

CAPITULO 1

AMBITO

ARTICULO 1º.— Este Estatuto y Escalafón comprende a todas las personas que en virtud de acto administrativo emanado de su autoridad competente, presten servicios remunerados en la Municipalidad de Pergamino.—

ARTICULO 2º.— Este Estatuto y Escalafón comprende además al personal que se encuentra amparado por otros regímenes en los aspectos que ellos no hubieran previsto (funcionarios de Ley de las Administraciones Centrales y entes descentralizados; (Contador, Tesorero, Jefe de Compras, etc.).—

ARTICULO 3º.— No están comprendidos en el presente Estatuto y Escalafón:

- a) Las personas que desempeñen cargos electivos
- b) Los Secretarios, Subsecretarios e Inspector General
- c) Los Directores sin carreras administrativas
- d) Los Titulares de las Delegaciones Municipales
- e) El Secretario Privado y/o Secretario General del Intendente
- f) El personal religioso
- g) El personal de los Bloques Políticos, que forma el Departamento De liberativo

ARTICULO 4º.— El personal que a la sanción del presente, revistara con el carácter de jornalizado, transitorio, supernumerario-contractado, etc., podrá ser mantenido con esta revista hasta 6 (seis)-meses. Si por razones originadas en las modificaciones presupuestarias de la Municipalidad, no fué posible el cumplimiento eludido, bajo ningún concepto dicho personal deberá quedar marginado del cobro en concepto de "Bonificación por Antigüedad".—

ARTICULO 5º.— Cuando la designación para ocupar alguno de los cargos a que, se refieren los incisos b), c), y d) del Artículo 3º, recayera en algún funcionario o empleado comprendido en el régimen del presente Estatuto, este retendrá su cargo o empleo sin goce de sueldo o remuneración y lo ocupará nuevamente al finalizar aquella designación, previa aprobación por parte del Honorable Concejo Deliberante.—

ARTICULO 6º.— Los agentes comprendidos dentro de las disposiciones del presente Estatuto, que fueren electos para desempe-

Los cargos públicos de cualquier índole, tendrán derecho a la retención del cargo mientras dure su mandato.-

CAPITULO II

CLASIFICACION DE CARGOS

ARTICULO 7º- Los grupos ocupacionales de la Administración Municipal-- son los siguientes:

- a) Personal Jerárquico (Jefe Divis. a Director)
- b) Personal Profesional
- c) Personal Técnico Especializado
- d) Personal Administrativo
- e) Personal Obrero
- f) Personal de Servicio y Maestranza
- g) Eventuales

CAPITULO III

I N G R E S O

ARTICULO 8º- El ingreso a la función pública municipal se hará previa acreditación de la idoneidad, mediante concurso o prueba de suficiencia entre todos los postulantes.- Tendrá como base la descripción del cargo a cubrir y estará a cargo de la Oficina Central de Clasificación de Puestos o de la que se considere competente para tal función.- Los ingresos se efectuarán sin excepción por el nivel inferior del agrupamiento correspondiente, salvo que deban cubrirse puestos superiores y que no existan candidatos que reúnan las condiciones requeridas una vez cumplidos los procesos de selección previstos.-

A los efectos indicativos en el presente artículo la Municipalidad deberá crear una bolsa de trabajo en la que tendrá participación el Sindicato de Trabajadores Municipales, asegurándose el cuarenta por ciento (40%) de los ingresos de planta permanente a los hijos de los agentes y de los jubilados, quienes deberán cumplimentar las exigencias previstas en el primer párrafo.-

ARTICULO 9º- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente son condiciones generales para la admisibilidad en la administración municipal:

- a) Ser argentino, nativo, por opción o naturalizado.- Podrá admitirse a extranjeros que poseen vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio, con ciudadano argentino, siempre que cuenten con dos años como mínimo de residencia en el país y que no haya postulantes con ciudadanía argentina.-
- b) Edad mínima 18 años y 45 años como máximo.- Los aspirantes de 14 años a 17 años de edad siempre y cuando hayan cumplido con la Ley de enseñanza común cuyo ingreso puede ser aceptado, únicamente cuando en el hogar donde vive haya sido desintegrado por incapacidad y/o muerte del o de los padres y/o tutores o separación de los mismos.-
- c) Acreditar buena conducta mediante referencias o certificados de autoridades competentes.-
- d) No ser infractor a disposiciones vigentes sobre enrolamiento y ser

.../// 3

vicio militar

a) Acreditar buena salud.-

f) No rige el límite de 45 años de edad establecido en el inciso b)- cuando deban cubrirse vacantes con funciones o tareas indispensables de carácter profesional o técnico.-

ARTICULO 10º- No podrá ingresar o reingresar a la administración municipal :

- a) El que hubiere sido exonerado o declarado cesante de la administración pública por razones disciplinarias mientras no obtenga su rehabilitación.-
- b) El condenado en causa criminal.-El Intendente Municipal podrá establecer las pertinentes excepciones, mediante resolución fundada, considerando el tipo de delito, tiempo transcurrido desde el hecho, situación económica y social del interesado y demás elementos de juicio que considere atendibles.-No podrán resolverse excepciones a favor de quienes hubiere sido condenados por delitos dolosos peculiares a los agentes de la administración pública
- c) El fallido o concursado civilmente, mientras no obtenga su rehabilitación.-
- d) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilitación.-
- e) El que esté vinculado a entidades y/o sociedades en conflicto con la Municipalidad que directa o indirectamente tenga intereses contraídos en contratos, obras o servicios de su competencia.-
- f) Los jubilados o pensionados.-

CAPITULO IV

NOMBRAMIENTO PERIODO DE PRUEBA

ARTICULO 11º- El nombramiento de los agentes municipales correspondiente al Intendente o Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponde, conforme a las disposiciones de la Ley Orgánica de las Municipalidades de la Pcia. de Bs.As. y las que se determinan en el Presente Estatuto y Bolefón.-La instrumentación del respectivo decreto de nombramiento que conste en la imputación presupuestaria, será el requisito indispensable para cumplir funciones en la Administración Municipal.-

ARTICULO 12º- La designación del ingresante (jornalizado y/o mensualizado) tendrá carácter provisional con el término de (6) seis meses y quedará sujeto a su confirmación previa calificación. Durante dicho lapso el agente gozará de todos los beneficios que se acuerdan por este instrumento legal, excepto el de la estabilidad. Las calificaciones se efectuarán a partir de los tres (3) meses de ingreso, por medio del sistema especificado en el Capítulo respectivo y serán notificadas al interesado, quién para su confirmación deberá obtener el mínimo concepto: "bueno".-

Si dentro de los treinta (30) días posteriores al vencimiento del período de prueba no recibiere notificación desfavorable o por cualquier otro motivo se hubiere omitido la calificación, la confirmación del ingresado será automática incorporándolo a la revista presupuestaria como mensualizado.-En el caso de su permanencia como jornalizado se deberá tener presente lo dispuesto en el Artículo 4º-

...///

Los informes acerca del concepto que merece el personal ingresante--- serán remitidos a la Comisión Laboral Municipal integrada por tres--- miembros representativo del Departamento Ejecutivo y otro igual número de ingresantes correspondiente el Sindicato de Trabajadores Municipales, dentro del lapso comprendido entre el tercero y sexto mes de --- prueba, sin perjuicio de hacerlo antes, cuando se compruebe manifiesta--- incapacidad en el desempeño del cargo.-

ARTICULO 13º- En el caso de fallecimiento de un agente, la Municipalidad dará prioridad para la designación sin prueba de selección, a la viuda e hija/o de aquel, quién ingresará por la categoría mínima del agrupamiento correspondiente y de acuerdo a su capacidad y edad y siempre que el fallecido no hubiera dejado derecho a pensión.-

CAPITULO V

CESE DE FUNCIONES

ARTICULO 14º- El cese de funciones del agente municipal se producirá--- por las siguientes causas:

- a) No reunir las condiciones exigidas por el Artículo 9º de este Estatuto y Escalafón.-
- b) Aceptación de la renuncia.-
- c) Fallecimiento
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad
- e) Exceso de incompatibilidad o inhabilitación
- f) De oficio, a juicio del Intendente Municipal, a partir del momento que el agente haya alcanzado las condiciones máximas de edad y servicios exigidos por la Ley jubilatoria respectiva.-
- g) Por cesantía
- h) Por calificación insuficiente en tres (3) años consecutivos o 5--- (cinco) alternados.-

El cese de funciones del agente, será dispuesto por la misma autoridad que facultó su ingreso.-

CAPITULO VI

DEBERES Y PROHIBICIONES

TITULOS I - DEBERES:

ARTICULO 15º- Sin perjuicio de los deberes que particularmente impongan--- las leyes, el personal municipal está obligado a:

- a) La prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia en el lugar, condiciones de tiempo y forma, que las disposiciones determinan.-
- 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 exige.-
- c) Conducirse con tacto y cortesía en sus relaciones de servicio con el público, conducta que deberá observar también respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.-
- 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 servicio compatibles con las funciones del agente.-
- e) Rehuser dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera obras --- ventajas, con motivo del desempeño de sus funciones.-

- f) No suministrar ningún informe sin la respectiva orden de quienes estén facultados para hacerlo.-
- g) Promover las acciones judiciales que correspondan cuando públicamente fuere objeto de imputación delictuosa, pudiendo al efecto requerir el patrocinio legal gratuito del servicio jurídico de la Municipalidad.-
- h) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de 30 (treinta) días corridos, si antes no fuere reemplazado o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en sus funciones.-
- i) Declarar todas e 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 desempeñe cargos de nivel y jerarquía superior o de naturaleza peculiar;
- k) Promover la instrucción de sumarios administrativos del personal a sus órdenes cuando así correspondiere;-
- l) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad, o concurra incompetibilidad moral;
- ll) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos;
- m) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido;
- n) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes;
- ñ) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio del estado y de los terceros que se pongan bajo su custodia;
- o) Usar la indumentaria de trabajo que al efecto le han sido administrada;
- p) Llevar a conocimiento de la Superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o que configure delito;
- q) Cumplir con sus obligaciones cívicas y militares;
- r) Presentar dentro de los 30 días toda la documentación del grupo familiar que integra su hogar y comunicar cada vez que cambie domicilio;
- s) Declarar en los sumarios administrativos;
- t) Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquía;
- u) Someterse a examen médico cuando lo disponga la Municipalidad;

TITULO III - PROHIBICIONES:

ARTICULO 16º- Queda prohibido el personal municipal:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con su función;
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar y representar a personas físicas o jurídicas, o integrar sociedades que gestionen o exploren concesiones o privilegios de la administración en el Orden Nacional Provincial o Municipal o que sean proveedores o contratistas de la misma.-

.../// 5

- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebradas u otorgados por la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal;
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios y obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia en la que preste servicios;
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones, para realizar proselitismo o acción política. -- Esta prohibición de realizar propaganda no incluye el ejercicio de los derechos políticos del agente de acuerdo a su convicción siempre que se desarrolle dentro de un marco de mesura y circunspección;
- f) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenos costumbres;--
- g) Realizar gestiones, por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponde en todo lo relacionado con los deberes, prohibiciones y derechos establecidos en este Estatuto y Escalafón;
- h) Organizar, propiciar, directa o indirectamente con propósitos políticos, actos;
- i) Efectuar entre sí operaciones de crédito;
- j) Utilizar con fines particulares, los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios del personal;

Las violaciones a las reglas establecidas en el Título I

CAPITULO VII

DERECHOS

ARTICULO 17º- El personal municipal tiene derecho a:

- 1) Estabilidad;
- 2) Retribución justa;
- 3) Compensaciones subsidios e indemnizaciones;
- 4) Menciones y Premios;
- 5) Igualdad de oportunidades en la carrera;
- 6) Capacitación;
- 7) Licencias;
- 8) Asociarse y agremiarse;
- 9) Asistencia social del agente y su familia;
- 10) Interponer recursos;
- 11) Rehabilitación y readmisión;
- 12) Renunciar al cargo;
- 13) Beneficio por Jubilación;
- 14) Movilidad;
- 15) Asuntos judiciales o policiales;
- 16) Seguros;
- 17) Vestuario y útiles de trabajo;

TITULO I - ESTABILIDAD:

ARTICULO 18º- Producida la incorporación definitiva, el agente ad---

...///

quiere estabilidad y solo perderá el cargo por las causas y procedimientos que este Estatuto determine, no pudiendo ser privado de su empleo mientras dure su buena conducta y competencia.-

ARTICULO 19º- Ningún agente podrá ser privado de cualesquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional, por motivos de convicción filosófica, religiosa política, gremial o racial.- Queda prohibida la adhesión a ideologías políticas como condición para el ejercicio de un cargo o función pública, haciéndose posible la autoridad que infrigiera estas disposiciones de la correspondiente sanción disciplinaria.-

ARTICULO 20º- El agente podrá ser trasladado dentro de la repartición o dependencia donde preste servicios, o a otra repartición o dependencia.- El traslado deberá fundarse en necesidades propias del servicio y se hará efectivo cuando se compruebe que con ello no se afecte con relación al agente, el principio de unidad familiar.-
Bajo cualquier circunstancia queda prohibido el traslado del agente con representación gremial a nivel de miembros de Comisión Directiva de Sindicatos de Trabajadores Municipales o Delegados de repartición.-

ARTICULO 21º- El agente podrá ser trasladado a su pedido, cuando razones fundadas así lo justifiquen y las necesidades del servicio lo permitan.- Cuando el traslado sea ordenado por la superioridad según lo previsto en el Artículo 20º si no es fundamentado con expresa claridad, automáticamente se le debe asignar la promoción de (1) categoría.-

ARTICULO 22º- En los casos de supresión de partidas del presupuesto o disolución de alguna dependencia, el personal afectado se le asignará previamente otra función dentro de las actividades de otra dependencia, en igual nivel o jerarquía.-

ARTICULO 23º- En los casos en que por disminución de la capacidad de trabajo proveniente de enfermedad o accidente, discapacidad y vejez o reestructuración de servicios o dependencias se dispusiere el traslado de un agente y este considere injustificado o infundado la medida podrá plantear el caso ante la Junta de Disciplina o la que le sustituya, con representación gremial.

