dictada en su consecuencia, a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

Ultraactividad. Vencido el término de vigencia de la

Ley N° 11757, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma hasta tanto se dicte la ordenanza municipal reglamentaria del régimen de empleo municipal, se suscriba Convenio Colectivo de Trabajo o resulte aplicable el régimen supletorio de empleo municipal previsto en la presente ley.

### **Sección III: Régimen Supletorio de Empleo Municipal**

#### **DISPOSICIONES PRELIMINARES**

ARTÍCULO 65. Las relaciones de empleo público de los trabajadores municipales se rigen supletoriamente por la presente sección, siempre que dentro de los ciento ochenta (180) días de la entrada en vigencia de la presente ley no se hubiera sancionado ordenanza municipal reglamentando un régimen de empleo municipal ó no se hubiese suscripto un Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **AUTORIDAD DE APLICACIÓN**

ARTÍCULO 66. 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

#### **EXCLUSIONES**

ARTÍCULO 67. 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.

Ello sin perjuicio del personal que expresamente se excluya por la negociación colectiva. La ordenanza de creación de los cargos y créditos presupuestarios pertinentes podrá determinar el régimen salarial que corresponda. Sin perjuicio de ello y solo en relación a la especie salarial, podrá aplicarse supletoriamente el régimen previsto en esta ley.

## **ADMISIBILIDAD**

ARTÍCULO 68. Son requisitos para la admisibilidad:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado, tener dieciocho (18) años de edad como mínimo 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) aprobar el examen de salud psicofísico preocupacional, de carácter obligatorio, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.

## **ANTIGÜEDAD**

ARTÍCULO 69. 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.

## **PLANTAS DE PERSONAL**

ARTÍCULO 70. 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 ley.

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.

La contratación se efectuará por contrato escrito, donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de contratación y la remuneración a percibir por el trabajador. El contrato se formalizará en tres (3) copias. Una se deberá hacer entrega al trabajador, otra remitida a la



Delegación del Ministerio de Trabajo de la Provincia para su registración y archivo, y otra quedará en poder del Municipio.

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.

Cualquier infracción a lo establecido en materia de planta temporaria convertirá al trabajo transitorio en definitivo y al trabajador se lo considerara ingresado a la planta permanente a partir de la fecha en que inicio su prestación de servicio

El régimen de prestación por servicios de los trabajadores contratados por personas con cargos electivos, debe ser reglamentado por el Departamento Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o asistencia administrativa. Los trabajadores así contratados cesan en sus funciones en forma simultánea con la persona que detenta el cargo electivo y cuyo gabinete integran y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

## **PLANTA PERMANENTE**

ARTÍCULO 71. El personal con estabilidad revistará conforme las previsiones de los escalafones que el Municipio disponga según lo preceptuado en la presente ley, 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.

## **RETRIBUCIONES**

ARTÍCULO 72. 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 ley 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 se determine en el Convenio Colectivo de Trabajo 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 porcentaje del valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo, que será determinado por la negociación colectiva.
- c) Adicional por mérito: será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que determine el Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Adicional por actividad exclusiva: el trabajador

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 Municipio, percibirá este adicional cuyo monto será del treinta por ciento (30%) del sueldo de su categoría, como mínimo.

e) Sueldo Anual Complementario: todo trabajador 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 en cada semestre.

f) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente 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.

g) Adicional por bloqueo de título: Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inheren-

tes 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%) del sueldo de su clase como mínimo.

ARTÍCULO 73. Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas mensualmente por el trabajador, salvo las previstas en los incisos c), e), y f) segundo párrafo que lo serán de acuerdo con sus características particulares.

## **HORAS SUPLEMENTARIAS**

ARTÍCULO 74. 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 a través del Convenio Colectivo de Trabajo conforme la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora.

Para determinar el valor de la hora extraordinaria de trabajo, se considerará el Salario Básico de la categoría, la antigüedad y demás retribuciones o bonifi-

caciones que perciba el trabajador, cualquiera sea su denominación.

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

Se excluyen de las disposiciones del presente artículo a los agentes del Agrupamiento Jerárquico.

## **COMPENSACIONES**

ARTÍCULO 75. 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 Convención Colectiva de Trabajo y por los siguientes motivos:

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 gozare efectivamente de licencias por el descanso anual, por haberse producido su cese, cualquiera fuera la causa del mismo.

Esta compensación será por el monto equivalente a los días de licencia anual que correspondan al agente, al que deberá adicionarse, la parte proporcional a la actividad registrada en el año calendario en que se produce el cese del trabajador.

## **ASIGNACIONES FAMILIARES y SUBSIDIOS**

ARTÍCULO 76. El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechos habientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

## **JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MÉDICA**

ARTÍCULO 77. Las juntas de Ascensos y Calificaciones, de Disciplina y Médica se constituirán de acuerdo a lo que se disponga en el Convenio Colectivo de Trabajo, al igual que lo relativo a su conformación y funcionamiento.

## LICENCIAS

ARTÍCULO 78. El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias:

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

ARTÍCULO 79. 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.

ARTÍCULO 80. 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 alcanza 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.

La licencia a que hace referencia este artículo, se aplicará a las vacaciones correspondientes al año en que se sanciona la presente norma.



ARTÍCULO 81. 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 82. 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 83. 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 (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir

su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el 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 continuaren, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

ARTÍCULO 84. 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 85. Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 83º del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales N° 24.557, N° 26.773, sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

ARTÍCULO 86. 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. Es 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 gozare. 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.

ARTÍCULO 87. El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

ARTÍCULO 88. 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 89. 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 90. Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

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

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 91. 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.

ARTÍCULO 92. Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con la licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento 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 optara, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/ a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a 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) 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 simultáneamen-

te 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 93. La pausa por alimentación y cuidado comprende el derecho a dos descansos de una (1) hora o la disminución de dos (2) horas al inicio o finalización de la jornada laboral con destino a lactancia natural o artificial del/de la hijo/a menor de doce (12) meses, salvo que por razones médicas sea necesario un amantamiento 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 94. 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 univer-

sitarias: el o los días de examen.

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

ARTÍCULO 95. 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.

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 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.

ARTÍCULO 96. 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 97. El uso de licencia sin goce de haberes, 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 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, 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 defi-



nitiva, 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, 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.

## **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 ocurriere 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.

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 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.

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 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 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, apercibi-



miento 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.

## **IMPEDIMENTOS**

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 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 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 periodos 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 correspon-

da.

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 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 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 permanen-

te, 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 periodo de designación.

6. AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN: El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23551 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 de 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.