

Expte. B-188-15 BLOQUE DE CONCEJALES FRENTE PARA LA VICTORIA PARTIDO JUSTICIALISTA Proyecto de Comunicación Ref: Solicitud de informes detallados sobre la planta completa de personal municipal.-

VISTO:

Que según lo informado, oportunamente, en la elevación del presupuesto 2015, aproximadamente el 60 % del presupuesto municipal era invertido en el personal municipal, y

CONSIDERANDO:

Que en pocos días más deberá ser remitido por el Departamento Ejecutivo el proyecto de presupuesto municipal para el año 2016.

Que para realizar un correcto análisis del mismo, dado el peso de la afectación de recursos para el personal municipal, es necesario contar con un informe de completo y detallado de cuantos empleados componen la planta permanente del municipio, cuantos aun no adquirieron la permanencia, cuanto personal contratado presta servicios para la municipalidad, extensión de dichos contratos, antigüedad de los empleados de planta permanente, entre otros datos.

Que dicha información permitirá al Concejo Deliberante evaluar responsablemente la composición del personal y aportar sugerencias superadoras que fortalezcan la carrera administrativa de los empleados municipales.

Que la ley 14656 "Régimen Marco de Empleo Municipal", aprobada el 9 de diciembre de 2014 y promulgada el 12 de diciembre de 2014 mediante el Decreto Nro.: 1076/2014, establece en su texto, entre otras disposiciones, lo siguiente:

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

"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.”

“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.

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.”

Que como se interpreta del texto de la ley, es mediante una ordenanza que se deberá establecer el método de desarrollo de la carrera administrativa y para lograr establecer la mejor ordenanza posible es que consideramos indispensable tener información precisa y minuciosa de la cantidad de personal municipal, su situación de revista, su antigüedad en el cargo, el personal provisional, el personal contratado y toda otra información pertinente que nos permitirá abordar el tema con la profundidad que amerita.

Que consideramos un derecho y un deber que los empleados municipales tengan acceso a una adecuada carrera administrativa que los estimule a superarse en el desempeño de sus funciones y les permita progresar en la vida en función de su esfuerzo personal, y consecuentemente se brinde a la comunidad de Pergamino un mejor servicio municipal cada día con una más eficiente y eficaz disposición del presupuesto.

POR LO EXPUESTO:

El Honorable Concejo Deliberante de la ciudad de Pergamino, en la Décima Tercera Sesión Ordinaria, celebrada el día 3 de Noviembre de 2015, aprobó por unanimidad sobre tablas la siguiente:

COMUNICACIÓN:

ARTÍCULO 1º: Dirigirse al Departamento Ejecutivo para solicitar que junto con la elevación del proyecto de presupuesto para el año 2016 remita un informe detallado de todo el personal municipal indicando en el mismo, como mínimo:

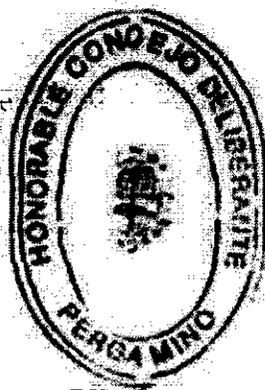
- a) Cantidad actual de empleados municipales en planta permanente, con indicación de la fecha de ingreso de los mismos.
- b) Cantidad de empleados con nombramiento provisional y/o en período de prueba, con fecha de ingreso de los mismos.
- c) Cantidad de personal contratado y/o que preste servicios a la municipalidad mediante el sistema de facturación por locación de servicios, con indicación de las particularidades que justifiquen la contratación de los mismos y el área donde se desempeñan.
- d) Cantidad de personal por área municipal, con la discriminación de la situación de revista laboral de los mismos.
- e) Toda otra información, respecto de la situación de revista laboral del personal municipal, que sea pertinente.

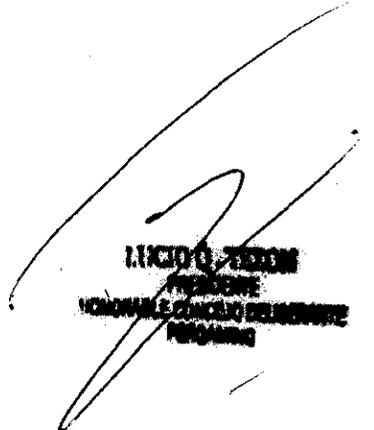
ARTICULO 2º: De forma.-

PERGAMINO, 4 de noviembre 2015.-

COMUNICACIÓN N° 2819/15


MARIA FERNANDA ALEGRIA
SECRETARIA
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
PERGAMINO




LICIO TORRES
PRESIDENTE
HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE
PERGAMINO