

INDICE

CAPITULO I: AMBITO DE APLICACIÓN	3
-Calificación del personal	3
CAPITULO II: INGRESOS	4
-Requisitos mínimos (Art. 13°)	5
CAPITULO III: CESE O OGRESO	6
CAPITULO IV: REINGRESO	6
CAPITULO V: DEBERES Y PROHIBICIONES	7
CAPITULO VI: DERECHOS	8
CAPITULO VII: JUNTA DE ADMISIÓN, CALIFICACIÓN Y DISCIPLINA	14
CAPITULO VIII: REGIMEN DISCIPLINARIO	15
CAPITULO IX: REGIMEN DE LICENCIAS	19
CAPITULO X: RECONOCIMIENTO DEL GREMIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES	24
CAPITULO XI: DISPOSICIONES GENERALES	25

ORDENANZA N° 261/89 Y MODIFICATORIA N° 279/89

ESTATUTO DE ESTABILIDAD PARA EL PERSONAL MUNICIPAL

CAPITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN

ARTICULO 1°:

Las normas de la presente Resolución comprende a todo el personal de la Municipalidad de Charata, cualquiera sea la calidad en que revista en los respectivos presupuestos, ya sea personal permanente, mensualizado o jornalizado, con las exclusiones determinadas en el Art. 2°.-

ARTICULO 2°:

Quedan excluidos del presente Estatuto:

- a) Las personas que desempeñan funciones por elección popular.
- b) Los Comisionados, Interventores o representantes federales, antes cualquiera de las ramas del Municipio.
- c) Los Secretarios del Ejecutivo Municipal, secretarías privadas, los Secretarios del Concejo Municipal y Funcionarios o personal que compongan dicha Secretaría.
- d) Los cargos creados al margen de las categorías establecidas en el presente Estatuto y escalafón para la carrera administrativa del personal municipal.
- e) El personal tomado por tiempo determinado para realizar trabajos o misiones especiales.
- f) El personal transitorio que no obstante, recibiera todos los beneficios sociales que le alcancen al personal efectivo.
- g) El personal en actividad comprendido en distintas convenciones colectivas del trabajo.
- h) El personal jubilado y/o pensionado de los distintos regímenes.-

ARTICULO 3°:

Cuando algún agente municipal comprendido dentro del presente Estatuto fuese designado para ocupar cualquiera de los Cargos indicados en el Art. 2°, tendrá derecho a retener el cargo que desempeñaba y ocuparlo nuevamente al finalizar tal designación, carácter éste que deberá especificarse en la Resolución que disponga su nombramiento no comprendido en los

términos del presente Estatuto y en la que se consignará la condición de CON RETENCION DEL CARGO así mismo cuando sean cargos electivos los que pase a desempeñar continuará percibiendo las asignaciones en concepto de salario familiar y bonificación por antigüedad.

CALIFICACIÓN DEL PERSONAL

1 – PERSONAL PERMANENTE:

ARTICULO 4°:

Comprende al agente que designado en su cargo o en un cargo vacante previsto en el escalafón municipal, se incorpora al presupuesto municipal, gozando de la estabilidad prevista en el presente Estatuto, por lo tanto, todo nombramiento de personal comprendido en el presente artículo, invisten el carácter de permanente, salvo que expresamente se señale lo contrario en el acto de designación.

ARTICULO 5°:

Todo nombramiento de carácter permanente, origina la incorporación del agente a la carrera administrativa, la cual está dada por el progreso del mismo dentro de los niveles escalafonarios.

2 – PERSONAL TRANSITORIO:

ARTICULO 6°: El personal transitorio comprende a los agentes con prestaciones determinadas y fecha cierta de finalización de servicios, se divide a su vez en personal CONTRATADOS y JORNALIZADOS DIARIOS.

- a) **CONTRATADOS:** Es aquel personal cuya relación laboral está regida por un Contrato de plazo cierto y determinado, no superior a un año, y que presta servicio en forma personal y directa. Este personal se empleará exclusivamente para la realización de trabajos que por su naturaleza o transitoriedad sean necesarios. Estos agentes no gozan de estabilidad constitucional, pero superado en término de un año calendario se presumirá su incorporación a Planta Permanente por necesidad de la continuación del servicio, por lo tanto, todo personal contratado con mas de un año consecutivo de servicio será automáticamente incorporado como personal de Planta Permanente, siempre y cuando dure su buena conducta, sus aptitudes físicas y mentales y su contracción eficiente para la función encomendada, concordante a lo establecido en el Art. 66° de la Constitución de la Provincia del Chaco y Art. 147° de la Ley 1150 (Orgánica Municipal). El monto de las remuneraciones a determinarse en el contrato se contemplará el pago global de todos los beneficios que el municipio quiera otorgarle, no tendrá derecho a requerir sobre-asignaciones ni beneficios sociales que no estén previstos en el respectivo contrato. Tendrá derecho a contemplar expresamente en el contrato las por servicios extraordinarios, asignaciones familiares, título y antigüedad.
No podrán subrogar, ser adscriptos o transferidos.-
- b) **JORNALIZADO DIARIO:** Es aquel personal o agente afectado exclusivamente a trabajos de obras públicas, servicios, explotaciones o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por el personal permanente y cuya remuneración dependa exclusivamente de partidas o cuentas especiales que habilite el Municipio. Su remuneración estará determinada de acuerdo a sus funciones y conforme al jornal diario que a sus efectos establezca la autoridad municipal. En ésta modalidad laboral no se podrá designar jornalizados con carácter de mensualizado.-

CAPITULO II

INGRESOS

ARTICULO 7°:

El ingreso de los agentes de planta permanente se efectuará previo concurso abierto de antecedentes y oposición en el nivel inferior del agrupamiento escalafonario que corresponda. En caso en que deben cubrirse cargos de nivel superior o jerárquicos, se realizará previamente concurso interno o cerrado de antecedentes y/u oposición para la promoción de los agentes que ya prestan servicios en la administración municipal. Solo si éste concurso se declarase desierto podrá llamarse a concurso abierto.

El régimen de concurso será optativo para el ingreso o promoción del personal de servicio, maestranza y obrero, y para el cubrimiento de aquellos cargos que requieran personal profesional universitario o técnico y que no puedan ser desempeñados por agentes que ya presten servicios en el municipio.

El ingreso a los cargos de niveles superiores o jerárquicos de personas ajenas a la administración municipal, solo tendrán lugar cuando se realicen los concursos abiertos a que se refieren las condiciones generales de ingresos del presente, siendo a tal efecto requisitos particulares mínimos.

- a) Poseer título técnico o universitario afín, o haber desempeñado cargos en jerarquías equivalentes en organismos del sector público no inferior a un año-
- b) Ser mayor de 20 años y menor de 30 años para los técnicos, y ser mayor de 25 años y menor de 35 años para los universitarios.
- c) Haber aprobado el curso para personal superior, para los que no poseen títulos universitarios.
- d) Ser el mejor calificado en el concurso respectivo.

ARTICULO 8°:

Para cubrir cargos vacantes del nivel inicial correspondientes a las distintas dependencias municipales, se procederá a realizar un concurso abierto anual, constituyéndose en éste caso la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina.-

ARTICULO 9°:

En todos los concursos actuará la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina, de la que no se podrá prescindir en ningún caso.-

ARTICULO 10°:

Efectuado el concurso para cubrir cargos iniciales, se confeccionará una nómina ordenada de postulantes aprobados según el puntaje obtenido. Los aspirantes serán llamados en ése orden a cubrir las vacantes que se produjeran, la nómina tendrá vigencia hasta la finalización del año para el cual la misma se hubiere realizado. Solo el agotamiento del listado de postulantes en el año de vigencia, dará derecho a un nuevo llamado a concurso.-

ARTICULO 11°:

Cuando se procediere a un nuevo llamado a concurso conforme a lo determinado en el artículo precedente, será la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina la que determinará los requisitos necesarios ajuntándose a su reglamento.-

ARTICULO 12°:

Cuando un agente cese por fallecimiento o deba renunciar a su cargo por razones de enfermedad o accidente, siendo la única fuente de ingreso de su familia, y siempre que la baja no le permita acceder a los beneficios previsionales, la Municipalidad designará dentro de un plazo máximo de treinta (30) días corridos de decretada la baja, al cónyuge o a un familiar de primer grado de consanguinidad o en su defecto a otro que deba subvenir al mantenimiento del grupo y que conviva con el grupo familiar del agente dado de baja. Para éstos casos el ingreso el ingreso se producirá en el cargo mínimo escalafonario, sin la aplicación del régimen de concursos pertinentes.-

ARTICULO 13°:

Son requisitos indispensables para el ingreso:

- a) Ser argentino, nativo o nacionalizado o extranjero con residencia, consideración ésta que deberá ser determinada por el Concejo Municipal.-
- b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo, los cadetes o aspirantes, deberán tener catorce (14) años como mínimo y un máximo de diecisiete (17) años de edad y haber cumplido con el ciclo de enseñanza primaria. Cumplido los dieciocho (18) años en forma automática ascenderá al agrupamiento inmediato superior que corresponda, sin necesidad de concurso o examen de competencia.-
- c) Tener aprobado como mínimo el ciclo primario completo en establecimientos educacionales reconocidos oficialmente.-
- d) Poseer buena salud y aptitudes físicas adecuadas a las tareas a desempeñar, lo que se comprobará mediante exámenes médicos practicados en las dependencias de Salud Pública Municipales, Provinciales o Nacionales que se determine.-
- e) Haber cumplido con las disposiciones vigentes sobre enrolamiento y servicio militar obligatorio.-
- f) Presentar la documentación necesaria para certificar la identidad, estado civil y domicilio.-
- g) Estar dispuesto para prestar servicio en la dependencia en que sea designado y de acuerdo al nombramiento respectivo.-
- h) En tareas administrativas para el ingreso del personal, deberán tener el ciclo secundario aprobado y rendir satisfactoriamente un examen de dactilografía.-

ARTICULO 14°:

No podrán ingresar a la Municipalidad:

- a) Los alcanzados por leyes o disposiciones Nacionales, Provinciales o Municipales sobre incompatibilidades.-
- b) El que hubiere sido condenado por delito en perjuicio o en contra de la administración pública.-
- c) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtuviere su rehabilitación.-
- d) El que tenga pendiente proceso criminal.-
- e) El que esté inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el término de la inhabilitación.-
- f) Todas aquellas personas que hayan sido declaradas cesantes o exoneradas sin que se efectúe su rehabilitación previa, conforme lo determina el Art. 19°, Inc. 1 y 2 del presente Estatuto.-
- g) El que hubiere sido condenado como deudor moroso del fisco mientras no haya regularizado su situación.-

ARTICULO 15°:

Tendrán prioridad para el ingreso, quienes cumplimentado los requisitos anteriormente señalados y sean hijos de jubilados o pensionados municipales y hayan concurrido regularmente a los cursos dictados por el Municipio. Previo concurso y en igualdad de puntajes.