ARTICULO 24º- En todos los casos el cambio de funciones no justificará reducciones en las remuneraciones, beneficios y/o derechos acordados por este Estatuto y Escalafón.-

ARTICULO 25º- Ningún agente municipal podrá ser privado de sus haberes ni sufrir descuentos en los mismos, salvo en los casos previstos en las leyes y disposiciones vigentes o que se dicten en el futuro o que se prevea en este Estatuto.-

ARTICULO 26º- El agente que haya reemplazado transitoriamente un puesto de mayor jerarquía desde la misma dependencia o traslado especialmente para cumplir esa función, deberá abonarsele la diferencia de haberes correspondiente a partir del primer día sin restricciones.-

ARTICULO 27º- El personal amparado por la estabilidad establecida

precedentemente, retendrá asimismo el cargo que desempeña, cuando fuere designado para cumplir funciones sin garantía de estabilidad, reconociéndosele los ascensos que le hubiere correspondido.-

TITULO II - RETRIBUCION JUSTA:

ARTICULO 28º- Sin perjuicio de los subsidios, compensaciones y otros beneficios o reconocimientos que se establezcan en este Estatuto y Escalafón, o dispuesto por otra norma legal, todo agente que preste servicios en la administración municipal tiene derecho como mínimo a las siguientes retribuciones:

- a) Sueldo o jornal
- b) Antigüedad
- c) Título
- d) Sueldo Anual Complementario
- e) Jornada Prolongada

ARTICULO 29º- El personal percibirá la retribución de sus servicios conforme a su ubicación en el respectivo escalafón o régimen que corresponda al carácter de su empleo.-

Al igual situación de revista y de modalidades de la presentación de servicio el personal gozará de idéntica remuneraciones cualquiera sea la dependencia en que actúe.- Dichas retribuciones no podrá ser disminuída bajo ningún concepto.-

ARTICULO 30º- Toda modificación a las remuneraciones de personal se hará efectiva en el mismo mes que ocurre y/o como se determine mediante la Ley o conquistas gremiales con anuencia de la misma.-

ARTICULO 31º- Los asuetos que la Municipalidad otorgue cuando la suspensión del trabajo no es obligatoria, no serán deducibles en las remuneraciones.-

ARTICULO 32º- El agente gozará de una bonificación por cada año de servicio prestado en la Municipalidad por el término total, sin límites, mientras mantenga el carácter de servicio activo.-

ARTICULO 33º- El personal que posee títulos Nacionales de: Bachiller, Perito Mercantil, Maestro Normal, Maestro Mayor de Obras, Técnico Electricista y Construcciones o Título Provincial equivalente, tendrá derecho a la retribución mensual que se establezca de común acuerdo en una escala de orden general para este concepto.-

II) Los títulos oficiales que corresponden a cursos intermedios de los anteriormente especificados, darán derecho a la retribución que se indique en la escala a que se alude precedentemente.- Todo otro título otorgado por escuelas o academias particulares, o reconocidas oficialmente, o establecimientos privados no adscriptos que impartan algún tipo de enseñanza que las enunciasen, pero funcionen con permiso expreso de la autoridad educacional oficial y sujeto a su fiscalización, dará derecho a la asignación que se indique en la escala arriba mencionada.- Esta última compensación la reconocerá el Departamento Ejecutivo a través de la Comisión Laboral Municipal, a todo agente que desarrolle dentro de la Municipalidad la actividad a que lo habilita el título.-

III) El personal que posee título expedido por Universidades Nacionales o privadas, en este último caso con revalidación correspondiente tendrá derecho a percibir la remuneración que se fija en la escuela respectiva.-

IV) El agente que no posee título^y que haya superado 10 años de antigüedad y que en forma autodidáctica a través de su carrera administrativa llegue a ocupar un cargo jerárquico a partir de Jefe de Departamento, tendrá derecho a percibir la pertinente bonificación por título de acuerdo a sus tareas específicas en la que se aplicará por Bachiller y/o Perito Mercantil según corresponda.-

Dicho beneficio puede extenderse también hacia otras áreas técnicas que ocupen los cargos jerárquicos expuestos en el párrafo anterior.-

ARTICULO 34º- El agente municipal tendrá derecho a percibir el Sueldo Anual Complementario de acuerdo a las disposiciones vigentes, de la legislación Nacional.-

ARTICULO 35º- El agente de la administración pública municipal podrá desarrollar diariamente, excepto los días de descanso y feriados, en forma permanente mayor horario de labor que el fijado habitualmente, hasta el límite de 7 horas diarias.- Esta extensión de horarios será denominada "Jornada Prolongada", la que luego de transcurridos 6 (seis) meses continuos se podrá reducirse la remuneración del agente aunque por razones de traslado o no, se le disminuya a las 6 hs. habituales de trabajo.-

El agente que por imperiosa necesidad se involucre: atención familiar, otra actividad laboral, educacional y perfeccionamiento, deportivos o artísticas tendrá derecho a un horario especialmente flexible entre una hora a tres o después de la jornada habitual por el período que se considere necesario mediante la presentación del o los certificados que así lo acrediten.-

TITULO III - COMPENSACIONES, SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES

ARTICULO 36º- El personal tiene derecho a la percepción de compensaciones y reintegro en conceptos de viáticos, servicios extraordinarios, gastos de comida, por trabajos de ambientes insalubres o peligrosos y similares, por valores a cargo, ya sea por manejo de fondos como de equipos y/o elementos.- Entiéndase por servicios extraordinarios: premios de tiempo por seguridad preventiva y de emergencias públicas, como así también por requerimientos administrativos, jurídicos contables, etc. cuyos plazos improrrogables considere la voluntaria colaboración del agente con una continuidad horaria de 12 o más horas de trabajo, en las que además de abonársele las respectivas horas extras, tendrá derecho al franco compensatorio por igual tiempo trabajado en forma continua.-

ARTICULO 37º- El personal que se desempeña como cajero, o que habitualmente maneje fondos o valores, percibirá una compensación especial mensual en concepto de falla de caja, siempre que no se encuentre en las situaciones que se indican:

- a) Que haga uso de cualquiera de las licencias comprendidas en el capítulo de la misma y cuando ellas excedan de 60 días corridos ininterrumpidamente.-
- b) Cuando durante un período continuado superior a los 60 días ----

corridos, realice tareas que no implique manejo de valores o fondos, aún cuando permanezca en la misma dependencia. Siempre y cuando se haya notificado oficialmente al empleado de la variante indicada.-

e) Asimismo no se liquidará la bonificación a los empleados que actúan eventualmente sustituyendo a ayudado al titular o por habilitación transitoria de nuevas cajas, cuando la permanencia en el cargo sea inferior a 15 días corridos.-

ARTICULO 38º.- El personal que se desempeñe, como conductor de vehículos motorizados percibirá una compensación mensual especial, a los efectos de cubrir posibles riesgos de la unidad a su cargo. Esta compensación no se abonará cuando los vehículos fueron dañados cuyos defectos sean imputable al agente; no del propio desgaste que impera su amortización. Aquellos que realicen ordinariamente tareas que por su índole entrañe riesgo o peligro para su integridad física percibirán una compensación mensual cuyo monto se determinará anualmente en el presupuesto de gastos; en el que se deberá prever que dicha compensación no podrá ser inferior al 1% (uno por ciento) sobre el sueldo básico y por cada año de antigüedad.-

ARTICULO 39º.- Las asignaciones familiares, dictadas por la Legislación Nacional son los mínimos beneficios que los agentes municipales deben percibir, sin perjuicio de los que la Municipalidad pueda acordar para las cargas no contempladas (Padres, Abuelos, concurrencia de los hijos a Jardín de Infantes, etc.).-

INDEMNIZACIONES

ARTICULO Nº40- El personal municipal tendrá derecho a las indemnizaciones que establecen las leyes vigentes, cuando haya sufrido un accidente de trabajo o contraído enfermedad ocupacional. Sin perjuicio de las mismas, el agente municipal deberá estar asegurado gratuitamente por parte del Estado, mediante la Ley 9.507 o de la que sea aplicable para tal fin, en una suma no inferior al importe de 10 (diez) salarios mínimos básicos de la Pcia. de Bs. As.-

ARTICULO 41º.- La Municipalidad, es responsable por los accidentes ocurridos a sus empleados y obreros durante el tiempo de la prestación de los servicios, ya sea por el hecho o en ocasión del trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor inherente al mismo. En el acto del accidente de trabajo, se formulará la pertinente denuncia ante la Seccional de Policía correspondiente y ante la Delegación del Ministerio de Trabajo de la Nación con jurisdicción en el lugar del hecho. Por tal motivo la Dirección de Bienestar Social de la Municipalidad, deberá gestionar:

- a) El traslado del agente accidentado
- b) Que en los primeros auxilios mediante la intervención de médicos particulares y/o clínicas privadas, el agente no deberá abonar ningún importe.-
- c) La Municipalidad también es responsable ante la inseguridad de recuperación del agente accidentado, ante la falta de instrumentos técnicos y científicos sofisticados no pueda ser intervenido quirúrgicamente, o con tratamientos especiales dentro del Partido, deberá trasladarse a la Capital Federal o a la ciudad de Rosario conforme a la elección del agente y/o familiar del mismo.-
- d) Por secuelas de las enfermedades y/o accidentes de trabajo también deberán tomarse los recaudos indicados en el inciso anterior. Los traslados antes dicho, son por exclusiva cuenta del ente comunal.- Sin perjuicio de otros derechos del trabajador que disponga la Legislación Nacional.-

ARTICULO 42º.- Es asimismo responsable la Municipalidad del accidente del agente municipal, cuando el hecho generador ocurra al trabajador en el itinerario entre el lugar de trabajo y su domicilio o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido desviado por otro interés

particular del trabajador o por cualquier razón al trabajo. Dicho intervalo es contemplable hasta 60 minutos antes y después de asistencia a labor.-

TITULO IV - MENCIONES Y PREMIOS

ARTICULO 43°.- El personal tendrá derecho a menciones especiales cuando hubiera realizado alguna labor o acto de mérito extraordinario, que se traduzca en un beneficio tangible para los intereses de la Municipalidad. Dicha labor o acto de mérito podrá además ser premiado con una asignación de hasta un veinte por ciento (20%) de la remuneración mensual regular y permanente por un término que oscilará entre uno (1) y cinco (5) años. La encargada de evaluar este otorgamiento es la Junta de Ascensos y Promociones y/o la Comisión Laboral Municipal que haga sus veces.-

TITULO V - IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA CARRERA.

ARTICULO 44°.- El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstas en el Escalafón. Este derecho se conservará aún cuando el personal circunstancialmente no preste efectivamente servicios, en virtud de encontrarse en uso de cualquiera de las licencias previstas, con excepción de las acordadas sin goce de sueldo por razones particulares.-

TITULO VI - CAPACITACIÓN

ARTICULO 45°.- El derecho a la capacitación estará dado por:

- a) La participación en cursos de perfeccionamiento dictados por el Estado con el propósito de mejorar la eficiencia de la Administración Pública.-
- b) El otorgamiento de licencias y franquicias horarias para iniciar o completar estudios en los diversos niveles de la enseñanza.-
- c) Acceso a la adjudicación de becas de perfeccionamiento.-

TITULO VII - LICENCIAS

ARTICULO 46°.- El personal municipal tiene derecho a las siguientes licencias:

- 1) ORDINARIAS:
 - a) Descanso anual
 - b) Razones de enfermedad y accidente de trabajo.-
 - c) Por maternidad
- 2) EXTRAORDINARIAS:
 - d) Incorporación a las Fuerzas Armadas.-
 - e) Estudios y actividades culturales.-
 - f) Actividades gremiales.-
 - g) Para desempeñar cargos electivos o de representación política.
- 3) ESPECIALES:
 - h) Atención de familiar enfermo.-
 - i) Por matrimonio, natalidad, fallecimiento y a la mujer por su condición de tal.-
 - j) Por asuntos particulares.-
 - k) Decenales.-

ORDINARIAS:

- a) Descanso anual

ARTICULO 47°.- La licencia anual por vacaciones se concederá al personal municipal, conforme a las prescripciones de la Ley de Contrato de Trabajo, N° 20.744, a saber:

LICENCIA ORDINARIA

~~El trabajador~~ El trabajador gozará de un período mínimo y continuado de descanso anual remunerado por los siguientes plazos:

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad en el empleo no exceda de cinco (5) años.-
- b) De veintidós (22) días corridos cuando siendo la antigüedad mayor de cinco (5) años no exceda de diez (10);
- c) De veintiocho (28) días corridos, cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años no exceda de veinte (20);
- d) De treinta y cinco (35) días corridos, cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.-

Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a la antigüedad en el empleo, se computará como tal aquella que tendría el trabajador el 31 de diciembre del año que correspondan las mismas.-

ARTICULO 48º- El trabajador para tener derecho cada año al beneficio establecido en el Artículo 150º de la Ley, ²⁰⁴⁴⁴ deberá haber prestado servicios durante la mitad, como mínimo, de los días hábiles, comprendidos en el año calendario o aniversario respectivo.- A este efecto se computarán como hábiles los días feriados en que el trabajador debiera normalmente prestar servicios

La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si éste fuese feriado.- Tratándose de trabajadores que presten servicios en días hábiles, las vacaciones deberán comenzar el día siguiente a aquél en que el trabajador gozase del descanso semanal o el subsiguiente hábil si aquél fuese feriado.-

Para gozar de este beneficio no se requerirá antigüedad mínima en el empleo.-

TIEMPO TRABAJADO - SU COMPUTO

ARTICULO 49º- Se computarán como trabajados, los días en que el trabajador no preste servicios por gozar de una licencia legal o convencional o por estar afectado por una enfermedad inculpable o por infortunio en el trabajo, o por otras causas no imputables al mismo.-

FALTA DE TIEMPO MINIMO- LICENCIA PROPORCIONAL

ARTICULO 50º- Cuando el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el Artículo 151º de esta Ley ²⁰⁷⁷⁷ gozará de un período de descanso anual en proporción de un (1) día de descanso por cada veinte (20) días de trabajo efectivo, computable de acuerdo al artículo anterior.- En el caso de suspensión de las actividades normales del establecimiento por vacaciones por un período superior al tiempo de licencia que le corresponda al trabajador sin que éste sea OCUPADO por su empleador en otras tareas, se considerará que media una suspensión de hecho hasta que se reinicien las tareas habituales del establecimiento.- Dicha suspensión de hecho quedará sujeta al cumplimiento de los requisitos previstos por los artículos 218º y siguientes, debiendo ser previamente admitida por la autoridad de aplicación la justa causa que se invoque.-

EPOCA DE OTORGAMIENTO-COMUNICACION

ARTICULO 51º- El empleador deberá conceder el goce de vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente.- La fecha de iniciación de las vacaciones deberá ser comunicada por escrito, con una anticipación

no menor de cuarenta y cinco días al trabajador, ello sin perjuicio de que las convenciones colectivas puedan instituir sistemas distintos -- acorde con las modalidades de cada actividad.-

La autoridad de aplicación, mediante resolución fundada, podrá autorizar la concesión de vacaciones en períodos distintos a los fijados-- cuando así lo requiera la característica especial de la actividad de -- que se trate.-

Cuando las vacaciones no se otorguen en forma simultánea a todos los trabajadores ocupados por el empleador en el establecimiento, lugar de trabajo, sección o sector donde se desempeñe, y las mismas se acuerden individualmente o por grupo, el empleador deberá proceder en forma tal para que a cada trabajador le corresponda el goce de éstas por lo menos en una temporada de verano cada tres períodos.-

RETRIBUCION

ARTICULO 52º- El trabajador percibirá retribución durante el período-- de vacaciones, la que se determinará de la siguiente ma-- nera:

- a) Tratándose de trabajos remunerados con sueldo mensual dividiendo--- por veinticinco (25) el importe del sueldo que perciba al momento-- de su otorgamiento;
- b) Si la remuneración se hubiere fijado por día o por hora se abonará por cada día de vacaciones el importe que le hubiere correspondido percibir al trabajador en la jornada anterior a la fecha en que comienza en el goce de las mismas, tomando a tal efecto la remuneración que deba abonarse conforme a las normas legales o convencionales o a lo pactado, si fuere mayor.- Si la jornada habitual fuere superior a la de ocho (8) horas, se tomará como jornada la real, en tanto no exceda de nueve (9) horas.- Cuando la jornada tomada en -- consideración sea, por razones circunstanciales, inferior a la habitual del trabajador, la remuneración se calculará como si la misma coincidiera con la legal.- Si el trabajador remunerado por día o -- por hora hubiere percibido además remuneraciones accesorias tales como por horas complementarias, se estará a lo que prevén los incisos siguientes:
- c) En caso de salario a destajo, comisiones individuales o colectivas-- porcentajes u otras formas variables, de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento de las vacaciones o, a opción del trabajador, durante los últimos -- seis (6) meses de prestación de servicios;
- d) Se atenderá integrando la remuneración del trabajador todo lo que éste perciba por trabajos ordinarios o extraordinarios, bonificación por antigüedad u otras remuneraciones accesorias.-

La retribución correspondiente al período de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación del mismo.-

INDEMNIZACIONES

ARTICULO 53º- Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del -- contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción de año trabajada.-

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte -- del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.-

OMISION DEL OTORGAMIENTO

ARTICULO 54°- Si vencido el plazo para efectuar la comunicación al trabajador de la fecha de comienzo de sus vacaciones, el empleador no la hubiere practicado, aquél hará uso de ese derecho previa notificación fehaciente de ello, de modo que aquéllas concluyan antes del 31 de mayo.-

PLAZO-REMUNERACION

ARTICULO 55°- Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un período de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor.- En los casos que el trabajador tuviere carga de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los períodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años.- La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurridos los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el período de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría por aplicación de una norma legal, convención colectiva de trabajo o decisión del empleador.-

Si el salario estuviere integrado por remuneraciones variables, se liquidará en cuanto a esta parte según el promedio de lo percibido en el último semestre de prestación de servicios, no pudiendo, en ningún caso, la remuneración del trabajador enfermo o accidentado ser inferior a la que hubiere percibido de no haberse operado el impedimento.- Las prestaciones en especie que el trabajador dejare de percibir como consecuencia del accidente o enfermedad serán valorizadas adecuadamente.-

La suspensión por causas económicas o disciplinarias dispuesta por el empleador no afectará el derecho del trabajador a percibir la remuneración por los plazos previstos, sea que aquélla se dispusiera estando el trabajador enfermo o accidentado, o por estas circunstancias fuesen sobrevinientes.-

AVISO AL EMPLEADOR

ARTICULO 56°- El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas.- Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.-

CONTROL

ARTICULO 57°- El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por el empleador.

CONSERVACION DEL EMPLEO

ARTICULO 58°- Vencidos los plazos de interrupción del trabajo por causa de accidente o enfermedad inculpeble si el trabajador no estuviere en condiciones de volver a su empleo, el empleador-

deberá conservárselo durante el plazo de un (1) año, contado desde el vencimiento de aquellos.-Vencido dicho plazo la relación de empleo subsistirá hasta tanto algunas de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.- La extinción del contrato de trabajo en tal forma, exime a las partes de responsabilidad indemnizatoria.-

REINCORPORACION

ARTICULO 59º- Vigente el plazo de conservación del empleo, si del accidente o enfermedad resultase una disminución definitiva en la capacidad laboral del trabajador y éste no estuviera en condiciones de realizar las tareas que anteriormente cumplía, el empleador deberá asignarle otras que pueda efectuar sin disminución de su remuneración.-Si el empleador no pudiera dar cumplimiento a esta obligación por causas que no le fuera imputable, deberá abonar al trabajador una indemnización igual a la prevista en el Artículo 247º de esta Ley, 20744.-

Si estando en condiciones de hacerlo no le asignare tareas compatibles con la aptitud física o psíquica del trabajador, estará obligado a abonarle una indemnización de monto igual a la establecida en el Artículo 245º de esta Ley, 20744.-

Cuando de la enfermedad o accidente se derivara incapacidad absoluta para el trabajador, el empleador deberá abonarle una indemnización de monto igual a la expresada en el Artículo 245º de esta Ley, 20744. Este beneficio no es incompatible y se acumula con los que los estatutos especiales o convenios colectivos pueden disponer para tal supuesto.-

DESPIDO DEL TRABAJADOR

ARTICULO 60º- Si el empleador despidiese al trabajador durante el plazo de las interrupciones pagas por accidente o enfermedad inculpable, deberá abonar, además de las indemnizaciones por despido injustificado, los salarios correspondientes a todo el tiempo que faltare para el vencimiento de aquella o a la fecha del alta, según demostración que hiciese el trabajador.-

c) Por maternidad

PROHIBICION DE TRABAJAR-CONSERVACION DEL EMPLEO

ARTICULO 61º- Queda prohibido el trabajo del personal femenino, dentro de cuarenta y cinco (45) días antes del parto hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo.-Sin embargo, la interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, que en ningún caso podrá ser inferior a treinta (30) días; en tal supuesto, el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto.-

La trabajadora deberá comunicar dicha circunstancia al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en los plazos fijados, o requerirá su comprobación por el empleador.-La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieran los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponde al período en que resulte prohibido su empleo y su ocupación, todo de conformidad a las exigencias y demás requisitos que prevén las reglamentaciones respectivas.-

Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo.-El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora notifique en forma fehaciente y con certificación médica a su empleador el hecho del embarazo.-

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacidad para reanudar o vencer aquellos plazos será acreedora a los beneficios previstos en el Artículo 208° ~~de este libro~~ 55° del presente Estatuto.

DESPIDO POR CAUSA DEL EMBARAZO-PRERUNCION

ARTICULO 62°- Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7½) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así como, en su caso, el nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo ~~100° de este libro~~ 60° del presente Estatuto.

DESCANSOS DIARIOS POR LACTANCIA

ARTICULO 63°- Toda trabajadora madre de lactante, podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por un lapso más prolongado.-

En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.-

DE LA PROHIBICION DEL DESPIDO POR CAUSA DE MATRIMONIO

Nulidad

ARTICULO 64°- Serán nulos y sin valor los actos o contratos de cualquier naturaleza que se celebren entre las partes, o las reglamentaciones internas que se dicten, que establezcan para su personal el despido por causa de matrimonio.-

Preruncion

ARTICULO 65°- Se considera que el despido responde a causa mencionada cuando el mismo fuese dispuesto sin invocación de causa por el empleador, o no fuese probada, la que se invocare, y el despido se produjera dentro de los tres (3) meses anteriores o seis (6) meses posteriores al matrimonio y siempre que haya mediado notificación fehaciente del mismo a su empleador, no pudiendo esta notificación efectuarse con anterioridad o posterioridad a los plazos señalados.-

Indemnizacion especial

ARTICULO 66°- En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el Artículo 245°.

DEL ESTADO DE EXCEDENCIA

Distintas situaciones-opción en favor de la mujer

ARTICULO 67°- La mujer trabajadora que vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación por tiempo de servicio que se le asigna por este inciso, o los mayores beneficios que surjan de los estatutos profesionales o convenciones colectivas de trabajo.- En tal caso, la compensación será equivalente al veinticinco por ciento (25%) de la remuneración de la trabajadora calculada en base al promedio fijado en el Artículo 245° ^{de la Ley 2044} por cada año de servicio, la que no podrá exceder de un salario mínimo vital por año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses;
- c) Quedar en situación de excedencia por un período no inferior a tres meses ni superior a seis (6) meses

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados.- La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador que dará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.-

Lo nombrado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo, con los alcances y limitaciones que establezca la reglamentación

Reingreso

ARTICULO 68°- El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá producirse al término del período por el que optara.- El empleador podrá disponerlo;

- a) Encargo, de la misma categoría que tenía el momento del alumbramiento o de la enfermedad del hijo;
- b) En cargo o empleo superior o inferior al indicado de común acuerdo con la mujer trabajadora.-

Si no fuese admitida, será indemnizada como si se tratara de despido injustificado, salvo que el empleador demostrara la imposibilidad de reincorporarla, en cuyo caso la indemnización se limitará a la prevista en el Artículo 183°, inciso b), párrafo final, ^{de la Ley 2044}.

Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicio.-

Requisito de antigüedad

ARTICULO 69°- Para gozar de los derechos del Artículo 183°, apartados b) y c), de ~~esta Ley~~ ^{de la Ley 2044}, la trabajadora deberá tener un (1) año de antigüedad, como mínimo, en ~~el municipio~~ ^{en el Municipio}.

Opción tácita

ARTICULO 70°- Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el Artículo ~~183°~~ ^{6° de este estatuto}, y no comunicara a su empleador dentro de las 48 hs. anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el Artículo 183°, inciso b) párrafo final.-

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.-

~~El presente artículo no es aplicable a las trabajadoras que hayan sido contratadas precedentemente por extemporánea aplicación de la Ley 2044.~~

EXTRAORDINARIAS:

d) Por incorporación a las Fuerzas Armadas.

ARTICULO 71º.- Por incorporación del agente a las fuerzas armadas, en cumplimiento del servicio Militar obligatorio, se le concederá licencia con goce del cincuenta por ciento (50%) del sueldo durante el tiempo de su incorporación y hasta la fecha de su baja. En el supuesto de que la baja se produzca por haber sido declarado inapto o exceptuado, la licencia será hasta cinco (5) días después de dicha baja.-

ARTICULO 72º.- Esta licencia será concedida al agente que acredite un (1) año como mínimo de actividad en el servicio de la administración municipal. Si dicha actividad fuera menor, se le acordará licencia sin goce de sueldo hasta quince (15) días después de la baja. En igual caso si ha sido declarado inapto o exceptuado, tal licencia será hasta cinco (5) días corridos después de la baja.-

ARTICULO 73º.- El agente que se incorpore voluntariamente a las fuerzas armadas o de seguridad, con el objeto de seguir cursos regulares y que, como consecuencia de ello, se le dé por cumplido el servicio militar obligatorio, se le acordará licencia sin goce de sueldo durante el lapso de duración de dichos cursos.-

ARTICULO 74º.- Si se trata de incorporación a las fuerzas armadas como oficial, o suboficial de reserva, se acordará licencia de acuerdo con el siguiente régimen:

a) Cuando la retribución del agente de la administración municipal sea menor o igual a la que le corresponda por su grado, será sin goce de haberes.-

b) Cuando la retribución en la administración municipal sea mayor que la que corresponda por su grado militar, se le liquidará la diferencia hasta igualarla.-

c) Cuando al incorporado no se le asigne grado de oficial o suboficial, se le liquidará el ciento por ciento (100%) de sus haberes.-

ARTICULO 75º.- La concesión de licencia por reincorporación a las fuerzas armadas registrará una actividad mínima anterior del agente, en la administración municipal, de un (1) año. En caso de no alcanzar dicho término, se le acordará licencia sin goce de sueldo. La licencia, con o sin goce de sueldo, será otorgada hasta quince (15) días después de la baja.-

e) Para estudio y actividades culturales

ARTICULO 76º.- Se concederá licencia con goce íntegro de haberes por veintiocho (28) días anuales, a los agentes que cursan estudios en establecimientos oficiales, o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales), u otros asimilados por la Ley, de nivel secundario, universitario, para rendir exámenes de promoción de materias o finales en los turnos oficiales fijados, debiendo presentarse constancia del examen rendido otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos de hasta siete (7) días hábiles cada vez y por mes.- A esta licencia se le adicionará el día del examen la que se prorrogará automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna o postergue su cometido.