ARTICULO 16°:

La designación del ingresante tendrá carácter provisional por el término de tres meses, y quedará sujeta a su continuidad por las autoridades, previo informe del Jefe inmediato superior, y de la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina. Durante dicho término, el agente no gozará de la estabilidad que acuerda el presente Estatuto.-

CAPITULO III

CESE O EGRESO

ARTICULO 17°:

El agente dejará de pertenecer a la administración Municipal, en los siguientes casos:

- a) Renuncia.-
- b) Fallecimiento.-
- c) Razones de salud que lo imposibilitan para la función, después de haber gozado de los beneficios que le corresponden en cada caso.-
- d) Cesantía o Exoneración.-
- e) Jubilación o retiro.-

Todo agente comprendido en el presente Estatuto, puede renunciar libremente, debiendo manifestar su voluntad de hacerlo en forma escrita, inequívoca y fehacientemente, a la dependencia donde presta servicios. Copia de la renuncia deberá ser remitida por el Interesado al Sindicato de Trabajadores Municipales.-

La renuncia producirá la baja del agente a partir del momento de su aceptación por autoridad competente, la que deberá expedirse en un plazo perentorio de treinta (30) días corridos a la presentación, el renunciante no podrá hacer abandono de sus servicios sino en la fecha en que la autoridad competente se expida sobre su aceptación, salvo que hubiera transcurrido el plazo precitado sin decisión a partir del cual se considerará terminado el vínculo laboral unilateralmente por parte del renunciante.-

El personal contratado se regirá por lo que se estipula, en éste aspecto, en el respectivo contrato laboral.

La presentación y aceptación de la renuncia no constituye obstáculo para el ejercicio de las acciones judiciales que se pudieren corresponder, tanto por parte de la Administración Municipal como por parte del agente.-

ARTICULO 18°:

Cuando el agente cumpla los requisitos de tiempo de servicios para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria podrá ser dado de baja, previa certificación de la Dependencia Municipal correspondiente en la cual el agente presta servicios, como así también se deberá dictar la correspondiente resolución de la autoridad competente. La Municipalidad continuará abonándole mensualmente en carácter de anticipo, los haberes que el mismo percibirá por todo concepto computable para la jubilación, previo descuento del veinte por ciento (20%) de los mismos.-

Cuando el Instituto de Previsión Social liquide la jubilación pertinente, previo al pago del beneficio jubilatorio, requerirá de la Municipalidad el monto total liquidado en concepto de anticipo a efectos de su reducción una vez reajustada la liquidación final, salvo decisión en contrario del Concejo Municipal.-

CAPITULO IV

REINGRESO:

ARTICULO 19°:

El empleado que hubiere sido dado de baja por cesantía o exoneración, podrá reingresar a la Municipalidad en el cargo escalafonario mínimo, previo concurso abierto en los siguientes casos:

- 1) **CESANTÍA:** El agente que hubiere sido dado de baja por cesantía no podrá reingresar en la Municipalidad hasta tanto no sea rehabilitado por resolución del Concejo Municipal. La rehabilitación podrá ser solicitada una vez transcurridos tres (3) años como mínimo desde la fecha que se halla decretado su cesantía. Si la cesantía no fue consecuencia de sumario administrativo no se requerirá rehabilitación.-
- 2) **EXONERACIÓN:** El agente que haya sido dado de baja por exoneración no podrá reingresar a la Municipalidad hasta tanto no haya sido rehabilitado por resolución del Concejo Municipal. La rehabilitación podrá ser solicitada una vez transcurridos cinco (5) años como mínimo desde la fecha en que se haya resuelto su exoneración.-

ARTICULO 20°:

El agente que haya sido dado de baja por renuncia, podrá reingresar a la Municipalidad transcurridos seis (6) meses desde el cese de sus funciones ajustándose a lo que se prevé en el régimen de concursos. Podrá exceptuarse de dicho plazo al agente que renuncie al solo efecto de ser nombrado en otra área de la Administración Pública Nacional o Provincial.-

CAPITULO V

DEBERES Y PROHIBICIONES:

ARTICULO 21°

DEBERES: Sin perjuicio de los deberes que particularmente impongan las leyes, decretos y resoluciones especiales, el personal está obligado a:

- a) La prestación del servicio, con eficiencia, capacidad y diligencia en el lugar de trabajo, condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones reglamentarias correspondientes.
- b) Observar, en el servicio y fuera de él, una conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su estado oficial lo exige.-
- c) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicios con el público, conducta que deberá observar asimismo respecto a sus compañeros, subordinados y superiores.-
- d) **Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico, con atribuciones para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios, compatibles con las funciones del agente.-**
- e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones.-
- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus funciones.-
- g) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuera objeto de imputación delictuosa.-
- h) Permanecer en el cargo en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos si antes no fuera reemplazado o aceptada u dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.-
- i) Declarar todas las actividades que desempeñe y el origen de todos sus ingresos a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones.-
- j) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores, cuando desempeña cargo de nivel y jerarquía superior o de naturaleza peculiar.-

- k) Promover la instrucción de Sumario Administrativo del personal a sus órdenes, cuando así correspondiere.-
- l) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretación de parcialidad, o concurra incompatibilidad moral.-
- m) Encuadrarse en las disposiciones legales reglamentarias sobre incompatibilidades y acumulación de cargos.-
- n) Responder por eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.-
- ñ) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio municipal y de los terceros que se pongan bajo su custodia.-
- o) Usar la indumentaria de trabajo que al efecto le haya sido suministrada.-
llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al municipio o configurar delito.-
- q) Cumplir con sus obligaciones cívicas y militares acreditándolo ante el superior correspondiente.-
- r) Declarar la nómina de familiares a cargo y comunicar dentro del plazo de treinta (30) días de producido el cambio de estado civil o variantes de carácter familiar, acompañado en todos los casos con la documentación correspondiente y mantener permanentemente actualizada la información referente al domicilio.-
- s) Declarar en los sumarios administrativos.-
- t) Someterse al examen psicofísico cuando lo disponga la autoridad competente.-

ARTICULO 22°:

PROHIBICIONES: Queda prohibido al personal:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.-
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar y representar a personas físicas y jurídicas e integrar sociedades que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración nacional, provincial o municipal, o que sean proveedoras o contratistas de las mismas.-
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgadas por la administración en el orden nacional, provincial o municipal.-
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia en la que presta servicios.
- e) Practicar el comercio en cualquiera de sus formas, dentro del lugar de trabajo o cualquier oficina de la administración municipal.-
- f) Cumplir sus tareas en estado de ebriedad, disminución o alteración de facultades por uso de estimulantes o depresivos.-
- g) Admitir o emitir ordenes que contraríen la dignidad de los agentes o cercenen derechos.-
- h) Abandonar el lugar de trabajo sin previa autorización del superior. La inasistencia durante seis (6) días hábiles, consecutivos sin aviso fehaciente y justificado, será considerado como abandono de servicios.-**
- i) Utilizar con fines particulares los servicios del personal a sus ordenes, el transporte, útiles y máquinas de trabajo.-
- j) Incurrir en embargos de haberes por cuarta vez en un lapso de tres (3) años por sentencia firme o juicios en los que fuera deudor principal o solidario.-
- k) Realizar actos de indisciplina o motivar situaciones que la creen.-
- l) Exceder sin justificación el término de la licencia ordinaria o extraordinaria o permiso o cometer acto de simulación o falsedad para obtenerlas o prolongarlas.-
- m) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.-

- n) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres dentro de la administración municipal.-

CAPITULO VI

DERECHOS:

ARTICULO 23:

Una vez incorporado a la administración municipal con carácter permanente, el agente gozará de los siguientes derechos, con las limitaciones que se establecen en el presente estatuto y las disposiciones reglamentarias que en consecuencia puedan dictarse.

- 1) Conservación del empleo mientras dure su buena conducta y competencia.-
- 2) No podrá ser despedido por cuestiones de orden político, gremial, religioso o racial.-
- 3) Conservación del empleo aún en caso de suspensión de partidas presupuestarias, disolución y/o reestructuración de dependencias, pudiendo ser asignado el personal alcanzado por éstas cláusulas a cumplir tareas en otras dependencias con respeto de su categoría.-
- 4) El agente es inamovible y no podrá ser separado, adscrito, transferido o trasladado de sus funciones sin consentimiento o petición, salvo que por razones de servicios debidamente justificadas, así lo requieran siempre y cuando no afecte su remuneración, grupo escalafonario y oportunidad de promoción en el área que reviste.-
- 5) No podrá ser rebajado de categoría, sueldo o funciones.-
- 6) Denunciar ante la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina en caso de traslado por disminución de su capacidad de trabajo provenientes de enfermedad o accidentes inculpables, si el agente considerase injustificado dicho traslado (debiendo dicho órgano expedirse en el plazo de quince (15) días.-
- 7) En todos los casos de reestructuración administrativa o de servicios, los traslados de personal, lo serán con arreglo a las actividades que resulten afines a los conocimientos y tareas habituales desarrolladas por sus agentes.-
- 8) No ser privados de sus haberes ni sufrir descuentos en el mismo, salvo consentimiento expreso del agente, los casos previstos por las leyes vigentes. Las que se dicten en el futuro y los previstos en éste Estatuto.-
- 9) Derecho de cobro por diferencia jerárquica, en el desempeño de cualquier tarea de superior nivel aún en caso de interinatos y leyes vigentes.-
- 10) Derecho a las distintas carreras: Administrativas, de servicio técnico, profesional y obrera que establece el presente.-
- 11) Cobro de las remuneraciones por sueldo, jornales, bonificaciones y/o adicionales en forma, tiempo y lugar que no irroque perjuicio al agente.-
- 12) Indemnizaciones por accidente de trabajo, enfermedad imputable al servicio y cesación en el trabajo por causas ajenas a la voluntad o culpa del agente, conforme a las disposiciones en vigor o las que se dicten al efecto.-
- 13) Derecho al Sumario Administrativo previo a toda acción disciplinaria fuera de los términos del Art. 47° del presente Estatuto que pueda ocasionar perjuicio moral o material.-
- 14) Recurso jerárquico de conformidad con las disposiciones que lo conceden.-
- 15) Conservación del empleo y de todos los beneficios del presente en los casos de licencias por cumplimiento de las obligaciones del servicio militar obligatorio o desempeño de funciones de carácter público y/o gremial.-
- 16) Derecho a Jubilación, retiros y otros beneficios conforme a los regímenes de previsión creados o a crearse.-
- 17) Libre participación en actividades gremiales, mutuales, cooperativas y otras lícitas constituidas entre el personal municipal.-