ARTICULO 77º.- Los agentes tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiante y no fuera posible adaptar su horario a aquellas necesidades.

En estos casos el agente deberá compensar las horas con trabajos en otros horarios.-

ARTICULO 78º.- El agente que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar de conferencias o congresos de la misma índole, o para-

cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le concederá licencia sin goce de sueldo, por un lapso de hasta dos (2) años. Se otorgará un año de licencia con goce de sueldo, a los agentes que tengan que mejorar su preparación científica, profesional o técnica, siempre que se desempeñan en funciones relacionadas con su especialidad, debiendo sujetarse la concesión de esta licencia a las condiciones de interés de la administración pública que asegure la utilidad del beneficio que se guarda.--

Las licencias a que se refiere este artículo serán otorgadas por la misma autoridad facultada para nombrar. Para tener derecho a eso el agente deberá registrar una antigüedad mayor de un (1) año en la administración municipal.--

f) Por actividades gremiales

ARTICULO 79º.-- El personal dependiente de la administración municipal o de sus entes descentralizados, cuando tuviere un cargo gremial y/o sindical, como así en el caso en que el agente fuera designado para cumplir funciones gremiales, rentadas o no, tendrá derecho a gozar de licencia con retribución total de haberes por parte de la Municipalidad, durante el tiempo que dure su mandato en asociaciones profesionales debidamente reconocidas dentro de los términos de las leyes vigentes en la materia.--

Esta licencia será otorgada dentro de las mismas condiciones en los casos del desempeño de cargos en entidades gremiales que actúan bajo el amparo de personerías gremiales otorgadas a sus mandantes de segundo o tercer grado.--

En todos los casos el agente deberá contar con una antigüedad no inferior a los dos años de servicio. Deberá reintegrarse a su cargo una vez finalizado su mandato, con arreglo de los términos de la legislación laboral vigente.--

g) Parar/Desempeñar Cargos Electivos o de Representación Política.--

ARTICULO 80º.-- El personal dependiente de la administración municipal, que fuera designado para desempeñar cargo rentado o no, electivo o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal, cuyo desempeño fuera incompatible con su empleo municipal, tendrá derecho a usar licencia sin goce de sueldo por el tiempo que su mandato dure, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los cinco (5) días siguientes al término de su mandato.--

h) Para atención de familiares enfermos

ARTICULO 81º.-- El agente tendrá derecho a que se le conceda licencia ^{de} ~~de~~ hasta ^{quince} ~~diez~~ (15) días al año, cuando necesitare consagrarse a la atención de un integrante del grupo familiar a su cargo. A los efectos de esta disposición deberá presentar declaración jurada del grupo familiar y solicitar opinión del servicio médico oficial.--

ARTICULO 82º.-- El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:

- a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos;
- b) Por matrimonio, diez (10) días corridos;
- c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviere unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la ~~ley~~ ^{ley}; de hijos o de padres, tres (3) días corridos;
- d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día;
- e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario;

ARTICULO 83º.-- Las licencias a que se refieren ^{los artículos precedentes} ~~en~~ serán pagas y el salario se calculará con arreglo a lo dispuesto en el artículo 155º de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20744.--

/// =
ARTICULO 84º. En las licencias referidas en los incisos a), c) y d) del artículo 81º, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingos, feriados o no laborales.-

ARTICULO 85º. A los efectos del otorgamiento de la licencia a que alude el inciso e) del artículo 81º, los exámenes deberán estar referidos a los planes de enseñanza oficiales o autorizados por este organismo provincial, nacional competente.-

El beneficiario deberá acreditar ante el empleador haber rendido el examen mediante la presentación del certificado, expedido por el Instituto en el cual curse sus estudios.-

ARTICULO 86º. Cada diez años (10) de actividad ininterrumpida en la administración municipal, el agente tendrá derecho a una licencia de hasta 12 (doce) meses, sin goce de sueldo, fraccionable en dos (2) períodos. Los mismos podrán ser de idéntico o diferente número de meses y no menor de 3 (tres) meses. El uso de una fracción de esta licencia no implica obligatoriedad de hacer uso de la fracción restante.-
En ningún caso el agente podrá acumular los beneficios otorgados por este artículo, computando dos o más decenios a la vez.-

TITULO VIII - ASOCIARSE Y AGREMIARSE

ARTICULO 87º. El personal sin distinción de jerarquías, tiene derecho a asociarse y agremiarse con fines útiles, de acuerdo con la Constitución Nacional y agremiarse y conforme a las normas que reglamentan el derecho.-

TITULO IX - ASISTENCIA SOCIAL DEL AGENTE Y SU FAMILIA

ARTICULO 88º. Los agentes tienen derecho a su asistencia médica y a la de los miembros del núcleo familiar a su cargo a través del IOMA o del Instituto o Servicio Asistencial que determine este Municipio.-

TITULO X - REHABILITACION Y READMISION

ARTICULO 89º. Todo agente que por razones disciplinarias hubiere sido separado de la administración municipal, podrá solicitar su rehabilitación ante las autoridades facultadas para nombrar siempre que hubiera transcurrido más de 1 (un) año desde la fecha del acto que dispuso la separación. Si fuera denegada, solo podrá solicitarla nuevamente cuando hayan transcurrido más de dos (2) años de la fecha de la última presentación.-

ARTICULO 90º. El agente que haya renunciado, rehabilitado en la forma que prevee el artículo anterior y declarado cesante por los conceptos expresados en el inciso d) del artículo 14º

podrán solicitar su readmisión al cargo vacante de la clase que ocupara al dejar el servicio previamente, deberá ser habilitado por el servicio medio oficial de este Municipio.-

Si por razones presupuestarias en vigencia en el transcurso del año podrá incorporarse en la categoría inferior que se encuentra vacante. En el próximo ejercicio se deberá reincorporar a la categoría que poseía el agente, siempre y cuando sus méritos lleguen a recuperar la calificación que obra en sus antecedentes.-

TITULO XI - RENUNCIAR AL CARGO

ARTICULO 91º. La renuncia del agente producirá su baja, una vez notificada su aceptación o transcurrido el plazo de treinta (30) días a que se refiere el artículo 15º inciso h), salvo que con anterioridad al vencimiento de dicho término no se hubiere dispuesto la instrucción del sumario que lo involucre como acusado.-

TITULO XII - BENEFICIO POR JUBILACION

ARTICULO 92º. El personal permanente o transitorio estará regido por el régimen de jubilación, determinado por las leyes vigentes y sus modificaciones que sujan con posterioridad.-

ARTICULO 93.-- Producido el cese del agente para acogerse a los beneficios jubilatorios, ya sea de oficio o propia determinación el mismo seguirá percibiendo el importe correspondiente al 72% móvil de sus haberes por un período máximo de seis (6) meses.--

ARTICULO 94.-- La Municipalidad suscribirá los respectivos convenios con el Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires, para obtener el reintegro de los importes anticipados a los agentes por lo expuesto en el artículo anterior.--

Si los trámites jubilatorios fueren desaprobados por el D.P.S., cualquiera fuese el motivo, el agente deberá ser reincorporado a sus tareas habituales hasta lograr la pertinente conciliación administrativa con dicho Instituto.--

TITULO XIII - ASUNTOS JUDICIALES Y/O POLICIALES

ARTICULO 95.-- La Municipalidad abonará los gastos del juicio criminal en los casos de accidentes en acto de servicio siempre que no exista dolo o culpa grave por parte del empleado.--

TITULO XIV - SEGUROS

ARTICULO 96.-- La responsabilidad civil que se derive de los accidentes será cubierta por el seguro que se obliga a contraer la Municipalidad. Si la Municipalidad optare por no contratar ningún seguro se responsabilizará de todas las consecuencias que se presenten.--

TITULO XV - VESTUARIO Y UTILES DE TRABAJO

ARTICULO 97.-- La municipalidad proveerá a sus agentes de las ropas, útiles y herramientas de trabajo que la técnica actualizada o con la que se disponga aconseje, para la seguridad del agente y el eficiente desempeño de las tareas. Si estos no se hallaran en condiciones y ello representara peligro para la integridad física del trabajador, este podrá negarse a realizar las labores que obliguen a su uso. Las prendas como anteojos, mascarillas y otros elementos que emplean indistintamente los trabajadores, deben ser objeto de limpieza y desinfección.--

CAPITULO VIII - REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 98.-- El agente de la administración municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias si no se canalizan las causas y procedimientos que en este Estatuto se determinan.--

ARTICULO 99.-- Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieran los agentes municipales, son las siguientes:

- 1) Llamado de atención
- 2) Apercibimiento
- 3) Suspensión (hasta treinta (30) días corridos)
- 4) Cesantía

ARTICULO 100.-- Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias anunciadas en los incisos 1, 2, y 3 del artículo 99 las siguientes:

- 1) Incumplimiento reiterado del horario fijado
- 2) Inasistencias injustificadas sin aviso que excedan de 10 (diez) días discontinuos en el año
- 3) Falta de respeto a los superiores o al público, meramente comprobable
- 4) Negligencia en el desempeño de sus funciones específicas

ARTICULO 101.-- Podrán sancionarse hasta con cesantía:

- 1) Inasistencias injustificadas de cinco (5) días discontinuos en el mes o más de dieciséis (16) días discontinuos en el año;
- 2) Incurrir en nuevas faltas que den lugar a suspensión cuando el inculpaado haya sufrido en los once (11) meses anteriores, treinta (30) días.

- 3) de suspensión.º
- 3) Abandono del servicios sin causa justificada;
- 4) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas y falta grave de respeto al superior en la oficina o en acto de servicio.--
- 5) Inconducta notoria;
- 6) Incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 15º;
- 7) Quebramiento de las prohibiciones dispuestas en el artículo 16º;
- 8) Comisión de delito que no se refiere a la administración cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;
- 9) Falta grave que perjudique material o moralmente a la administración--
- 10) Delito peculiar a la administración pública y apropiación indebida de bienes del Municipio en provecho propio;
- 11) Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas;

ARTICULO 102º.-- No podrá sancionarse disciplinariamente al agente, salvo por casos de llamado de atención, de apercibimiento y de suspensión hasta diez (10) días, sin que previamente se hay instruido sumario administrativo, en las condiciones y garantías que este Estatuto acuerda. Las sanciones deberán aplicarse por resolución fundada que contengan la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Toda sanción disciplinaria deberá ser comunicada a la Dirección General de Personal.--

Las sanciones aplicadas en violación a lo dispuesto precedentemente serán nulitas.--

El agente será considerado reincidente en mérito a la efectiva aplicación y cumplimiento de la penalidad anterior. Bajo ninguna circunstancia podrá sancionarse masivamente a un agente por imperio de la omisión en sanciones faltas anteriores.--

ARTICULO 103º.-- La responsabilidad de los agentes municipales será juzgada de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica de las Municipalidades.--

ARTICULO 104º.-- Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por el Departamento Ejecutivo u Honorable Concejo Deliberante según corresponda.--

No obstante ambos podrá delegar en funcionarios que a continuación se indica sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando lo consideren conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) SECRETARIO: Llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta 5 (cinco) días.--
- b) DIRECTOR: Llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta 3 (tres) días.--
- c) JEFE DE DEPARTAMENTO: Llamado de atención apercibimiento y suspensión de hasta 1 (un) día.--
- d) JEFE DE DIVISION: Llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta 1 (un) día.--

Los funcionarios mencionados, cuando estimen que la falta de consideración debe ser sancionada con mayor severidad que la que permitirían estas facultades, lo informarán por escrito a su superior inmediato.--

Los funcionarios superiores, en la escalara jerárquica, a los nombrados tienen potestad, a pedido de parte o de oficio, de revocar o disminuir las sanciones aplicadas según lo dispuesto en el presente artículo.--

ARTICULO 105º.-- El agente que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo instará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente a la notificación mediante telegrama colacionado. Si no se presentare, cuando venza el plazo, se decretaría su cesantía previa sustanciación de sumario, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.--

ARTICULO 106º.-- A los efectos de la graduación de las medidas disciplina...

rias que deban aplicarse a los agentes de la administración municipal -- se considerarán reincidentes a los que, durante el término de un (1) año anterior a la fecha de la comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con penas de carácter leve previstas en los incisos 1º y 2º del artículo 198º o dentro de los dos (2) años contados en la misma forma, -- cuando se tratare de las sanciones de los incisos 3º y 4º del mencionado artículo.--

En todos los casos, al aplicar las sanciones, se tendrá especialmente en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes particulares a cada infracción, personalidad y circunstancias del agente y todos aquellos antecedentes y condiciones que pudieran influir en la decisión final de la causa, de acuerdo con los principios del artículo 41º del Código Penal -- o sea la naturaleza de la acción y de los medios para ejecutarla, la extensión del daño y de peligro causados, la caludad de los motivos de falta, la participación en el hecho, las reincidencias y las circunstancias de tiempo, lugar, mód y/o sanción que demuestre la caludad de la conducta del agente.--