- 18) Reconocimiento de los años de antigüedad por servicios prestados en la Administración Pública y Privada, a efectos del régimen de licencias.-
- 19) Formular sugerencias que tiendan al mejoramiento de la Administración comunal.-
- 20) Retribución vital, mínima y móvil, suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, de conformidad a lo establecido en el Art. 26°, Inc. 2 de la Constitución de la Provincia del Chaco.-
- 21) Derecho a ser candidato a cargos públicos electivos previstos en la convocatoria electoral. Para éstos casos tendrá los beneficios establecidos en el régimen de licencia y permiso.-
- 22) Derecho a un servicio de desayuno o merienda a cargo del Municipio. Este beneficio se realizará teniendo en cuenta el horario de trabajo en el que el agente desarrolla sus tareas.-
- 23) A percibir viáticos, cuando para sus labores específicas debe trasladarse de un punto a otro. El traslado en éstos casos se registrará de acuerdo al régimen de viáticos vigentes y teniendo como base para la percepción del mismo el domicilio real del agente.-
- 24) A traslado o permuta por mutuo acuerdo de cargos y/o funciones análogas y similares, siempre y cuando los peticionantes reúnan requisitos mínimos de idoneidad para ocupar los cargos y/o funciones a permutar. Todo ello previo acuerdo de las autoridades municipales respectivas. Este beneficio será a solicitud del agente sin corresponder indemnización alguna y podrá ser concedida cuando concurra alguna de las siguientes causales y las razones de servicio lo permitan: a) Por razones familiares atendibles a criterio de las autoridades municipales. b) Por especialización y/o estudios.-
- 25) Asistir a cursos de capacitación que dicten los organismos nacionales, provinciales, municipales o internacionales, incluidos los organismos por sectores privados y/o gremiales. Para lo cual el Municipio otorgará la licencia correspondiente, asistiendo con becas especiales, viáticos o movilidad.-
- 26) Derecho a ser calificado anualmente de acuerdo a las normas vigentes, si prestó servicios en la administración municipal por un término superior a tres (3) meses en forma ininterrumpida en el año.
- 27) JORNADA DE TRABAJO: Se considerará jornada de laboral el tiempo que los empleados municipales tengan que estar a disposición de la Administración Municipal, de acuerdo a lo que se establece a continuación:
 - a) La semana laboral comprende los días hábiles de lunes a viernes, se establece como máximo 32 ½ horas como total de jornada laboral semanal y de 6 ½ horas por jornada diaria de labor, la que deberá ser prestada también en forma continua, salvo disposición en contrario del Poder ejecutivo Municipal.-
 - b) Cuando por razones de servicio de carácter impostergable o de extrema necesidad, el personal que habitualmente se desempeña en la Jornada de lunes a viernes, debe prestar servicios días sábados, domingos o feriados establecidos o que se establezcan en el futuro por el Gobierno Nacional, Provincial o Municipal, su retribución será incrementada en un ciento por ciento (100%).-
 - c) Al personal que por modalidad de su trabajo deba desempeñarse sábados, domingos o feriados, se le podrá otorgar el día a los días que corresponda como franco compensatorio. Tal trabajo deberá efectuarse en forma rotativa entre el persona, de modo que ninguno tenga que trabajar dos sábados o domingos consecutivos.
 - d) Las jornadas de labor que se desarrollen en **horario nocturno** serán retribuidas con un treinta por ciento (**30%**) de incremento sobre el haber o jornal del agente. Determinase que la jornada nocturna comprende la afectación de servicios a partir de las **21 horas** hasta las **05 horas** del día siguiente. Tendrán derecho a éste beneficio todos los trabajadores afectados a este horario ya sea en forma permanente, circunstancial o transitoria.-

- e) En los casos de que el agente deba cumplir más horas de las establecidas en el punto a) del presente inciso, deberá abonársele las siguientes bonificaciones:
 - 1) **HORAS EXTRAS:** Se asignarán a todo el personal sin excepción que cumpla más horas de las indicadas en el apartado a) del Art. 23°, Inc. 27, en casos excepcionales y no en forma permanente.-
 - 2) **POR MAYOR DEDICACIÓN:** Percibirán ésta bonificación, aquellos agentes con nivel jerárquico que deban cumplir horario extraordinario en forma permanente y cuya prestación no sea la jornada laboral mensual. En éste caso el agente percibirá un incremento de un treinta por ciento (30%) sobre el haber básico y jerárquico del agente.-
 - 3) **POR DEDICACIÓN PERMANENTE:** Percibirán ésta bonificación, aquellos agentes con nivel jerárquico de Directores que deban cumplir horario extraordinario con afectación total y exclusiva al cargo y/o función y cuya prestación exceda a la jornada laboral máxima de cincuenta horas (50 hs.) mensuales y no estén comprendidos en el Inc. anterior, en éste caso se abonará un incremento del sesenta por ciento (60%) sobre el haber básico y jerárquico del agente (éstos agentes no podrán percibir la bonificación por mayor dedicación).-
- 28) El personal municipal tendrá derecho a los siguientes beneficios y bonificaciones:
- a) Por antigüedad en la Administración Municipal, Provincial y/o Nacional.-
 - b) A todas las asignaciones familiares establecidas por las leyes o decretos nacionales o provinciales en vigencia y los que dictaren en el futuro.-
 - c) **Trabajos insalubres:** El personal municipal comprendido en el siguiente Estatuto tendrá derecho a la salubridad del lugar de trabajo, debiendo el Municipio extremar al máximo las medidas tendientes a asegurar las mismas, en base a esto el agente tendrá derecho a percibir una bonificación por riesgo de salud y/o trabajo insalubre, consistente en un incremento del treinta por ciento (30%) como mínimo sobre el total de su sueldo básico o jornal, cuando preste servicio en lugares infectocontagiosos y/o su salud se encuentre constantemente amenazada de contraer enfermedades, el Municipio además deberá tomar las medidas pertinentes para una mayor seguridad. La determinación de tareas insalubres y peligrosas estará a cargo de la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina, pudiendo éste solicitar asesoramiento a los organismos competentes.-
 - d) **Por riesgo de vida:** tendrá derecho a esta bonificación, el personal municipal que cumpla funciones de electricista y los agentes que estén afectados a desarrollar tareas de electricidad, por el tiempo de desempeño en tales servicios. Estas tareas serán retribuidas con un **30%** como mínimo sobre el total de su sueldo básico o jornal.
El municipio queda obligado a hacer extensivo por vía reglamentaria, un beneficio similar para aquellos agentes, cualquiera sea su tarea Administrativa y que en virtud de la prestación de servicios estén expuestos a riesgos que ponen en peligro sus vidas.
 - e) **Por Título:** tendrán derecho a esta bonificación el agente municipal que lo posea, Conforme a lo establecido a las normas vigentes en la materia.
 - f) Derecho a percibir todas las bonificaciones especiales y/o complementos de emergencia otorgadas por el gobierno Nacional. Provincial o Municipal.
 - g) **Por quebranto de cajas y manejo de fondos:** tendrán derecho al beneficio de hasta un **25%** sobre la asignación mensual de su sueldo básico y jerárquico, percibirán este beneficio los que cumplan funciones de cajeros, recaudador, tesoreros y habilitados para la custodia de fondos, valores al cobro y documentos negociables.
 - h) **Por desarraigo:** todo agente municipal comprendido en el presente Estatuto, que fuere destinado a desempeñar comisiones o tareas permanentes fuera de

lugar de sus funciones habituales por un período superior a los treinta días corridos, tendrán derecho a percibir una bonificación por desarraigo, de hasta un **30%**, cuando la función se cumpla fuera de la provincia.

- i) **Por Presentismo:** el personal de la Administración Municipal, tendrá derecho a una bonificación mensual del **10%**, sobre el sueldo básico o jornal básico corresponda por asistencia y puntualidad perfecta durante el período mensual inmediato anterior al que se liquida. Se considerara asistencia perfecta la del empleado que haya gozado como únicas licencias durante el año, la anual ordinaria, las legisladas por el municipio o provincia, haya llegado a su lugar de trabajo dentro del horario establecido en base a lo dispuesto en el Art 23 inc 28 apartado al del presente texto legal y los casos de huelgas, con asistencia en los lugares de trabajo.
- j) **Por Subrogancia:** tendrá el empleado Municipal derecho a la percepción de este beneficio en los casos y con el alcance previsto en la disposición legal pertinente.-

29) ESPECIALES PARA EX COMBATIENTES:

En casos de concursos para ingresos y/o promociones dentro del Municipio, toda persona que haya sido convocada como consecuencia de la Guerra del Atlántico Sur y trasladado al rente de combate, quedara exceptuado de los exámenes de oposición, teniendo derecho a su designación directa a los cargos que pudiera aspirar conforme a su identidad, capacidad y/o antecedentes con asignados en su legajo personal obrante en el Municipio y a lo que determine la junta de admisión, calificación y disciplina.

30) DERECHO DE HUELGA, EFECTOS DE OTRAS MEDIDAS DE ACCIÓN DIRECTA:

El derecho de huelga es inviolable para el agente Municipal conforme a las previsiones de la Constitución de la Provincia del chaco y de las leyes Nacionales que reglamenten su ejercicio. El llamado a las medidas de acción directa serán privativos del Sindicato de trabajadores Municipales y/o de entidades madres adheridas, como ente gremial representativo de la totalidad de los empleados municipales de la provincia, comprendido en el ámbito de aplicación del presente Estatuto.

- 31) **FUERO GREMIAL:** Los integrantes de la Comisión Directiva del Sindicato de trabajadores Municipales y/o de la federación que los emplea, no podrán ser acusados, interrogados, sumariados ni exigidos de presentar descargo por opiniones que emitan o hubieran emitido durante el desempeño de sus funciones siempre que no configuren delito o irregularidad Administrativa.-
- 32) El Sindicato de Trabajadores Municipales podrá efectuar reuniones en el lugar de trabajo, cuando las mismas sean necesarias por cuestiones laborales, esclarecimientos de normas regulatorias de los servicios, beneficios, obligaciones y toda otra medida significativa de interés para el empleado Municipal, previa comunicación al jefe de la dependencia correspondiente y preferentemente en las dos ultimas horas de la jornada diaria.
- 33) **PÓLIZA DE FIDELIDAD:** si el Municipio creyera necesario una póliza de fidelidad de sus trabajadores que manejen fondos o las modalidades de sus servicios así lo exijan, la Comuna correrá con los gastos de la cobertura del correspondiente seguro.-

ARTICULO 24°:

Sin perjuicio de los beneficios y bonificaciones establecidos en el Art. anterior, el Municipio podrá asignar a sus agentes “**MENSIONES O PREMIOS ESPECIALES**” cuando: a) Su rendimiento y vocación por la función pública se traduzca en un alto nivel de eficiencia b) Por labor o acto de mérito extraordinario que se traduzca en beneficio tangible para los intereses del Municipio y/o en bien de la comunidad. Dichas actuaciones así mismo podrán ser merecedores de premios especiales los que serán acordados a propuesta del Intendente o Jefe de personal y se ratificaran por resolución del Concejo Municipal en todos los casos actuara la Junta de Admisión. Calificación y Disciplina.

ARTICULO 25°:

Conforme a lo establecido en el artículo anterior y producida la Resolución del Concejo Municipal sobre las menciones especiales, ésta deberá formar parte integrante del Legajo Personal.-

ARTICULO 26°:

El empleado municipal podrá sugerir, mediante la elevación por escrito por mesa de entradas y salidas que corresponda, las medidas que a su criterio se podrían adoptar para lograr la mejor cobertura de los servicios en cualquier dependencia de la Administración Municipal y por la vía jerárquica que corresponda. Si lo sugerido tiene una aplicación práctica y efectiva y además, redundante en beneficio del Municipio y de la comunidad, éste antecedente deberá incidir en forma especial en su calificación, Legajo e inclusive se lo puede premiar de acuerdo a la elevación de la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina.-

ARTICULO 27:

DE LA MOVILIDAD:

- a) Si un agente municipal, por disposición autorizada en función de sus tareas, debe trasladarse de un punto a otro, le serán abonados los gastos o facilitados los medios de transporte que deba o se le indique utilizar, siempre que el recorrido sea mayor de un mil metros.-
- b) Si no existieran medios de transporte, será la autoridad municipal la que arbitrará los medios para el cumplimiento de la función encomendada al agente.-
- c) En ningún caso será obligado el agente que debe trasladarse a pie o transportar por sus propios medios, materiales, herramientas o útiles de trabajo o cualquier otro elemento cuyo peso y/o volumen le signifique un esfuerzo físico anormal.-
- d) A todos los efectos que corresponda, cada trabajador municipal tendrá un punto fijo de concentración o sede habitual de trabajo que será señalado en todos los casos por las autoridades competentes.-
- e) En los casos en que el empleado haga uso de medios de movilidad propio en función de sus tareas específicas o encomendadas, deberá estar autorizado y por escrito, por la autoridad municipal.-

ARTICULO 28°:

DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO:

- a) Los accidentes de trabajo se registrarán por la ley de accidentes de trabajo en vigencia, y/o modificatorias y sus reglamentaciones sin perjuicio de los beneficios que establece el presente Estatuto.-
- b) Las autoridades de la comuna en todos los casos, deberán establecer las medidas pertinentes para el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior.-
- c) En los casos de accidentes por actos de servicio serán abonados por la Municipalidad los gastos y honorarios del juicio pertinente, siempre que se produjera el sobreseimiento definitivo del agente municipal autor del mismo.-

ARTICULO 29°:

DE LOS ÚTILES Y VESTUARIOS DE TRABAJO:

- a) Las ropas, herramientas y útiles de trabajo de los agentes municipales, serán provistos por la Municipalidad, en cantidad y calidad conforme a lo que aconseja la técnica moderna, la seguridad del trabajador, y el desempeño eficiente en las tareas a su cargo.-
- b) Si los citados elementos no se encontraren en condiciones de uso o no hubieren sido provistos y ello represente un peligro para la integridad física del agente, éste podrá negarse a realizar las labores que obliguen a su uso, sin sufrir descuentos en sus haberes

- ni sanciones, salvo caso de que la oposición fuera infundada en que previo sumario, deberá ser sancionado según corresponda, en el supuesto caso.-
- c) Las prendas que usen indistintamente varios trabajadores (anteojos, mascarillas y otras), serán convenientemente limpiados y desinfectados, bajo la responsabilidad de las autoridades en cada caso que se utilice.-
 - d) La provisión de ropas (uniformes, trajes, camisas, mamelucos, jardineros y otros de uso obligatorio, será por cuenta de la Municipalidad con cargo a la gente que lo recibe, la entrega se efectuará cada seis (6) meses o cada año, conforme a las necesidades del servicio, siendo su uso obligatorio para el personal comprendido en las disposiciones pertinentes, el que en el caso de incumplimiento será sancionado.-
 - e) En ningún caso se obligará a cumplir tareas al personal que no esté provisto de ropa protectora contra el agua l inclemencias del tiempo, adecuadas a cada estación cuando dicho personal esté afectado a servicios que se cumplan al aire libre.-
 - f) Al recibir cada agente municipal, los elementos nuevos de trabajo, deberá proceder a la devolución de los que se encuentran en desuso, abonando en caso contrario los importes correspondientes.-
 - g) Del mismo modo indicado para la ropa de trabajo se procederá para los útiles y herramientas.-
 - h) El pedido de útiles, herramientas y vestuario de trabajo para cada dependencia o sección de trabajo, será efectuado por el jefe inmediato superior del personal afectado a tareas que requieran su uso, con la suficiente antelación para proceder a reservar los fondos pertinentes, llamando a licitación y otros requisitos o trámites administrativos, siendo responsables los mismos jefes de las omisiones que se produjeran.-

ARTICULO 30°:

CARRERA ADMINISTRATIVA:

La carrera administrativa es el progreso del agente de planta permanente, en lo concerniente a sus ascensos de categoría, mejora de función y remuneración y estará determinada por las pautas que fije el escalafón, la que comprenderá desde el nivel inferior de cada agrupamiento hasta el nivel de Director o jerarquía similar.-

El derecho del agente a la carrera administrativa se refiere exclusivamente a su ubicación dentro de la estructura escalafonaria.-

Para tal efecto el Municipio procederá a la creación de los cargos necesarios de Director o funciones similares en cada área administrativa de la Municipalidad.-

El personal municipal tiene derecho e igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los cargos previstos en el escalafón.-

Todo agente tendrá derecho a ser ascendido y/o promovido en el régimen escalafonario, siempre que los mismos cumplan con los requisitos establecidos en el régimen de concurso previstos a tal efecto.-

ARTICULO 31:

LEGAJO PERSONAL:

El legajo personal es de carácter reservado, se llevarán originales y duplicados, y será un fiel reflejo de la carrera administrativa del agente y de su actuación en todos los niveles. A tal efecto, ambos legajos contendrán reubicaciones, sanciones disciplinarias, menciones especiales, calificación, como así también toda otra constancia que se refiera a su actuación administrativa y/o pública, y tenga incidencia en su calificación o concepto como agente municipal. La Dirección y/o Departamento de Personal reglamentará e indicará los procedimientos administrativos necesarios a fin de mantener actualizado los legajos personales. El original se reservará en la Dirección y/o Departamento de General de Personal y el duplicado en la dependencia donde el agente reviste.

El Legajo original no podrá, bajo ningún concepto, ser retirado del Departamento de Personal, salvo expreso pedido del Presidente o Secretario de Gobierno y Junta de Admisión, Calificación y Disciplina, previa autorización del Ejecutivo.-

El Legajo Personal deberá contener:

INDICE.-

I PARTE – ANTECEDENTES PERSONALES.-

Fotografía 4 x 4 cm.-

Ficha de datos personales.

Copia de Acta de Matrimonio, Acta de Nacimiento de hijos a su cargo. Fotografía del Título Profesional.-

II PARTE – FOJAS DE SERVICIOS

Copia del instrumento legal de nombramiento.-

Certificado de servicios prestados.-

ARTICULO 35:

El agente municipal percibirá el beneficio de la bonificación por antigüedad, de acuerdo a la siguiente escala, cuyos porcentajes se aplicarán sobre el sueldo básico y jerarquía del grupo en que revista el agente, según corresponda:

Un (1) año	4% (Cuatro por ciento)
Dos (2) años	6% (Seis por ciento)
Tres (3) años	8% (Ocho por ciento)
Cuatro (4) años	10% (Diez por ciento)
Cinco (5) años	12% (Doce por ciento)
Seis (6) años	14% (Catorce por ciento)
Siete (7) años	16% (Dieciséis por ciento)
Ocho (8) años	18% (Dieciocho por ciento)
Nueve (9) años	20% (Veinte por ciento)
Diez (10) años	25% (Veinticinco por ciento)
Once (11) años	27% (Veintisiete por ciento)
Doce (12) años	29% (Veintinueve por ciento)
Trece (13) años	31% (Treinta y uno por ciento)
Catorce (14) años	33% (Treinta y tres por ciento)
Quince (15) años	35% (Treinta y cinco por ciento)
Dieciséis (16) años	37% (Treinta y siete por ciento)
Diecisiete (17) años	39% (Treinta y nueve por ciento)
Dieciocho (18) años	41% (Cuarenta y uno por ciento)
Diecinueve (19) años	43% (Cuarenta y tres por ciento)
Veinte (20) años	50% (Cincuenta por ciento)
Veintiuno (21) años	52% (Cincuenta y dos por ciento)
Veintidós (22) años	54% (Cincuenta y cuatro por ciento)
Veintitrés (23) años	56% (Cincuenta y seis por ciento)
Veinticuatro (24) años	58% (Cincuenta y ocho por ciento)
Veinticinco (25) años	65% (Sesenta y cinco por ciento)
Veintiséis (26) años	67% (Sesenta y siete por ciento)
Veintisiete (27) años	69% (Sesenta y nueve por ciento)
Veintiocho (28) años	71% (Setenta y uno por ciento)
Veintinueve (29) años	73% (Setenta y tres por ciento)
Treinta (30) años	75% (Setenta y cinco por ciento)
Treinta y un (31) años	77% (Setenta y siete por ciento)
Treinta y dos (32) años	79% (Setenta y nueve por ciento)
Treinta y tres (33) años	81% (Ochenta y uno por ciento)
Treinta y cuatro (34) años	83% (Ochenta y tres por ciento)
Treinta y cinco (35) años	85% (Ochenta y cinco por ciento)
Treinta y seis (36) años	87% (Ochenta y siete por ciento)
Treinta y siete (37) años	89% (Ochenta y nueve por ciento)
Treinta y ocho (38) años	91% (Noventa y uno por ciento)