CAPITULO LX - PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTICULO 107º. -- La instrucción del sumario administrativo será ordenada por el Intendente Municipal o por el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda;

ARTICULO 108º. -- Cuando ocurriese un hecho que pudiere motigar la aplicación de las sanciones disciplinarias establecidas en el capítulo 8º se seguirá el procedimiento que a continuación se indica:

a) Para sanciones que no requieran sumario previo:

Se comunicará al agente la sanción por escrito dentro de las cuarenta y ocho (48) horas con expresa especificación de la causa, sanción y fecha. Procede contra las mismas el recurso de revocatoria, el que se interpondrá dentro de las veinticuatro (24) horas de la notificación al agente, ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado podrá recurrir al superior jerárquico de aquel, fundando su petición. De las resoluciones que se dicten en las sucesivas instancias, podrá recurrir de igual forma ante el Superior causal sancionado la que dicte en forma definitiva al Intendente Municipal o el Presidente del H.C.D., según corresponda.--

Estas sanciones serán mantenidas en suspenso, mientras se tramitan los recursos respectivos, procediendo su aplicación una vez definida en última instancia

b) Para sanciones que requieran sumario previo:

El sumario administrativo a que se refiere el artículo 103º, será instruido por el funcionario designado mediante decreto a tales efectos. En el caso de excepción, cuando las circunstancias lo aconsejen por resolución fundada del funcionario que ordene el sumario, según lo dispone el artículo 107º se encomendará tal tarea a la ASesoría Letrada de la Municipalidad.--

ARTICULO 109º. -- El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargos. En ese estado se dará vista al inculcado por el término de cinco (5) días hábiles, dentro de los cuales deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto. Concluida la investigación se resolverá a corre traslado de las actuaciones al interesado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles, vencido este plazo, el instructor elevará el sumario con opinión fundada.--

Al finalizar el período de prueba de cargo, el sumariado podrá hacerse asistir por un letrado inscripto en la matrícula.--

ARTICULO 110º. -- Una vez concluido el sumario, será remitido a la Dirección de Personal, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones a la Junta de Disciplina en el plazo de dos (2) días.--

La Junta deberá remitir las actuaciones al Intendente Municipal o al Presidente del Honorable Concejo Deliberante, según corresponda para su resolución definitiva.-

Aquellas sanciones surgidas como consecuencia de la instrucción del sumario administrativo, podrán ser apeladas por escrito, dentro de los ocho (8) días de la notificación, ante la Junta de Disciplina, quien se expedirá en un plazo no mayor de treinta (30) días de acuerdo a la importancia de la sanción.-

De la resolución definitiva que en este caso se dicte, solo podrá recurrir por la vía contenciosa administrativa correspondiente.-

ARTICULO 111°.- En los recursos que se interpongan con respecto a la sanción prevista en los incisos 3° y 4° del artículo 98° y en las gestiones de rehabilitación previstas en el artículo 90° el o los interesados podrán hacerse asistir por un letrado inscripto en la matrícula.-

ARTICULO 112°.- En cualquier tiempo podrá solicitarse la revisión del sumario administrativo del que resultare pena disciplinaria cuando se aduzcan hechos o circunstancias susceptibles de justificar la inocencia de imputado. Cuando se trate de empleados o funcionarios fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el conyuge, descendiente o hermanos, o de oficio por la misma Municipalidad. En todos los casos deberá acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión. En su defecto, esta será rechazada de plano.-

ARTICULO 113°.- El agente presuntamente incurso en falta, podrá ser suspendido o declarado en disponibilidad, con carácter preventivo por un lapso no mayor de sesenta (6) días cuando su alejamiento sea necesario para esclarecer los hechos o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la investigación.-

Transcurrido el término de sesenta (60) días y aún en el caso de no haberse arribado a conclusiones, el agente tendrá derecho a percibir sus haberes en forma inmediata.-

Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del agente; serán dispuestas por la autoridad que ordenó el sumario.

ARTICULO 114°.- La instrucción del sumario y las medidas preventivas de los artículos anterior, no ostarán al ascenso del agente ni la promoción que debiera corresponderle, que no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario. En el caso de promoción, se reservará la vacante hasta esa oportunidad.-

ARTICULO 115°.- Cuando al agente le fuera aplicada la sanción preventiva en el inciso 3° del artículo 100°, se le computará el tiempo que dure la suspensión preventiva a los efectos del cumplimiento de aquella.-

ARTICULO 116°.- No podrá aceptarse la renuncia al agente sumariado hasta tanto haya concretado la resolución definitiva.-

ARTICULO 117°.- Si de las actuaciones surgieran indicios fehacientes de haberse violado una norma penal, se impondrá de ello a las autoridades jurisdiccionales correspondientes, procediéndose de acuerdo con lo establecido en el artículo 73° del Código de Procedimiento Penal.-

ARTICULO 118°.- La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y a la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, será independiente de la causa criminal que se sustancie paralelamente. No obstante pendiente la causa criminal, no podrá dictarse resolución en sede administrativa. Cuando el agente se hubiere encontrado privado de su libertad, y recayere resolución absolutaria en sede administrativa se le reconocerá al imputado el derecho a percibir en forma total los haberes correspondientes. A tal e-

fecto, se considerarán las circunstancias y modalidades en que se produjo el hecho. La participación y conducta del agente en la emergencia, y los demás elementos de juicio que correspondan.
En el caso de condena judicial que hubiere motivado la privación de la libertad del agente, este no tendrá derecho a la percepción de haberes, durante el tiempo en que, por tal razón no prestó servicios.-

CAPITULO X

ARTICULO 119º.- A los efectos previstos en este Estatuto, funcionará una Junta de Disciplina Única y permanente que tendrá las siguientes funciones:

- a) Expedirse en los sumarios administrativos, previo al dictado de la resolución;
- b) En los supuestos del artículo 90º;
- c) En los traslados y las sanciones impuestas a los agentes de la administración municipal, cuando sean suspensiones mayores de cinco (5) días hasta cesantía;
En los casos a solicitud del agente que se estime perjudicado y cuando el antecedente o del examen del sumario administrativo surjan vicios de subestimación, la Junta fundará la solicitud y la elevará al Departamento Ejecutivo o al H.C.D. EN SU CASO PARA QUE CONSIDERE el pedido y resuelva definitivamente;
- d) Cuando requiera su intervención autoridad competente.-

ARTICULO 120º.- La Junta de Disciplina debe estar integrada por un (1) Presidente y cuatro (4) miembros titulares, como mínimo a saber:

- a) 1 Titular representante directo del Departamento Ejecutivo, que será el Presidente de la Junta, el que tendrá voz y voto;
 - b) 2 Titulares designados de común acuerdo por el Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales entre funcionarios con jerarquía no inferior a Jefe de División y con una antigüedad en la Municipalidad no inferior a diez (10) años;
 - b) 2 Titulares representantes del Sindicato de Trabajadores Municipales.
- En todos los casos deberá hacerse constar el nombre de los respectivos suplentes.-

Los miembros de la Junta durarán dos (2) años en sus funciones y se renovarán por mitades, pudiendo ser reelegidos.-
Para los funcionarios mencionados en el inciso c), la aceptación del cargo de miembros de la Junta de Disciplina forma parte de las obligaciones del agente de la administración municipal.-
Los representantes en la Junta de Disciplina del Sindicato de Trabajadores Municipales podrán ser removidos por la Comisión Directiva en cualquier oportunidad.-

CAPITULO XI - REGIMEN DE CALIFICACION

ARTICULO 121º.- Por lo menos una vez al año, todo agente de la administración municipal, será calificado en su desempeño por sus respectivos jefes, calificación que será elevada a la Dirección correspondiente para su aprobación.-

ARTICULO 122º.- Aprobadas por la Dirección, las calificaciones serán remitidas a la Junta de Ascensos y Promociones, la que una vez coordinada la aplicación de criterios intervinientes para su conformidad remitirá la nómina total al Departamento Ejecutivo para que tome conocimiento y de el visto bueno y proceda posteriormente a la notificación de los agentes por la vía de la Dirección General de Personal.-

ARTICULO 123º.- El agente notificado de la calificación, puede pedir reconsideración al Jefe interviniente, dentro de los dos (2) días de la fecha de comunicación.-
El Jefe deberá expedirse dentro de los cinco (5) días, debiendo notificar

Directamente al agente peticionante la resolución. Si fuera rechazado el reclamo, este, antes del tercer día deberá solicitar la elevación de los antecedentes a la Junta de Ascensos y Promociones para la reconsideración. La Junta deberá expedirse a más tardar en la reunión, inmediata siguiente a la recepción de los antecedentes, de manera que todo trámite no demore más de un mes.--

ARTICULO 124º.— La calificación del personal abarcará fundamentalmente las aptitudes para desempeñar el cargo. Dicha denominación abarcará preferentemente los siguientes conceptos:

- | | |
|----------------|----------------|
| a) Competencia | d) Conducta |
| b) Cooperación | e) Asistencia |
| c) Disciplina | f) Puntualidad |

La calificación de estos conceptos, como así también de los sub-conceptos integrantes de los mismos, se hará en forma numérica de 1 (uno) a diez (10) y teniendo en cuenta los descuentos de puntos que correspondan por aquellos determinantes de orden negativo y que para cada caso se detallan.--

Por la calificación del concepto de "Competencia", se determinará el grado de aptitud para desempeñar las tareas encomendadas y con rubros intervinientes la cultura general, preparación administrativo-calidad de trabajo, rendimiento e iniciativa.--

Para evaluar la "Cooperación" se señalará preferentemente la dedicación al servicio, los aportes intelectuales y la actividad y colaboración para facilitar la misión de superiores y compañeros.--

Por medio del concepto "Disciplina" se calificará la observación de las reglamentaciones y ordenamientos y se tendrá en cuenta lo siguiente: Respeto y oportuno cumplimiento de las diferentes normas de servicios y el concepto del deber cumplido y la responsabilidad.--

La "Conducta" se calificará teniendo en cuenta las sanciones a que hubiere lugar el causante durante el año o período considerado. Son sus aspectos: SANCIONES: Llamado de atención, apercibimiento, suspensiones; COMPORTAMIENTO EN EL SERVICIO: INTEGRIDAD EN EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO Y ACTITUD Y MODALES CON EL PUBLICO Y COMPANEROS DE TRABAJO.--

Los componentes del subconcepto "Sanciones", reducen el puntaje del agente calificado en la siguiente forma:

- Llamado de atención: por cada dos veces 0,5 puntos
- Apercibimiento: por cada uno 0,5 puntos
- Suspensiones: por día 1 punto

La "Asistencia" se calificará de acuerdo a los antecedentes que faculten al concepto, acumulados por el agente durante el período considerado mediante las inasistencias justificadas e injustificadas, las que reducen el puntaje en la siguiente proporción:

- a) Justificadas: por cada dos: 0,5 puntos
- b) Injustificadas: por cada una 0,5 puntos

Las inasistencias por enfermedad, maternidad, duelo, estudio, nacimiento de hijo, matrimonio y licencias contempladas reglamentariamente en el presente Estatuto, no serán objeto de reducción en las calificaciones. En los casos de licencias gremiales, sin goce de sueldo o por servicio militar obligatorio, se tomará para la calificación el puntaje que registre en el último año trabajado.--

El mismo criterio se adoptará cuando en dicho período, el agente haya prestado menos del cincuenta por ciento (50%) del trabajo efectivo.--

A efectos de calificar la "puntualidad", se tendrá en cuenta el horario de entrada y salida y los permisos para ausentarse en las horas de trabajo.--

La puntualidad perfecta determina el puntaje máximo de 10 (diez) puntos dentro del cual se encuentra la franquicia de no haber llegado tarde más de 12 veces al año. A partir de la 13ª llegada tarde, se descontará medio punto por cada una.--

La calificación numérica por rubros o conceptos se harán de acuerdo a lo

siguiente escala:

a) de 1.-- a	3,50 puntos	- DEFICIENTE
b) de 3,51 "	4,50 "	- INSUFICIENTE
c) de 4,51 "	5,50 "	- REGULAR
d) de 5,51 "	6,50 "	- NORMAL "B"
e) de 6,51 "	7,50 "	- NORMAL "A"
f) de 7,51 "	9.-- "	- DISTINGUIDO
g) de 9,01 "	10.-- "	- SOBRESALIENTE

ARTICULO 125°.- La calificación de las aptitudes para desempeñar el cargo constituye la base que determinará la posibilidad del progreso.--

La calificación sobre los conceptos competencia y cooperación, en lo que respecta a personal profesional, técnicos y otros cuyo tratamiento escape a las normas generales, lo hará anualmente un jurado integrado por representantes en materia, representantes de la organización gremial profesional respectiva y el director de la dependencia, repartición y organismo.--

CAPITULO XII

JUNTA DE ASCENSOS Y PROMOCIONES

ARTICULO 126°.- Créase la Junta de Ascensos y Promociones para cumplir las funciones que se determinan en este Estatuto y Escala.--