Treinta y nueve (39) años	95% (Noventa y cinco por ciento)
Cuarenta (40) años	100% (Cien por cien)

CAPITULO VII

JUNTA DE ADMISIÓN, CALIFICACIÓN Y DISCIPLINA:

ARTICULO 36°:

La Junta de Admisión, Calificación y Disciplina, estará integrada por cuatro (4) Concejales, dos (2) representantes de la Asociación de Obreros y Empleados Municipales y un (1) representante del Ejecutivo Municipal, todos ellos en calidad de Titulares y la misma cantidad en calidad de representantes suplentes.”.-

ARTICULO 37°:

Los representantes de la Organización Gremial ante la mencionada Junta, dos titulares y dos suplentes serán designados por el Sindicato de Trabajadores municipales. Sus funciones serán de carácter obligatorio y honorario, tendrá voz y voto en la misma Junta, y solo podrán ser removidos del cargo por disposición de la misma Organización que los designo.

ARTICULO 38°:

Los representantes mencionados, durarán dos años en sus cargos y podrán ser designados para un nuevo período.

ARTICULO 39°:

La Junta de Admisión, Calificación y Disciplina, tendrán a su cargo:

- a) Analizar la documentación presentada por los aspirantes al ingreso y las de otros concursantes.
- b) Tomar todas las pruebas de idoneidad que estime y considere necesarias.
- c) Dictaminar sobre las condiciones y méritos de los candidatos que a su juicio correspondiere.
- d) Llevar el cuadro de promociones basándose en las calificaciones del personal y demás antecedentes.
- e) Dictaminar los casos de orden disciplinario que señale el presente Estatuto.
- f) Darse su reglamentación interna, la que deberá ser aprobada por autoridades Municipales y dentro de los treinta (30) días de constituida la Junta.
- g) Los dictámenes, juntamente con la documentación reunida, serán elevados al presidente del consejo, directamente para la resolución definitiva de las cuestiones planteadas, pero en ningún caso las autoridades de la comuna podrán prescindir del asesoramiento de la Junta, en las cuestiones que a esta competan.

ARTICULO 40°:

La Junta notificará por escrito a los interesados de las cuestiones que a esta competen y de sus cuestiones disciplinarias.

ARTICULO 41°:

Únicamente el que se desempeñe como Secretario de la Junta y con previa autorización de sus miembros podrá dar informes a otras personas, relativos a la marcha del Organismo o de algún expediente en trámite.

ARTICULO 42°:

Aparte de los recursos que en materia disciplinaria le confiere este Estatuto, el agente que se considere perjudicado en virtud de algún dictamen de la Junta vinculada a ascenso o promociones, tendrá derecho a formular ante la misma las observaciones que estime corresponder y de considerarse con posterioridad a esta apelación, perjudicando en sus derechos, podrá apelar ante el Consejo Municipal según corresponda.

ARTICULO 43°:

Las autoridades Municipales proveerán de los elementos y personal necesario para el mejor desempeño de sus funciones a la Junta.

ARTICULO 44°:

La Junta y sus miembros individualmente podrán recabar informes y asesoramiento y estos le serán suministrados de cualquier agente o dependencia Municipal sobre asuntos que se encuentren a su consideración.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO:

ARTICULO 45°:

El agente de la administración Municipal será sancionado de conformidad a las disposiciones del presente Régimen Disciplinario.

ARTICULO 46°:

Sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que pudieren corresponderle los agentes de la Administración Municipal quedan sujetos a las siguientes sanciones disciplinarias:

1) **CORRECTIVAS:**

- a) Observación.
- b) Apercibimiento.
- a) Suspensión.

2) **EXPULSIVAS:**

- a) Cesantía.
- b) Exoneración.

ARTICULO 47°:

Las sanciones correctivas de observación y apercibimiento no requieren información sumaria ni sumario administrativo.

ARTICULO 48°:

Constatadas las faltas que dan lugar a las sanciones previstas en el Art. anterior, la autoridad que tiene facultades para aplicar sanciones disciplinariamente, notificara al agente en forma expresa y cursara comunicación por escrito al departamento de personal, para que quede constancia en el legajo respectivo. Si el agente manifestara disconformidad con la sanción disciplinaria aplicada, podrá recurrir por escrito en el término de 48 horas, a partir de su notificación ante el responsable del área respectiva. Este mantendrá o dejara sin efecto la sanción por resolución fundada, sin necesidad de sustanciación alguna.

ARTICULO 49°:

Los jefes de departamentos están facultados a aplicar las sanciones correctivas de observación y apercibimiento al personal a su cargo. Iguales facultades corresponden a todos los funcionarios de jerarquía superior respecto a los agentes de su dependencia.

ARTICULO 50°:

Los directores están facultados a aplicar la sanción de suspensión de hasta diez (10) días corridos en el año calendario.

ARTICULO 51°:

Para la aplicación de la sanción correctiva de suspensión que no supere los diez (10) días hábiles en el año, deberá tramitarse información sumaria de conformidad a lo previsto en el Reglamento de Sumario para Administración Pública Provincial o reglamentos específicos establecidos por la Ley. La información sumaria será tramitada en la dependencia donde este afectado el agente.

Si la misma sugiere prima facie, la aplicación de sanciones mayores de diez (10) días de suspensión, se dará, intervención a la oficina de personal, para la instrucción del respectivo sumario.

ARTICULO 52°:

Deberá instruirse sumario administrativo cuando la gravedad de la falta atribuida, origine, en principio, medidas de suspensión mayores de diez (10) días corridos, cesantías o exoneración.

ARTICULO 53°:

Las sanciones expulsivas de cesantía o exoneración, serán impuestas por resolución del Consejo Municipal, la que deberá ser aprobada por los dos tercios de sus miembros.

ARTICULO 54°:

La Junta de Admisión, Calificación y Disciplina tendrá a su cargo dictaminar sobre los casos de suspensión, cesantía y exoneración Las Autoridades Municipales no podrán prescindir de su asesoramiento.

ARTICULO 55°:

El agente Municipal tendrá derecho a defensa en toda información sumaria o sumario administrativo que se le instruye. Es vinculable el derecho a defensa en todo procedimiento administrativo, conforme a lo que prescribe la Constitución de la Provincia del Chaco y la Nación.

ARTICULO 56°:

Cuando el hecho configure mas de una transgresión disciplinaria, se aplicará solamente la que fijare pena mayor.

ARTICULO 57°:

La sanción disciplinaria impuesta al agente debe ser comunicada al mismo en su lapso no mayor a 48 horas, remitiéndose copia de la medida tomada a la dirección de personal para su incorporación a legajo original del sancionado y copia del instrumento o legal mencionado, constara en el legajo duplicado del agente.

ARTICULO 58°:

La sanción disciplinaria impuesta al agente tendrá efecto inmediato, quien podrá recurrir de las sanciones que se le aplique de conformidad a lo previsto en el código de procedimiento administrativo.

En el caso de interposición de recursos, se suspenderá la medida hasta su resolución.

ARTICULO 59°:

Concluido el sumario y elevado a la autoridad que ordeno su instrucción, si en el transcurso de treinta (30) días corridos no se aplicare sanción al imputado, se producirá la prescripción de la misma. Recayendo la Responsabilidad del incumplimiento a quien corresponda.

ARTICULO 60°:

Las sanciones correctivas prescribirán a los efectos de la reincidencia a los doce meses de haber sido impuesta.

ARTICULO 61°:

La instrucción de sumario y la suspensión preventiva del agente no obstara el ascenso que pudiese corresponderle en su carrera administrativa, el que quedara sujeto al resultado final del sumario.

ARTICULO 62°:

Podrá aceptarse la renuncia al cargo del agente al cual se le estuviere instruyendo sumario, pero dicha renuncia no tendrá validez si de la Resolución definitiva, recaída en la causa que se le instruya, fuera la sanción de Cesantía o Exoneración.

ARTICULO 63°:

Los sumarios se ordenaran de oficio cuando llegaren a conocimiento de autoridad competente los hechos que lo originen, o en virtud de denuncias formuladas de acuerdo, a las modalidades y formalidades que especifique la reglamentación bajo pena de ser desmentida.

El sumario asegurara al agente:

- a) Procedimiento por escrito.
- b) Derecho de defensa con facultades de asistencia letrada y/o sindical.

La instrucción de un sumario podrá ser requerida por el agente cuando se sienta perjudicado en su derecho o sea denunciado de violación a normas establecidas.

ARTICULO 64°:

En todo lo no previsto en el presente régimen, se aplicarán supletoriamente las disposiciones pertinentes previstas en la Ley de Procedimientos Administrativos y Código de Procedimientos Contenciosos. Administrativo vigente, como así también las del Código del Procedimiento Penal.

ARTICULO 65°:

Las infracciones que cometiere el agente Municipal serán penadas en principio de la siguiente manera. La autoridad que ejerza las facultades disciplinarias conferidas en este Estatuto tendrá la responsabilidad de regular la sanción en función de la gravedad de la falta:

1) **OBSERVACIÓN:**

- a) Transgresión del Art. 21 inciso "i".
- b) Primera falta sin justificar.
- c) Primera, segunda, tercera y cuarta impuntualidad inferior a quince minutos.
- d) Primera y segunda impuntualidad superior a quince minutos.

2) **APERIBIMIENTOS:**

- a) Segunda y tercera falta sin justificar.
- b) Quinta, sexta y séptima impuntualidad inferior a quince minutos.

- c) Tercera y cuarta impuntualidad superior a los quince minutos e inferior a las sesenta minutos.

3) **SUSPENSIÓN.**

- a) Transgresión al Art. 21 inc “t”.
- b) Transgresión al Art. 21 inc “r”, cuando ya hubiere sido observado.
- c) Cuarta, quinta, sexta y séptima falta sin justificar, será penada de la siguiente manera, siempre que las faltas sean discontinuas:
 - Cuarta, suspensión de dos (2) a cinco (5) días.
 - Quinta, suspensión de tres (3) a cinco (5) días.
 - Sexta, suspensión de cuatro (4) a diez (10) días.
 - Séptima, suspensión de diez (10) a quince (15) días.
- d) Hasta la quinta falta continua sin justificar, de cinco a quince días.
- e) Octava, Novena, décima y undécima impuntualidad inferior a los quince minutos será sancionada de la siguiente manera:
 - Octava, suspensión de dos (2) días.
 - Novena, Suspensión de tres (3) días.
 - Décima, suspensión de cinco (5) días.
 - Undécima, suspensión de diez (10) días.
- f) Quinta, sexta, séptima y novena impuntualidad superior a quince minutos e inferior a sesenta (60) minutos, será sancionada de la siguiente manera.
 - Quinta, suspensión de dos (2) días.
 - Sexta, suspensión de tres (3) días.
 - Séptima, suspensión de cinco (5) días.
 - Octava, suspensión de siete (7) días.
 - Novena, suspensión de diez (10) días.

4) **CESANTIA:**

- a) Cuando haya sido sancionado por suspensión y estas superen los treinta (30) días corridos en el año calendario.
- b) Cuando en dos años consecutivos o en tres (3) alternados en los últimos cinco años (5), no haya alcanzado la calificación de bueno que se dicten al efecto por la Junta de Admisión, Calificación y Disciplina.
- c) Décima segunda impuntualidad inferior a quince (15) minutos.
- d) Décima impuntualidad superior a quince minutos e inferior a sesenta (60) minutos.
- e) Octava falta discontinua y sin justificar.
- f) Transgresión por segunda vez del artículo 21º, inciso “i”.
- g) Transgresión al Artículo 21º, Incisos: h) y q).
- h) Transgresión al Artículo 22º, Inciso a).

5) **EXONERACIÓN:**

- a) Por delito cometido en perjuicio de la Administración Pública Municipal.
- b) Por haber sido declarado en concurso o quiebra fraudulenta.
- c) Por transgresión al Artículo 22º, Inciso n).

ARTICULO 66º:

Para determinar la existencia de impuntualidad se otorgará al agente municipal, una tolerancia de diez (10) minutos, a partir de la cual se aplicarán las sanciones por concepto.-

Las impuntualidades superiores a Sesenta (60) minutos sin causa justificada, serán consideradas automáticamente como inasistencias sin aviso y sancionadas como tales.

ARTICULO 67º:

En los casos que en el horario de ingresar al trabajo se produzcan lluvias torrenciales, tormentas, cortes de energía eléctrica, fenómenos meteorológicos o geológicos o causas

debidamente justificada que constituyan un impedimento real para la asistencia puntual del trabajo, se otorgará al agente municipal una tolerancia de hasta Sesenta (60) minutos.-

ARTICULO 68°:

Será causal de observación, apercibimiento o suspensión, de acuerdo a la gravedad del hecho y/o reiteración, la transgresión a las siguientes disposiciones:

- 1) Artículo 21°, Incisos: a), c), d) y o).
- 2) Artículo 22°, Inciso: e).-

ARTICULO 69°)

Será causal de observación, Apercibimiento, Suspensión, Cesantía o Exoneración, conforme a la gravedad del hecho y/o reiteración, la transgresión a las siguientes disposiciones:

- 1) Artículo 21, incisos: A), b), c), d), e), f), g), i), n), ñ) y s).-
- 2) Artículo 22, Incisos: a), b), c), d), e), i), j) y l).-

ARTICULO 70°:

Será causal de suspensión, cesantía o exoneración conforme a la gravedad del hecho y/o reiteración, la transgresión de las siguientes faltas:

- 1) Artículo 21, Incisos: e), h) e i).-
- 2) Artículo 22, Incisos: f), q), h), k), ll) y m).-

ARTICULO 71°:

Será causal de cesantía o exoneración conforme a la gravedad del hecho y/o reiteración de la infracción, la transgresión de las siguientes faltas:

- 1) La sexta falta consecutiva sin justificar por considerarse abandono de servicio.
- 2) Cuando cometiere delito referido o no a la Administración Municipal, siempre que el hecho sea doloso y que afecte el decoro de la función y/o prestigio del Municipio.
- 3) Por negligencia en el desempeño en la tarea o función, que causare perjuicio patrimonial al Municipio, ello sin perjuicio de los derechos que a la Administración Pública le asiste de recurrir ante la justicia para el resarcimiento del daño patrimonial inferido, para lo cual se dará intervención a la Fiscalía de Estado.-

CAPITULO IX

REGIMEN DE LICENCIAS:

ARTICULO 72°:

Las licencias a acordarse al personal serán de carácter ordinario, por enfermedad, especiales y extraordinarias.

LICENCIAS ORDINARIAS:

ARTICULO 73°:

La licencia anual ordinaria es obligatoria y se concederá a razón de una por año calendario dentro de la época y con arreglo de los turnos que se establecen en cada repartición. En las dependencias que tuvieran receso funcional anual, se tratará de que la mayor parte del personal use su licencia en dicha época.-

ARTICULO 74°:

El término de la licencia anual ordinaria será concedida en los plazos y antigüedad que se especifica seguidamente:

- a) De veintitrés (23) días corridos, cuando la antigüedad del agente sea de seis (6) meses y no exceda de diez (10) años.-
- b) De treinta y nueve (39) días corridos, cuando la antigüedad del agente sea mayor de diez (10) años.-

El cómputo de antigüedad a los efectos del otorgamiento de la licencia anual ordinaria será computada hasta el día 20 de Diciembre de cada año.-

ARTICULO 75°:

La anual ordinaria por vacaciones que se refiere el Artículo 72°, se acordará a partir del primer semestre teniendo el agente derecho a la misma con arreglo a la escala del artículo anterior, por el año calendario, cuando su prestación de servicios no sea inferior a seis (6) meses para el personal permanente y de ciento cincuenta jornales liquidados, para el personal jornalizado y transitorio.-

ARTICULO 76°:

Para establecer la antigüedad del agente al solo efecto de la licencia, se computarán los años de servicios prestados en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal y Actividades Privadas.-

ARTICULO 77°:

Cuando por razones de servicios el agente no haya tomado la licencia anual ordinaria, hasta el 31 de agosto del año calendario, el mismo deberá hacer uso de la licencia hasta el 31 de octubre del mismo año indefectiblemente, salvo resolución fundada de la autoridad municipal, la misma no será acumulada.

ARTICULO 78°:

La licencia anual del agente se suspende en los siguientes casos:

- a) Por accidente.
- b) Por enfermedad.
- c) Por razones imperiosas de servicios. En los casos a) y b) será de aplicación lo establecido en el Artículo 81° y 82°, y en el caso c), lo dispuesto en el Artículo 77°.-

LICENCIAS PARA EL TRATAMIENTO DE LA SALUD Y POR ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES:

ARTICULO 79°:

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio, se concederá a los agentes hasta Cuarenta y Cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Vencido ésta plazo se deberá necesariamente formar Junta Médica, la que determinará si corresponde una prórroga de ésta licencia dándose aplicación del régimen establecido en los Artículo 80° y 82° del presente Estatuto.-

ARTICULO 80°:

Por afecciones que imponga largo tratamiento de salud, o por motivo que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del agente por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia continua o discontinua para una misma afección, con percepción íntegra de haberes. Vencido éste plazo y subsistiendo la causal que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma, por el término de un año. En la que percibirá la mitad de su remuneración. Vencidos dichos plazos, podrá hacer uso de un (1) año más de licencia sin goce de haberes y con retención del cargo. Cumplida la prórroga, será necesario nuevamente el reconocimiento de la Junta Médica, la que determinará de acuerdo a la

capacidad laborativa del agente, las funciones que podrá desempeñar en la Municipalidad. En caso de incapacidad para reintegrarse al servicio, lo que determinará igualmente una Junta Médica, será dado de baja del personal a efectos de que se acoja a los beneficios de la Jubilación o Pensión.

ARTICULO 81°:

Para solicitar licencia a los fines del artículo anterior, se considerarán causales las siguientes enfermedades: Infecciosas, cardíacas, degenerativas progresivas o blastomas del sistema nervioso y de los sentidos, traumatismo y/o secuelas, intervenciones quirúrgicas. Esta enumeración no es taxativa, quedando a juicio de la Dirección de Salud Pública, la consideración de otras causales para conceder las licencias. De acuerdo al presente Artículo, deberá comprobarse que dichas causales imposibilitan al agente del normal cumplimiento de sus funciones.-

ARTICULO 82°:

La presunción diagnóstica suficientemente fundada de una enfermedad contagiosa, justificará el otorgamiento de licencia hasta tanto se determine el estado de salud del agente.-

El diagnóstico definitivo deberá producirse en el menor tiempo posible por parte de la Dirección de Salud Pública.-

ARTICULO 83°:

En caso de enfermedad profesional contraída en acto de servicio o de incapacidad originada por el hecho o en ocasión del trabajo, se concederá hasta dos (2) años de licencia con goce íntegro de haberes, prorrogable por un año con goce del cincuenta por ciento (50%) de haberes y reservar el cargo de los seis (6) meses posteriores sin goce de sueldo. Si de cualquiera de éstos casos se derivara una incapacidad parcial, deberán adecuarse las tareas del agente a su nuevo estado físico. Aparte del beneficio consignado en todos los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los agentes municipales tendrán derecho a la indemnización establecida por la Ley N° 9688 y sus modificatorias.