- a) La Junta de Ascensos y Promociones estará integrada por 5 (cinco) miembros titulares y 5 (cinco) suplentes, designados en la siguiente forma:
- 1) Un titular y un suplente representante directo del Intendente Municipal, que será el Presidente de la Junta, el que tendrá voz pero voto ^{solamente} en caso de empate para definir la decisión sobre el tema en tratamiento.--
 - 2) 2 titulares y 2 suplentes representantes directos del Sindicato de Trabajadores Municipales.--
 - 3) 2 titulares y 2 suplentes designados por el Departamento Ejecutivo entre funcionarios de jerarquía no inferior a Jefe de División.--
- b) Para cumplimentar el punto 2 los agentes propuestos deberán reunir las siguientes condiciones:
- 1) Contar con una antigüedad en la Municipalidad, a la fecha de su designación no inferior a cinco (5) años.--
 - 2) Revistar en la nómina de personal permanente.--
 - 3) No tener antecedentes policiales desfavorables, condena en causas criminal o proceso pendiente en el mismo fuero.--
- c) La Junta de Ascensos y Promociones funcionará con un mínimo de tres (3) miembros y en la ausencia del presidente titular, presidirá la reunión el funcionario de mayor jerarquía.--
- d) Una hora después de la señalada para la convocatoria, a falta de "Quorum", y solo si el asunto que motiva la reunión revistiera "extrema urgencia", podrá sesionar en minoría y sus resoluciones tendrán validez.--
- e) La Junta y sus miembros individualmente, podrá recibir informes y asesoramiento y estos les serán suministrados, de cualquier agente o dependencia municipal sobre asuntos que se encuentran a su consideración.
- f) La Junta elegirá anualmente un Secretario, el que podrá ser reemplazado en cualquier momento.--
- g) A excepción de los representantes del Departamento Ejecutivo y el Sindicato de Trabajadores Municipales los miembros de la Junta cumplirán sus funciones hasta dos (2) años y se renovarán por mitades, pudiendo ser reelegidos. Los representantes directos del Departamento Ejecutivo y Sindicato de Trabajadores Municipales podrán ser renovados en cualquier momento por su mandante y Comisión Directiva, respectivamente.--

ARTICULO 127°.- Serán funciones de la Junta de Ascensos y Promociones:

- a) Coordinar la aplicación de los criterios de calificación de los agentes, a fin de garantizar su uniformidad.-
- b) Confeccionar la nómina de los agentes que reúnan las condiciones requeridas para los ascensos.-
- c) Analizar los antecedentes, condiciones y méritos de los agentes para efectuar la promoción de conformidad con las normas establecidas en este Estatuto y Escalafón y elevar, a tal efecto, la nómina al Departamento Ejecutivo o Deliberativo, en su caso.-
- d) Atender las reclamaciones de los agentes municipales motivadas por las calificaciones, reconsiderándolas o no, según corresponda.-
- e) Atender los reclamos de los agentes municipales en todo lo inherente a ascensos y promociones.-

CAPITULO XIII

DISPOSICIONES GENERALES

Reconocimiento del Sindicato de Trabajadores Municipales

ARTICULO 128°.- La Municipalidad reconoce como único representante de su personal para toda situación gremial que se plantee, al Sindicato de Trabajadores Municipales, ya sea con personería gremial otorgada directamente por el Ministerio de Trabajo de la Nación, o que actúe bajo el amparo de la otorgada por la misma autoridad a la Federación de Sindicatos de Trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires.-

Reconocimiento de Delegados

ARTICULO 129°.- El Sindicato comunicará al Departamento Ejecutivo la nómina de delegados gremiales de dependencias, y este reconocerá como representantes de la organización en los lugares de trabajo; mientras dure su función ningún delegado podrá ser trasladado, salvo que medie sumario administrativo y/o ser adjudicatario de una vacante que modifique su situación de revista.-

Aporte de los Trabajadores

ARTICULO 130°.- La Municipalidad retendrá por planilla a todos los afiliados al Sindicato de Trabajadores Municipales, los aportes correspondientes a la cuota sindical, mutual, préstamos, proveduría, farmacia; eventualmente la organización podrá requerir al Departamento Ejecutivo que de la misma forma proceda a descontar al personal otras contribuciones resueltas estatutariamente. Dichos descuentos deberán extenderse mediante cheques a la orden de la organización que los representa de acuerdo a lo expuesto precedentemente.-

Día del Trabajador Municipal

ARTICULO 131°.- La Municipalidad reconoce como día DEL TRABAJADOR MUNICIPAL el 8 de noviembre de cada año.-Unicamente se acordará asueto con goce de sueldo a todo el personal, con excepción del indispensable para la atención de los servicios de urgencia, a quienes se les abonarán las horas extras de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 185°, cuando hayan desaparecido las causas que motivan la grave crisis económica que atraviesa el país todo, consecuentemente estas cláusulas no tendrá aplicación durante 1985.-

Vitrinas o Pizarrones para uso del Sindicato

ARTICULO 132°.- La Municipalidad permitirá la colocación en todos los lugares de trabajo a convenir y en forma bien visible, vitrinas o pizarrones para uso del Sindicato, Los mismos llevarán en su parte superior la inscripción de una leyenda que lo identifica como tal y/o la de cualquier otra asociación que legalmente los represente.-

Preservación de la Salud

Preservación de la Salud

ARTICULO 131.-- La Municipalidad se obliga a tener a su cargo lo concerniente a la preservación de la salud de sus agentes, higiene y seguridad en los lugares de trabajo. Su funcionamiento será constante y los gastos que demande la misma serán exclusivamente a cargo de la Comuna.--

La Municipalidad deberá:

- a) Instalar en los lugares de trabajo un botiquín con todos los elementos para efectuar los primeros auxilios.--
- b) Proveerá de botiquines de emergencia a las cuadrillas móviles.--
- c) Disponerá el rápido traslado de los accidentados a los lugares más adecuados para su atención afrontando toda erogación remunerativa que fuere menester de acuerdo a lo previsto en el presente Estatuto.--
- d) Instruirá al trabajador sobre conocimientos de primeros auxilios y seguridad.--
- e) Someter al personal a examen médico una o dos veces al año como mínimo, incluyendo (Rayos X, Radiografías, etc.).--
- f) Trasladar a los centros especializados de curación a enfermos infecciosos.--
- g) Vacunar masivamente a todo el personal con dosis inyectable de anti-gripales y/o cualquier otro antídoto de defensa de la salud del trabajador, una vez por año.--
- h) Los servicios sanitarios; baños, etc., deberá estar completos y en condiciones óptimas de higienización.--

Retribución Especial

ARTICULO 132.-- El agente de planta permanente que acredite al momento del cese una antigüedad mínima de treinta (30) años de servicios efectivos en la Municipalidad, excepto el caso de que la baja sea consecuencia de una sanción disciplinaria, tendrá derecho a una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a tres (3) mensualidades de su última remuneración básica más lo que corresponda en concepto de "bonificación por antigüedad", sin descuento de ninguna índole, que deberá ser abonada en una única vez, dentro de los 20 (veinte) días de producido el cese. Cualquiera fuere el motivo de la baja, a excepción de lo previsto en el presente artículo, el agente será acreedor de dicha retribución; en el caso de fallecimiento del mismo, se le deberá efectivizar al familiar que reúna las condiciones como tal, dispuesto por las leyes vigentes.--

Asimismo, dicho personal se hará acreedor de esta retribución, en las mismas condiciones estipuladas precedentemente, cuando:

- a) Hay sido transferido a la Municipalidad con motivo del traspaso de servicios provinciales o nacionales.--
- b) Que integre por cómputo de la antigüedad, con servicios que registre en la Administración de otras Comunas provinciales inclusive la bonaerense; administración provincial y/o nacional, siempre que no hubiese percibido anteriormente igual retribución especial y que se haya desempeñado en la Municipalidad del cese, durante dos (2) años como mínimo.--

ARTICULO 133.-- Por el beneficio en caso de muerte, además de los previstos en el artículo 40º, del presente Estatuto y Escalafón, de acuerdo a las disposiciones vigentes en el orden nacional, tendrán derecho mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y proporción establecido a percibir la pertinente indemnización equiparada a la viuda. Para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiere vivido públicamente con el mismo en aparente matrimonio durante un mínimo de dos años anteriores al fallecimiento.--
Tratándose de un agente casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere...

contenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento del trabajador.-

Si el agente ha culminado con las tramitaciones de separación legal de todos los bienes que involucra la sociedad conyugal con las pertinentes constancias extendidas por la autoridad competente, la mujer que hubiere vivido públicamente con el mismo en aparente matrimonio tendrá los mismos derechos que lo expuesto en el primer párrafo (fs. 26) del presente artículo, debiendo acreditar mediante información sumaria practicada ante los juzgados de su jurisdicción.-

ARTICULO 136º.- Como base análoga al artículo precedente, bajo ningún concepto a la mujer que viva públicamente en aparente matrimonio deberá quedar marginada del respectivo subsidio familiar, siempre y cuando que el agente municipal haga entrega de las constancias debidamente autenticadas. Por tal motivo, dicho beneficio será extensible hasta los servicios asistenciales a través del I.O.M.A y de los que pudieren surgir.-

ARTICULO 137º.- Los hijos de la mujer comprendida en la situación del artículo precedente, cuando existieren, también tendrán derecho a percibir todos los subsidios dispuestos por las leyes vigentes.- Dichos beneficios se otorgarán a:

- a) Hijos naturales
- b) Hijos de madre viuda
- c) Hijos del actual aparente matrimonio
- d) Hijos reconocidos legítimamente y por un padre totalmente carente de recursos económicos y/o indigente
- e) Hijos reconocidos y marginados de ayuda económica de cuyo padre no se conoce su paradero y/o residencia

En tales casos, todos deberán estar a cargo del agente municipal mediante la presentación de la documentación que así lo acrediten las autoridades competentes.-

E S C A L A F O N
CAPITULO XIV
DE LA INTITULACION

ARTICULO 138°.— A los efectos del siguiente escalafón, los títulos que se detallan a continuación se estipulan de acuerdo a las funciones específicas:

- a) Agente: Comprende a todo el personal, universitario, técnico, profesional, administrativo, obrero, de servicio y todas las actividades que se desempeñan bajo relación de dependencia municipal.
- b) Grupo Ocupacional: Son los cargos, funciones o tareas de un conjunto de agentes agrupados por la índole similar de sus puestos de un núcleo o grupo determinado.—
- c) Escala: Es donde se complementan un conjunto de agentes que realizan tareas consideradas de igual grado o nivel. Las escalas que se establecen en el presente escalafón, son numeradas en orden descendente de acuerdo a su evaluación.—
- d) Categoría: Es la ubicación de los agentes en sus respectivas escalas supeditadas básicamente a las respectivas calificaciones.
- e) Ascenso: Es superar la categoría que revista dentro de la misma escala, acorde con el puntaje obtenido mediante la calificación.—
- f) Promoción: Es el progreso que a través de un concurso, de un agente de una escala a otra superior, genera mayor grado de competencia y responsabilidad.
- g) Calificación: Es la apreciación de la calidad del agente.—
- h) Vacantes: Cargos previstos en el presupuesto que se hallan sin cubrir o cargos que se crean por necesidades de servicio.
- i) Manual descriptivo de funciones: Es el instrumento legal en el que constan las características de las distintas tareas que se realizan en la Municipalidad y las condiciones que deben reunir los aspirantes para desempeñarlas. Formará parte del presente Estatuto y escalafón.—
- j) Federación: Indica; Federación de Sindicatos de trabajadores Municipales de la Provincia de Buenos Aires, con los alcances gremiales de terminados en su carácter de entidad de segundo grado reconocida legalmente y representante de todos los Sindicatos Municipales en el ámbito de la Provincia de Buenos Aires.
- k) Sindicato: Es el Sindicato de Trabajadores Municipales reconocido por el Ministerio de Trabajo de la Nación y la Federación, único representante de los agentes municipales de cada Comuna.
- l) Oficina Central de Clasificación de Puestos: Es la encargada de evaluar las tareas que se realizan en la Municipalidad, de su clasificación e incorporación dentro de los distintos grupos ocupacionales y escalas. Prepara los temarios de los concursos condiciones, bases, etc. y estará integrada con representantes del gremio. En su defecto, esta función puede cumplirlas la Comisión Laboral Municipal que debe estar integrada en forma similar.

CAPITULO XV

CARRERA

ARTICULO 139°.— La carrera es el progreso del agente en el grupo ocupacional en que revista como consecuencia de cambios de agrupamientos.

El agente permanente de la administración municipal tiene derecho a llegar a desempeñar hasta el cargo de Director, contemplado en el presente por imperio de su progreso e idoneidad, por medio de los regímenes de promoción determinados, sin perjuicio de quien posea representatividad gremial como dirigente en cualquiera de sus cargos ante el Sindicato de Trabajadores Municipales.—

CAPITULO XVI

ENCASILLAMIENTO GRUPOS OCUPACIONALES

ARTICULO 140°.- El presente escalafón está constituido por categorías o-
rrelativamente numeradas que se determina desde 1 (uno)---
hasta 25 (veinticinco).--

El agente revisará de acuerdo a la naturaleza de sus funciones, en algu-
no de los siguientes grupos ocupacionales y en la escala que corresponda --
según se indica en el respectivo encasillamiento, que se elabora de común
acuerdo entre el Departamento Ejecutivo y el Sindicato, para elevar al H-
onorable Concejo Deliberante, con la asignación remunerativa de acuerdo a
circunstancias que debe ser convenida mutuamente entre la Municipalidad y
el Sindicato.--

Grupos Ocupacionales:

- a) Personal Jerárquico
- b) Personal Profesional
- c) Personal técnico
- d) Personal administrativo
- e) Personal Obrero
- f) Personal de Servicio

TITULO I - PERSONAL JERARQUICO

ARTICULO 141°.- El grupo ocupacional "Personal Jerárquico" está formado--
por los cargos correspondientes al personal que desempeña
tareas de Dirección, Subdirección, Jefaturas, Ejecución, Fiscalización,--
Recaudación y/o Asesoramientos que comprende a todo el personal ejecutivo
desde capataz hasta director inclusive.--

Este grupo ocupacional se subdividirá hasta en cinco (5) escalas salaria-
les, correspondiendo niveles separados para los mandos básicos medios ---
y superiores.--

TITULO II - PERSONAL PROFESIONAL

ARTICULO 142°.- Incluye este grupo a los cargos desempeñados por profesio-
nales, entendiéndose por tales a los agentes con título o
cargado por instituciones oficiales de enseñanza superior o universitaria
y que se desempeñen en funciones específicas de su profesión. Podrá dis-
tribuirse hasta en 3 (tres) escalas, con las siguientes características:

ESCALA I: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados--
para su evaluación están presentes en un grado máximo, re-
quiriendo el más alto nivel de conocimientos de la profe-
sión, implicando gran autonomía en su realización, supervi-
sión y coordinación de tareas, orientación y asesoramiento
a personal de menor nivel y a autoridades superiores.