ARTICULO 84°:

Los agentes que por razones de salud no pueden desempeñar sus tareas o deban interrumpir la licencia anual, están obligados a comunicar en el día ésta circunstancia a la repartición de que forma parte. La Dirección o Departamento de Personal de la Municipalidad reglamentará la forma de proceder en éstos casos, atendiendo a la agilización y simplicidad del trámite.-

ARTICULO 85°:

Salud Pública, por intermedio de la oficina de reconocimientos médicos provincial, será la única encargada de expedir la certificación y practicar los reconocimientos médicos para aplicación de lo dispuesto en éste Estatuto. En los casos de accidentes de trabajo, enfermedad profesional o afecciones que requieran largo tratamiento de la salud, es imprescindible la formación de una Junta Médica para determinar y certificar la naturaleza o importancia de dicha causales de licencias.-

ARTICULO 86°:

Salud Pública Provincial o Municipal, tendrá a su cargo el contralor de los agentes en uso de licencias por enfermedad, la que tendrá obligación de pasar los partes diariamente a la Dirección o Dpto. de Personal de la Municipalidad. El agente que no se sometiere a tratamiento médico perderá su derecho a las licencias y beneficios que otorga el presente Estatuto.-

ARTICULO 87°:

Si el agente se encontrare en algún lugar que no hubiere médico de la repartición a que pertenece o de otra Repartición Nacional, Provincial o Municipal con cede en la localidad,

deberá presentar certificado del médico de policía del lugar, y si no hubiere, de médico particular, con el elemento de juicio médico que permita certificar la existencia real de la causal invocada, los que serán considerados oportunamente. La misma estará autenticada por la autoridad policial local si la hubiere.-

ARTICULO 88°:

Los agentes en uso de licencias por enfermedad no podrán ausentarse del Departamento sin comunicar al Ejecutivo Municipal.-

ARTICULO 89°:

En los casos de licencia por aplicación de los artículos anteriores, el agente no podrá ser incorporado a su empleo hasta tanto Salud Pública no otorgue el certificado de alta. El organismo mencionado podrá aconsejar que antes de reanudar sus tareas, se le asigne al agente, durante un lapso determinado, funciones adecuadas para completar su restablecimiento o que las mismas se desenvuelvan en el lugar apropiado a esa finalidad.-

ARTICULO 90°:

Todas las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidentes, quedarán canceladas por el restablecimiento del agente.

El agente podrá en todos los casos solicitar la reincorporación a sus funciones, aún cuando no hubiere vencido el término de su licencia, siempre que se encontrare en condiciones necesarias y conforme a las normas del presente Estatuto, conforme a lo dispuesto en el Artículo 89°.-

ARTICULO 91°:

Se otorgará permiso a los agentes que representarán al personal en el velatorio o sepelio de un compañero de tareas.-

ARTICULO 92°:

A los agentes que presten servicios en lugares insalubres infectocontagiosos y/o de salud se encuentre amenazada de contraer enfermedades y perciban la bonificación correspondiente por tal riesgo, el Municipio otorgará a éstos agentes una licencia especial al año calendario, independientemente de la establecida en el Artículo 72° del presente Estatuto, consistente en Dieciséis (16) días corridos fraccionados en dos (2) períodos semanales de ocho (8) días cada uno. Su otorgamiento implicará acreditar tres (3) meses de antigüedad.-

ARTICULO 93°:

Independientemente de toda otra licencia especial establecida en el presente Estatuto, todo agente municipal, cualquiera fuera su situación de revista, tendrá derecho a la licencia especial de receso de invierno y toda otra otorgada por leyes o Decretos Nacionales o Provinciales en vigencia, sus modificatorias y las que se dicten en el futuro.-

ARTICULO 94°:

Los agentes municipales tendrán derecho a permisos remunerados, en caso fortuito de siniestros, fenómenos meteorológicos o geológicos, inundaciones o hechos de extrema gravedad, siempre que la causa esté debidamente comprobada y constituya impedimento real para la asistencia al trabajo. El término a corresponder será de acuerdo a la gravedad del hecho.-

EXTRAORDINARIAS:

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE:

ARTICULO 95°:

Por maternidad se concederá licencia renumerada de noventa (90) días corridos, divididos en dos períodos, una anterior y otra posterior al alumbramiento, el último de los cuales no podrá ser inferior a los sesenta (60) días. La licencia por maternidad se otorgará previa certificación médica, otorgada por Salud Pública.

En caso de nacimientos múltiples se otorgará treinta (39) días más. En caso de feto muerto o fallecimiento dentro de los treinta primeros días de vida, a la madre le corresponderá treinta (30) días de licencia a partir del día del alumbramiento.-

ARTICULO 96°:

A petición de parte y previa certificación de autoridad médica competente, que así lo aconseje, podrá acordarse cambio de tareas a partir de la concepción hasta el comienzo de la licencia por maternidad.-

ARTICULO 97°:

De acuerdo a lo establecido en la Ley 12568, toda madre lactante tendrá derecho a optar por:

- a) Disponer de dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.-
- b) O disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciar su labor después de una hora del horario de entrada o finalizando una hora antes.-
- c) Disponer de una hora en el transcurso de la jornada de trabajo. Todo ello de acuerdo con las reglamentaciones vigentes de la labor respectiva.-

LICENCIA POR SERVICIO MILITAR:

ARTICULO 98°:

El agente municipal que deba incorporarse al servicio militar obligatorio, tendrá derecho mientras dure el mismo, a la percepción del cincuenta por ciento (50%) del total de las remuneraciones que corresponda a su categoría y cargo, desde la fecha de su incorporación hasta cinco días laborales después de la baja, asentada en la libreta de enrolamiento. Este beneficio se incrementará a un cien por cien (100%) en los casos de que el beneficiario fuera de estado civil casado con anterioridad a su incorporación al servicio militar.

Además del beneficiario implicado, la Municipalidad tendrá la obligación de conservarle el cargo y categoría durante el período completo del servicio, cualquiera sea su situación de revista.

El personal reservista, incorporado transitoriamente a las Fuerzas Armadas de la Nación, tendrá derecho de usar de la licencia por término que dura la misma y percibirá las asignaciones establecidas precedentemente en un cien por ciento (100%), salvo que percibiera alguna remuneración por el grado en que revista, que en éste caso percibirá un cincuenta por ciento (50%).-

LICENCIA POR EL EJERCICIO DE FUNCIONES ELECTIVAS O DE NIVEL SUPERIOR:

ARTICULO 99°:

El agente municipal que fuera designado en el orden Nacional, Provincial o Municipal para ejercer funciones o cargos electivos o funciones de nivel superior al que estuviere ejerciendo, queda obligado a solicitar licencia sin goce de haberes por el término que dure la función. El reintegro a sus tareas deberá producirse en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles de haber cesado en las funciones encomendadas.-

Para el usufructo de éste tipo de licencia, se requerirá una antigüedad de un año en la Administración Municipal y sus términos serán válidos a los efectos jubilatorios y de cómputo de antigüedad siempre y cuando el interesado eleve la certificación de los servicios prestados.

En todos los casos se le reservará su cargo, categoría y función en la misma dependencia durante el lapso que abarque el mandato de la función para la cual haya sido designado.-

LICENCIA Y PERMISO GREMIAL

ARTICULO 100°:

Tendrán derecho a licencia gremial, los agentes municipales que fueran electos para desempeñar los dos (2) cargos de mayor jerarquía en la Comisión Directiva de Sindicatos de Trabajadores Municipales. Estos agentes, gozarán de licencia gremial durante todo el término que dure su mandato y percibirán el cien por cien (100%) de las remuneraciones totales que estuvieren percibiendo, con las asignaciones familiares y/u otras bonificaciones inherentes al cargo y categoría que revista, antes de asumir las responsabilidades aquí previstas, siempre y cuando los cargos a desempeñar no sean rentados. Asimismo se le reservará su cargo, categoría y función en las mismas dependencias durante el lapso que abarque su mandato.-

Este tipo de licencia podrá otorgarse a solicitud de la mencionada Entidad Gremial y por el término de duración del mandato correspondiente. Para usufructuar de éste beneficio es indispensable una antigüedad mínima de un (1) año en la Administración Municipal y sus términos serán válidos a los efectos jubilatorios y de determinación de antigüedad.-

PERMISOS: Se concederá permiso gremial con goce de sueldo, todas las veces que sean necesarias para realizar gestiones de carácter gremial, a los miembros de la Comisión Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales, cualquiera fuere el cargo que ocupen dentro de la misma o a sus delegados ante la Organización Central o Congreso Provincial o Nacional, para concurrir a cursos de capacitación gremial y técnica dentro del ámbito Provincial, Nacional o Extranjero, en cuanto dichos permisos tengan relación directa con las funciones gremiales. A los fines del contralor respectivo, la Organización de referencia deberá comunicar, en cada caso, el uso de la franquicia acordada por el presente Artículo.-

LICENCIA POR ASUNTO FAMILIAR O PARTICULAR:

ARTICULO 101°:

Desde el día de su ingreso como agente de planta permanente, tendrá derecho a usar de la licencia remunerada en los casos y por el término de días laborales, que a continuación se detallan:

1) **MATRIMONIO:**

- a) Del agente: Doce (12) días laborales.-
- b) De su hijos: Dos (2) días laborales.-

2) **NACIMIENTO:**

De hijos del agente varón: Dos (2) días laborales.-

3) **FALLECIMIENTO:**

- a) de cónyuge o parientes consanguíneos o afines de primer grado y hermanos, seis (6) días laborales.-
- b) de segundo grado y afines excepto hermanos: Tres (3) días laborales.-
- c) de tercer o cuarto grado: Dos (2) días laborales.-

4) **ENFERMEDADES DE UN MIEMBRO DEL GRUPO FAMILIAR:**

- a) por un término que no podrá exceder de Cuarenta y Cinco (45) días en el año cuando el agente necesitare consagrarse a la atención de un miembro de familia enfermo, siempre que se trate de ascendiente, cónyuge o hermano, si el agente hubiere probado que a dicho familiar le es indispensable su cuidado y carece de otros familiares que puedan reemplazarlos en su atención y se comprobare la causa de la enfermedad por Salud Pública Provincial. La licencia debe concederse en períodos de hasta diez (10) días como mínimo.

- b) De uno (1) a tres (3) días anuales para atender asuntos particulares de acuerdo a la distancia y trámites a realizar.-

ARTICULO 102°:

Después de haber transcurrido cinco (5) años continuos de servicios, el agente municipal podrá hacer uso de licencia sin remuneraciones por el término de un (1) año, fraccionable en dos periodos.

El término de licencia no utilizado en un quinquenio no puede ser acumulada en los subsiguientes. Para derecho a ésta licencia en distintos quinquenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra. Fuera de estos términos el Concejo Municipal podrá conceder licencia sin remuneración, en caso de fuerza mayor o graves por asuntos de familia debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses en el año calendario. En todos los casos al agente se le reservará el cargo anterior y la categoría en que reviste.-

LICENCIA Y PERMISO PARA ESTUDIANTE

ARTICULO 103°:

Se concederá licencia con goce de sueldo, a los agentes que cursen estudios en Establecimientos Oficiales o reconocidos Nacionales, Provinciales o Municipales para rendir exámenes parciales o finales de materia de enseñanza secundaria, terciaria o universitaria.-

El término de ésta licencia será hasta un máximo de treinta (30) días laborables por año calendario, otorgados en fracciones máximas de cinco (5) días laborables por examen, pudiendo acumularse hasta diez (10) días cuando se rindan más de una materia.-

En todos los casos deberá presentar constancia del mismo, otorgada por el Establecimiento Educacional respectivo.-

En caso de postergación del examen se interrumpirá la licencia para adecuarla a la nueva fecha, previa presentación del respectivo comprobante.-

ARTICULO 104°:

Los agentes tendrán derecho a optar por cambio de tareas y/u horarios de trabajo asignado, dentro de los turnos establecidos para la dependencia municipal, cuando sea imprescindible su asistencia a clase o cursos prácticos. En todos los casos deberá acreditar:

- a) Su condición de estudiante regular en cursos oficiales o incorporados.-
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina. Asimismo podrá obtener permiso para ajustar su horario de labor, siempre que las tareas asignadas y las necesidades del servicio lo permitan, a fin de asistir a clases o cursos prácticos obligatorios, hasta una hora al comenzar o finalizar el horario asignado, debiendo compensarse éste ajuste en el día.-

ARTICULO 105°:

El agente tendrá derecho a usar licencia con goce de sueldo integro cuando por razones de interés público y con auspicio oficial debe realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos, o participar en conferencias o congresos de ésta índole, en el país o en el extranjero. Igualmente podrá concederse licencia con auspicio oficial del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas en representación del Municipio, de la Provincia o del País. Al término de ésta licencia, el agente deberá rendir informe a la autoridad respectiva sobre el cumplimiento de su cometido.-

ARTICULO 106°:

Para los mismos fines que los enunciados en el Artículo anterior, el agente podrá solicitar licencia sin auspicio oficial, en cuyo caso se le concederá sin remuneración. En éstos casos se tendrá en cuenta las dos condiciones: Títulos y Aptitudes del agente y se determinarán sus

obligaciones a favor del estado en cumplimiento de su cometido. En todos los casos la licencia para ausentarse al extranjero, no podrá exceder de dos (2) años de duración.-

ARTICULO 107°:

Cuando por razones de estudio, perfeccionamiento de carreras terciarias o universitarias, cuyos programas no demanden mas de cuatro (4) años, el agente tendrá derecho al uso de licencia, sin goce de haberes, y con retención del cargo, debiendo presentar anualmente el programa de materias aprobadas, salvo en caso de correlativas.-

ARTICULO 108°:

El agente que cumpliera los veinticinco (25) años de servicio en la Administración Municipal, tendrá derecho por única vez a la licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de sueldo y sin perjuicio de las que correspondiera por otros conceptos, pudiendo acumularse a éstas. El presente Artículo regirá a partir de la Sanción del presente Estatuto.-

ARTICULO 109°:

Por cinco (5) días hábiles o su equivalente como estímulo, al personal que durante el año anterior no hubiere tenido licencia por enfermedad ni faltas de asistencias injustificadas y “con aviso”, falta de puntualidad, observación o sanciones disciplinarias.-

CAPITULO X

RECONOCIMIENTO DEL GREMIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES:

ARTICULO 110°:

La organización Sindical comunicará a las autoridades, la nómina de los miembros de la Comisión y de la Organización, los mismos no podrán ser trasladados mientras dure su función gremial.

Solo podrá adoptarse tal medida, cuando medie sumario administrativo.-

APORTE DE LOS TRABAJADORES:

ARTICULO 111°:

La Municipalidad retendrá por planillas previa presentación de la documentación que así lo autorice a todos los afiliados de la Organización Sindical de los trabajadores municipales, los aportes correspondientes a su cuota sindical, mutual y préstamos otorgados por éste y otras contribuciones resueltas estatutariamente. Dichos descuentos serán depositados a la orden de la Organización Sindical o de quien éste indique antes del día diez (10) de cada mes.-

DIA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL:

ARTICULO 112°:

La Municipalidad reconocerá al ocho (8) de noviembre, “Día del Trabajador Municipal”, a cuyo efecto acordará asueto a todo el personal. La misma comprenderá toda la jornada de labor de dicho día con goce de sueldo. El personal indispensable, que a consideración del Ejecutivo Municipal sea necesario para la atención del servicio, se le concederá el franco compensatorio correspondiente.-

VITRINAS O PIZARRONES PARA COMUNICADO DE CARÁCTER GREMIAL:

ARTICULO 113°:

La Municipalidad permitirá la colocación en los lugares de trabajo en forma visible, pizarrones o vitrinas para el uso del Sindicato, las que se utilizarán para fijar comunicaciones, convocatorias de asambleas, balances, boletines informativos y otros de carácter gremial, los mismos llevarán en su parte superior la leyenda “Asociación de Trabajadores Municipales de Charata”.-

CAPITULO XI

DISPOSICIONES GENERALES:

ARTICULO 114°:

LA Municipalidad se obliga tener a su cargo lo concerniente a la salud de sus agentes, higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Su funcionamiento será constante y los gastos que demande su atención serán exclusivamente a cargo de la Municipalidad.-

La municipalidad deberá:

- a) Instalar en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos necesarios para prestar los primeros auxilios.-
- b) Proveerá de botiquines de emergencia a todas las cuadrillas móviles.-
- c) Dispondrá el rápido traslado de los accidentados a los lugares más adecuados para su atención.-
- d) Instruirá al trabajador sobre conocimientos de primeros auxilios.-
- e) Revisación periódica del personal para asegurar su salud.-
- f) trasladará a los centros de curación a los enfermos infecciosos como medida preventiva, como medio de asegurar su salud.-

ARTICULO 115°:

En caso de dudas sobre la aplicación de normas legales o convencionales, prevalecerá la mas favorable al trabajador, considerándose las normas o conjuntos de normas que rijan cada una de las instituciones del derecho del trabajador.-

Si la duda recayere en la interpretación o alcance de la Ley o en la apreciación de la prueba en los casos concretos, los encargados de aplicarla se decidirán en el sentido más favorable al trabajador.-

ARTICULO 116°:

Cuando la cuestión no pueda resolverse por aplicación de las normas del presente Estatuto o de las leyes análogas, se decidirá conforme a los principios de justicia social, a las Generales del Derecho del Trabajador, la equidad y la buena fe.-

ARTICULO 117°:

El Municipio extremará las medidas para que el personal comprendido en éste cuerpo normativo, conozca el contenido del presente Estatuto, para lo cual tomarán los recaudos necesarios.-

ARTICULO 118°:

El presente Estatuto podrá ser modificado o ampliado con acuerdo de la parte Gremial y por el voto afirmativo de los dos (2) tercios de los integrantes del Concejo Municipal.-

RESOLUCIÓN DEL CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE CHARATA

VISTO:

El proyecto de Estatuto del Empleado Municipal, elaborado por la Comisión nombrada al efecto; y

CONSIDERANDO:

Que el trabajo realizado por la mencionada Comisión ha sido a conciencia y con responsabilidad;

Que la Comisión referida citó a las autoridades del Gremio del Empleado Municipal;

Que estudiados y analizados profundamente todos los artículos del proyecto de Estatuto, que siguieron los lineamientos de las Leyes N° 2017 y 2130;

Que la Comisión solicitó dictamen de Asesoría Legal de la Municipalidad y que de dicho dictamen surgieron modificaciones, como asimismo ordenamiento en el texto de algunos artículos;

POR ELLO:

EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE CHARATA

RESUELVE:

ARTICULO 1°) Aprobar en general, el Estatuto del Empleado Municipal, que fuera elaborado por la Comisión Especial de Estudio del Estatuto del Empleado Municipal.-

ARTICULO 2°) Dése copia del proyecto mencionado en el artículo primero, a cada uno de los bloques del Concejo, para que dentro de los cinco días hábiles de entregados los mismos, se lleve a sesión especial, a los efectos de su tratamiento definitivo.-

ARTICULO 3°) Publíquese en el transparente Municipal, Comuníquese a los departamentos que corresponda, a sus efectos, regístrese y cumplido archívese.-

CHARATA (Chaco), 27 de Octubre de 1988.-

RAUL AYE

Pro-Secretario

A/C Secretaría de Concejo

ROBERTO M. STAFUZA

Presidente del Concejo Municipal

ORDENANZA DEL CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE CHARATA

N° 261/88

VISTO:

La Resolución del Concejo Municipal N° 280/88, mediante la cual se resuelve aprobar en general el Estatuto del Empleado Municipal de la Ciudad de Charata y el Dictamen producido por el Concejo en Comisión que lo estudió y lo analizó; y

CONSIDERANDO:

Que en cumplimiento con las disposiciones emanadas del Cuerpo, el Concejo en Comisión procedió al análisis de artículo por artículo e inciso por inciso introduciendo modificaciones al proyecto original;

Que éstas modificaciones fueron debidamente justificadas por los miembros informantes, Concejales Baigorri y Palavecino;

Que éste estatuto dará respuesta favorable a los empleados y obreros municipales de Charata;

Que en razón de ello, haciendo uso de la sensibilidad que anima a los integrantes de éste Concejo Municipal, en forma unánime, en Sesión especial del día 19-12-88, promulga el Estatuto del Empleado Municipal, de aplicación para el personal de ésta Municipalidad;

Por Ello:

EL CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE CHARATA

O R D E N A:

ARTICULO 1º) Aprobar el Estatuto del Empleado Municipal de la Ciudad de Charata, integrado por 117 (ciento diecisiete) artículos, divididos en 11 (once) capítulos, cuyo desarrollo se efectúa en planilla anexa a la presente, formando un solo cuerpo legal.-

ARTICULO 2º) Publíquese en el transparente Municipal, comuníquese a los departamentos que correspondiere, a sus efectos, Dése copia a la Asociación de Obreros y Empleados Municipales, regístrese y cumplido archívese.-

CHARATA (Chaco), 19 de Diciembre de 1988.-

RAUL A. AYE
Secretario de Concejo

ROBERTO M. STAFUZA
Presidente del Concejo Municipal