ESCALA II: Reune las tareas en las cuales los factores determinados--
para su evolución están presentes en un grado elevado, re-
quiriendo su desempeño un experimentado conocimiento de su
profesión e implicando la supervisión de procesos, coordi-
nación de tareas, orientación de su ejecución y control de
resultados.

ESCALA III: Reune las tareas en las cuales los factores determinados--
para su evolución están presentes en un grado medio, de-
biendo ejecutarse bajo directivas generales, pero pudien-
do implicar coordinación de tareas de personal profesio-
nal de menor nivel con conocimientos básicos de la profes-
ión sujetas a supervisión.

TITULO III - PERSONAL TECNICO

ARTICULO 143°.- En el agrupamiento de personal técnico comprende a los p-
gentes con título, diploma o certificado de carácter téc-
nico, de enseñanza secundaria y al personal que con conocimientos teóri-
cos y prácticos secunda a aquellos en trabajos específicos del área o ser-
tor a que está afectado

El escalafón del personal técnico está compuesto por 4 (cuatro) escalas con las siguientes características:

ESCALA I: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo, implicando su desempeño el dominio total de los conocimientos de su especialidad, la evaluación de los resultados obtenidos, la supervisión de personal y la colaboración con sus superiores en trabajos de envergadura y complejidad.-

ESCALA II: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado, siendo imprescindible para su desempeño un alto conocimiento de la especialidad e implicando la responsabilidad de supervisión de personal de menor nivel.-

ESCALA III: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado medio, debiendo ejecutarse bajo directivas generales, pero pudiendo efectuar coordinación de tareas de personal de este agrupamiento de menor nivel; aplica conocimientos y normas técnicas con cierto grado de autonomía.-

ESCALA IV: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado medio, interviniendo en calidad de auxiliares técnicos en las distintas especialidades, colaborando en la ejecución de tareas técnicas de la dependencia en que está afectado, conforme con normas y métodos preestablecidos y que involucran tareas administrativas de naturaleza simple complementarias de los trabajos técnicos.

TITULO IV - PERSONAL ADMINISTRATIVO

ARTICULO 14º.- El agrupamiento Personal Administrativo comprende a los agentes que realizan tareas de manejo, transferencias, elaboración y evaluación de información en sus distintas etapas, importancia y responsabilidad.

El escalafón del Personal Administrativo estará compuesto por 5 (cinco) escalas, con las siguientes características:

ESCALA I: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo, desempeñando y ejecutando tareas con un alto grado de autonomía, la programación, coordinación, supervisión y control de trabajos, con responsabilidad por los resultados obtenidos.

ESCALA II: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados están presentes en un grado elevado, ejecutando tareas administrativas superiores con cierto grado de autonomía, supervisión de procesos, coordinación de tareas, orientación de su ejecución y control de resultados.

ESCALA III: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado medio, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterio formado en tareas principales, cierta iniciativa y grado de decisión, aunque sujetos a control y orientación.-

ESCALA IV: Reúne las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado medio, requiriendo su desempeño conocimientos de tareas administrativas, ligera iniciativa y cierto grado de decisión, aunque sujetos a control y orientación permanente.-

ESCALA V: Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo, ejecutando bajo supervisión frecuente tareas administrativas de naturaleza simple o de rutina, auxiliares de trabajo, colaborando con sus superiores y recibiendo orientación permanente y posterior control de resultados.-

TITULO V - PERSONAL OBRERO

ARTICULO 145°.- El Agrupamiento "Personal Obrero" comprende a los agentes que realizan tareas para cuyo desempeño se requiere conocimientos prácticos, específicos de oficio, así como el personal, que sin reunir estos requisitos, secundan a aquellos para la obtención de un resultado positivo del área o sector.-

El escalafón del personal obrero estará compuesto por 6 (seis) escalas, que poseerán las siguientes características:

ESCALA I: Corresponde al personal que prepara, distribuye, dirige y controla a un grupo de operarios de un mismo oficio, en base a interpretación de planos, croquis o instrucciones recibidas de sus superiores. Debe poseer conocimientos y experiencias en su oficio. Colaborar con sus superiores en la programación de los trabajos y ejecutar, enseñar y orientar la forma correcta de realización de los trabajos y efectuar tareas administrativas inherentes al cargo. Es responsable de la supervisión del personal a su cargo, de la correcta ejecución de los trabajos, de la conservación de máquinas y equipos de trabajo y del normal abastecimiento de materiales y elementos indispensables para la realización de las tareas.-

ESCALA II: Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo, requiriendo su desempeño el dominio de todas las normas técnicas aplicables al oficio y, alta especialización, realizando trabajos con criterio propio, por interpretación de planos o bajo instrucciones, teniendo además la responsabilidad de supervisión de personal de nivel menor.-

Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado elevado, requiriendo la realización de cualquier trabajo de oficio con dominio de las normas técnicas que correspondan y conocimientos completos en el manejo de herramientas o elementos necesarios; Los ocupantes de esta Escala, deben saber interpretar croquis, planos y órdenes, poseer condiciones de supervisión al personal de menor nivel y mantener contacto con sus superiores para la colaboración y aprobación en decisiones o trabajos.-

ESCALA III: Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado medio, implicando la realización de tareas simples, para las cuales no necesita haber completado formación dentro del oficio y en algunos casos el desempeño de tareas de colaboración inmediata con las clases superiores. Como requisitos, los agentes de cada escala deben poseer conocimientos básicos y prácticos de su especialidad y ligera iniciativa, debiendo tomar decisiones con criterio propio, solamente en base a instrucciones para solucionar casos imprevistos.-

ESCALA IV: Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo, requiriendo su desempeño únicamente al aporte de su esfuerzo con la atención y habilidad necesaria. En general ejecuta-

trabajos simples y rutinarios, sujetos a permanente control y orientación; también realizan tareas circunstanciales, no propias de la función, si las necesidades lo exigen, pudiendo además, con el fin de promover su capacitación en el oficio, realizar trabajos superiores a su revista, bajo control y dirección permanente.-

ESCALA VI: Ingresante.-

TITULO VI - PERSONAL DE SERVICIO

ARTICULO 146°.- El Agrupamiento Personal de Servicio comprende a los agentes que realizan tareas vinculadas con la custodia, mantenimiento y limpieza de edificios, instalaciones y demás bienes, a los que prestan servicios al público en general y a los que realizan cualquier labor afín.-

Este escalafón estará compuesto por 5 (cinco) escalas que incluye al ingresante y que poseerán las siguientes características:

ESCALA I: Comprende a los agentes que se desempeñan, como mayordomos en los planteles básicos. (Palacio Municipal).-

ESCALA II: Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo, requiriendo un desempeño adecuado con conocimiento y especialización; implicando la responsabilidad de supervisión de personal de este agrupamiento en el sector correspondiente.

ESCALA III: Reune las tareas en las cuales los factores determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado en el que se requiere un desempeño adecuado con cierto grado de ingenio y decisión.-

ESCALA IV: Establece las tareas en las cuales los factores determinados para su determinación están presentes en un grado medio, que requiere para su desempeño objetividad precisa, pero sujeto a orientación y contralor.-

ESCALA V: Ingresante.-

CAPITULO XVII

PERSONAL DE SUBGRUPOS

ARTICULO 147°.- Se incluirá dentro del personal de sub-grupos a los agentes menores de edad y remunerados en un porcentaje acorde a la Legislación Nacional vigente.-

CAPITULO XVIII

CAMBIO DE AGRUPAMIENTO Y/O ESCALA

ARTICULO 148°.- El agente podrá solicitar el cambio de grupo ocupacional o escala, cuando demuestre capacidad o idoneidad para la nueva función y título habilitante cuando para el ejercicio de la misma así sea exigido por el manual descriptivo de funciones.-

Para tener derecho a solicitar cambio de agrupamiento o escala, el agente deberá haber mantenido durante 2 (dos) años consecutivos, en su escala, una calificación no inferior al 70% (setenta por ciento) de la máxima establecida.-

El agente deberá además acreditar su competencia mediante prueba de suficiencia para determinar el grado de idoneidad y capacitación para desempeñarse en la función que pretende.-

El agente podrá solicitar cambio de agrupamiento cuando hubiere obtenido título habilitante, debiéndose crear especialmente para estos casos la vacante respectiva, si no existiere. Como mínimo en estos cambios deberá

existir el ascenso de una categoría.-

36

CAPITULO XIX

PROMOCIONES

ARTICULO 149°.- Toda vacante que se produzca o por cargos que se crean para llenar necesidades del servicio, deberá ser cubierta mediante la promoción del agente que reúna las mejores condiciones. A tal fin la dependencia donde exista la vacante deberá solicitar al Departamento Ejecutivo el llamado a concurso de antecedentes y oposición entre los agentes del mismo grupo ocupacional y que revisten en las tres escalas inmediatas inferiores a la de la vacante. Podrá participar del concurso el reemplazante natural o segundo que realice temporariamente las funciones o tareas inherentes al cargo de se declare vacante, independientemente de la clase en que reviste.-

ARTICULO 150°.- Cuando no pudiere cubrirse la vacante, por no haber ningún agente que cumpla con las condiciones exigidas, se llamará a concurso abierto a todos los agentes de la administración municipal.-

ARTICULO 151°.- Para determinar el ganador de un concurso interno o abierto, se tendrán en cuenta sus aptitudes en el siguiente orden:

- a) La calificación obtenida de acuerdo con las bases del concurso
- b) La capacitación del agente para su nueva clase o función
- c) La calificación del agente en los últimos dos períodos
- d) La antigüedad en la escala que ocupa el aspirante
- e) La antigüedad en la Municipalidad

ARTICULO 152°.- Las promociones serán efectuadas, por lo menos una vez al año. Se podrá disponer otra realización cuando el número de vacantes a ocupar lo justifique.-

ARTICULO 153°.- Si no pudiera cubrirse una vacante, porque los agentes no cumplieran con las condiciones establecidas en el artículo 152° se procederá a llamar por medio de la prensa a concurso externo abierto para toda persona ajena a la administración municipal, pudiendo los agentes de la misma presentarse a este nuevo concurso.-

ARTICULO 154°.- Si el agente ganador del concurso externo fuera una persona ajena a la administración municipal, le corresponderá la categoría inferior de la clase a la que pertenece la vacante.-

ARTICULO 155°.- Ningún agente de la administración municipal que haya resultado ganador de un concurso podrá ser retenido en su función de origen más del remanente del mes en curso, que no superará los treinta (30) días.-

ARTICULO 156°.- Las posibles impugnaciones a los concursos deberán fundamentarse fehacientemente y no obstarán a su tramitación. En los casos en que se haga lugar a los reclamos, el Departamento Ejecutivo, dispondrá simultáneamente la suspensión de los concursos que se reanudarán una vez salvada la irregularidad denunciada.- Estando pendiente la resolución de una impugnación, no podrá adjudicarse el cargo concursado.-

ARTICULO 157°.- Por cada escala de los respectivos grupos ocupacionales la Oficina y/o la Comisión que tenga a cargo la centralización de las calificaciones de puestos preparará 3 (tres) temas de exámenes distintos, cada uno de los cuales en sobres cerrados y labrados los remitirá al jurado, indefectiblemente el día fijado para la realización del examen y con una antelación de 2 (dos) horas como mínimo a la establecida para el comienzo de la prueba.-

36.111

ARTICULO 158°.— La preparación de los temas y la correspondiente tramitación, tendrán carácter de estricta reserva y toda infidencia al respecto, dará lugar a la instrucción de un sumario administrativo tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.—

ARTICULO 159°.— Las pruebas escritas se ajustarán al siguiente procedimiento:

- a) El jurado presidirá en pleno el desarrollo del examen.
- b) Una vez comprobada la identidad de los aspirantes se les entregarán las hojas de papel oficio selladas y firmadas por todos los miembros del jurado.
- c) En presencia de los aspirantes el jurado extraerá uno de los tres sobres con los temas respectivos elevados por la representación a cargo de la clasificación de puestos, reservando los restantes no utilizados para su posterior devolución al citado organismo.—
- d) El jurado pondrá en conocimiento de los concursantes el tema contenido en el sobre extraído y previamente al comienzo de la prueba, se dispondrá de un tiempo prudencial para que los aspirantes soliciten las aclaraciones que estimen oportunas, las que serán evacuadas en forma conjunta por los examinadores y dirigida a los aspirantes en general para que todos tomen conocimiento. Una vez dado por iniciado el examen, que tendrá una duración máxima de 2 (dos) horas, los participantes, no podrán ser recurridos por el referido motivo.—

ARTICULO 160°.— El jurado, acto seguido de cerrados los concursos, tendrá un plazo máximo e improrrogable de 10 (diez) días hábiles para expedirse, a cuyos fines continuarán reunidos en sesión permanente. Cumplido su cometido, labrarán un acta en la que deberán consignar:

- a) Orden de prioridad establecido y puntaje obtenido por los concursantes.—
- b) La metodología aplicada para la calificación

ARTICULO 161°.— En el caso de que en opinión del jurado, los aspirantes no reunieran las condiciones requeridas para el desempeño de los cargos concursados o no se hubieren presentado aspirantes, propondrá a la superioridad se declare desierto el concurso.—

ARTICULO 162°.— Por cualquiera de los motivos expresados en el artículo anterior, el Intendente Municipal declarará desierto el concurso y en el acto que se dicte el hecho, se efectuará el llamado a un nuevo concurso.—

ARTICULO 163°.— El jurado, una vez que haya cumplido su cometido dentro del plazo fijado en el artículo 161° elevará los antecedentes a la Oficina de Personal, la que procederá de inmediato, a notificar a los participantes el orden de prioridad adjudicado y el puntaje obtenido, pudiendo en ese acto solicitar cada interesado se le dé vista de las fojas correspondientes a su prueba.—

ARTICULO 164°.— Dentro de los 5 (cinco) días hábiles a contar de la notificación, los concursantes que estuvieren disconformes con el orden de prioridad y/o el puntaje obtenido, podrán recurrir ante el jurado en primera instancia y en segunda directamente al Intendente Municipal quien dispondrá la intervención de la Juan de Ascencos y Promociones y/o la Comisión que haga sus veces, para que resuelva en definitiva.—

ARTICULO 165°.— Vendido el plazo indicado en el artículo anterior, no se hubiera producido reclamos, se dará por aceptado el dictamen del jurado y la Dirección General de Personal o la que fuere menester proyectará el acto administrativo pertinente, proponiendo la designación o promoción que corresponda.—

En ningún caso la resolución final del concurso deberá exceder los 10 (diez) días hábiles siguientes.—

ARTICULO 166°.— A los efectos determinados por el artículo 158° la comisión o dependencia encargada de Clasificación de Puestos—

tendrá especialmente en cuenta el manual descriptivo de funciones y las normas del nombrador de funciones.-

CAPITULO XX

ASCENSOS

ARTICULO 167°.- Le corresponderá ascenso al agente cuando hubiere merecido durante 2 (dos) años consecutivos una calificación superior a 7 (siete) puntos.-

CAPITULO XXI

PLANTELES BASICOS-COMISION DE CLASIFICACION Y ENCASILLAMIENTO

ARTICULO 168°.- La Municipalidad formará una comisión para establecer los planteles básicos, con la participación del Sindicato.-

ARTICULO 169°.- Establecidos los planteles básicos, dentro de los 45 (cuarenta y cinco) días de la puesta en vigencia del presente, la comisión indicada en el artículo anterior, efectuará la ubicación de todos los agentes municipales, conforme a los grupos ocupacionales y escalas que se han establecido.-

ARTICULO 170°.- Cuando los agentes no están afiliados a un Sindicato constituido, se dispondrá de los medios más adecuados para el fiel cumplimiento de los artículos anteriores, dando vista a la Federación.-

ARTICULO 171°.- Los agentes que se consideren mal clasificados y encasillados, podrán formular el reclamo pertinente dentro de los 5 (cinco) días hábiles de notificados, La Comisión deberá resolver el o los casos dentro de un plazo máximo no mayor de 30 (treinta) días.-

CAPITULO XXII

ESCALAFON

ARTICULO 172°.- La Municipalidad de Pergemino, deberá tomar los recaudos pertinentes a los efectos de que una adecuada distribución de agrupamientos mantenga una escala estimulativa, cuyos ascensos de categoría signifique un incentivo que promueva el interés del agente con mejores aspiraciones. Ello origina una mayor contracción al trabajo.-

ARTICULO 173°.- Fíjase en 25 (veinticinco) categorías con los respectivos coeficientes asignativos de las correspondientes categorías que se ilustran en la Distribución de Agrupamientos del Presente Escalafón.-

ARTICULO 174°.- La categoría número 1 (uno) corresponde al cargo de Director y será el tope máximo a que pueda llegar en la carrera con estabilidad el agente de la administración municipal.- El último cargo en forma descendente, será ejercido por el agente mayor de edad "ingresante" y su sueldo será el mínimo básico del escalafón y el número inicial es 100 (cien). En todos los casos este coeficiente responderá al sueldo mínimo establecido, que no podrá ser inferior al legislado en el orden nacional y servirá de base para la adecuación salarial automática de las respectivas categorías, Para determinar el haber básico de cada categoría, excepto la correspondiente al índice 100 (cien) se multiplicará el básico asignado a esta última por el coeficiente de ajuste respectivo.-

CAPITULO XXIII

ASCENSOS

ARTICULO 175°.- El ascenso es la promoción del agente al nivel salarial superior de la respectiva escala.-

- ARTICULO 176°. -- Los ascensos obedecerán a los criterios de antigüedad y de calificación, de acuerdo con las siguientes formas:
- ASCENSO POR ANTIGÜEDAD: Tendrá derecho al ascenso por antigüedad el agente que haya obtenido, en tres (3) años consecutivos una calificación de 6,50 puntos como mínimo.--
 - ASCENSO POR CALIFICACION: Tendrá derecho el ascenso por calificación el agente que haya obtenido en el período de un (1) año, una calificación que supere el 75% de la máxima establecida reglamentariamente.
 - Estos ascensos tendrán efectiva aplicación desde el mismo momento que exista o se produzca una vacante del cargo a ser promovido entre las escalas primera a las décimas.--

ARTICULO 177°. -- El agente que haya ascendido por calificación, no podrá hacerlo por antigüedad en el mismo año.--

ARTICULO 178°. -- Cuando el agente se encuentre en la situación prevista por el artículo 27°, tendrá la calificación máxima establecida, siempre que su desempeño en esas funciones exceda de 6 (seis) meses de actividad dentro del año computable para dicha calificación.--

ARTICULO 179°. -- Los ascensos del personal serán efectuados por las mismas autoridades facultadas para los nombramientos, conforme a lo informado por la Junta de Ascensos y Promociones o la Comisión que haga sus veces.--

ARTICULO 180°. -- El aspecto remunerativo será determinado conforme las prescripciones de la Ley Orgánica de las Municipalidades.

CAPITULO XXIV

ANTIGÜEDAD

ARTICULO 181°. -- Los agentes municipales comprendidos en el presente estatuto y escalafón, percibirán en concepto de antigüedad por cada año de servicio computable, tomándose como base la fecha de su incorporación, excluido el período no trabajado o ausente sin goce de sueldo, de acuerdo a la siguiente escala y conforme las prescripciones de la Ley Orgánica de las Municipalidades, a saber:

Categorías	1 a 5	2,50%
Categorías	6 a 9	3.--%
Categorías	10 a 25	3,50%

Los porcentajes precedentes deberán aplicarse sobre el sueldo básico correspondiente sobre los haberes dispuestos con o sin jornada prolongada. Dichos beneficios estarán sujetos a todos los descuentos previsionales y asistenciales.--

CAPITULO XXV

HORARIO

ARTICULO 182°. -- La remuneración mensual retribuye el trabajo efectivo de treinta (30) horas semanales, en horario corrido de 6 (seis) horas diarias de lunes a viernes denominándose horario normal.

ARTICULO 183°. -- El horario denominado "Jornada Prolongada"; se incluye un horario continuo de 7 horas diarias de lunes a viernes que hacen un total de 35 horas semanales, cuyo sueldo básico deberá ser incrementado automáticamente con el 25% (veinticinco por ciento) más la bonificación por antigüedad de acuerdo a lo consignado en el artículo 132° segundo párrafo, precedente de la escala porcentual.--

TITULO I - HORAS EXTRAS

ARTICULO 184°. -- Todo exceso sobre la jornada de trabajo parcial o permanente, se abonará de la siguiente forma:

- Día laborable: con el 50% de recargo.
- Días feriados o de descanso del agente, inclusive no laborables: con el 100% de recargo.--

Para los casos de franco compensatorio, como opción por cuenta del agente a la recuperación de horas, por el tiempo trabajado; se aplicará la norma que, se indicó precedentemente.--

ARTICULO 186°.-- Las horas extras deben ser previamente autorizadas por-----la superioridad o en su defecto, refrendadas por la misma, mediante la rendición y especificación de las tareas realizadas.--

TITULO 11 - HORAS EXTRAS POR EXCEPCIONALES EMERGENCIAS

ARTICULO 187°.-- Las tareas excepcionales se consideran mediante los si-----guientes conceptos:

- a) Prolongación horaria por Catástrofe y/o prevención de la misma; (de--rumbes, incendios, inundaciones, epidemias, etc.).--
- b) Tareas improrrogables administrativas, contables, jurídicas, trans--misión de administración, etc. cuyos compromisos formales de áreas su--periores sea el motivo de solicitar al agente municipal, la máxima --colaboración que origine una extensión horaria de hasta 24 o más ho--ras continuas de labor.--
- c) Por razones de viajes en comisión y se requiera el regreso inmediato del agente cuyas horas de trabajo serán computables desde la hora de salida hasta la de regreso, cuando se trate de una distancia cuyo re--corrido supere el tiempo de 9 (nueve) horas en adelante, gozará de--todos los beneficios que se mencionan en el presente artículo.--
- d) Teniendo en cuenta las disposiciones vigentes de la Legislación na--cional en materia laboral, que dispone el horario nocturno a partir--de las 21 hs. hasta las 6 hs. del día siguiente, en una continuidad--horaria y eventual como la expuesta en los puntos a), b) y c), se de--berán tener presente las variantes mediante los siguientes ejemplos:
 - 1) Adoptando como punto de partida el día viernes, en el que hasta las--21 hs. luego de un horario habitual, se debe aplicar a la hora extra--el 50% de incremento y a partir de esta el 100% hasta la 0 (cero) --hora, la continuidad significará una superposición que es la siguiente:
 - a) el 100% por el trabajo nocturno
 - b) el 100% por el día no laborable y/o feriado
 - c) Por ambos conceptos dichos porcentajes se sumarán previamente--a su aplicación
 - d) Cuando la excepcional continuidad llegue a superar a la hora 6--(seis) del día hábil siguiente, por sus lógicas consecuencias--se deberá seguir aplicando el 200% establecido por no haber ---existido la mínima pausa de 12 horas.--
 - 2) Una vez culminadas las excepcionales tareas del agente, el mismo ----tendrá derecho al franco compensatorio por igual tiempo trabajado --en horas suplementarias apuntadas en el presente artículo.--

TITULO 111 - DIFERENCIAS POR ESCALAFON Y/O BONIFICACION POR DESICACION--EXCLUSIVA PERMANENTES O TRANSITORIAS

ARTICULO 188°.-- Para retribuir los servicios del personal jerárquico que-----revisten en categorías de Jefe de Departamento y/o Jefe de División y que por las características de las funciones a su cargo, d--berá extender su jornada normal de trabajo en forma habitual. Esta boni--ficación puede oscilar entre un 30% (treinta por ciento) hasta un 50% --- (cincuenta por ciento) sobre el sueldo básico de la categoría correspon--diente y la pertinente bonificación por antigüedad, En tal caso estos a--gentes no tendrán derecho a retribución por horas extras, ná por jornada--prolongada.--

Tratándose de una situación transitoria; el personal jerárquico que in--cluye a los Directores de carrera administrativa únicamente y que además--de cumplir estrictamente el horario habitual de trabajo, debe realizar--y/o continuar con las tareas asignadas al personal subalterno, que por i--

asistencia de los mismos, o por falta de cobertura de la/s respectiva/s vacante/s cuya eventualidad transitoria no dé lugar a lo prescrito en el párrafo anterior, podrán percibir en concepto de horas extras, tomando como base a la categoría de mayor remuneración no jerarquizada del Personal Administrativo de la Escala 1, más lo que corresponda sobre la misma por antigüedad. Esta retribución; es extensible también para los casos de que el Personal Jerárquico aludido, deba efectuar tareas al margen de su responsabilidad competitiva y/o específica mediante horas complementarias, en función colaborativa hacia otras secciones o dependencias.--

CAPITULO XXVI

VESTUARIO Y UTILES DE TRABAJO

ARTICULO 188º.-- El personal que por la naturaleza de sus funciones deba vestir uniforme, será provisto gratuitamente del mismo.-- Los uniformes serán entregados con cargo y el agente se obliga a su entrega una vez que deja de pertenecer al personal de la Municipalidad. El uso del uniforme será obligatorio.--

El personal municipal no uniformado percibirá un suplemento anual o semestral por vestuario, si la superioridad dispone no proveerlo de ropas adecuadas a sus funciones. En los casos en que el Departamento Ejecutivo, opte por proveerlo, el uso de las prendas así provistas será obligatorio. Igual procedimiento se adoptará en lo que respecta al personal del H.C.D. Ningún agente que deba realizar tareas al aire libre, podrá ser aplicado al uso de ropas o uniformes no adecuados a la estación. Además será provisto de equipos adecuados de lluvia.--

La Municipalidad individualmente, entregará a sus trabajadores las prendas que correspondan de acuerdo a las tareas asignadas, las que deberán ser confeccionadas como mínimo en telas de mediana a buena calidad; o el importe correspondiente a las mismas como suplemento de vestuarios, en los casos de personal profesional, técnico y administrativo exclusivamente. Su entrega o pago de compensación se efectuará en los meses de marzo y septiembre de cada año.--

Considérase de primordial necesidad toda indumentaria que corresponda para el obrero y de servicio.--

CAPITULO XXVII

TITULO 1 - POR FALTA DE CAJA

ARTICULO 189º.-- De acuerdo a lo determinado en el Artículo 37º del presente Estatuto y Escalafón, el agente municipal que se desempeña como cajero o que habitualmente maneje fondos o valores, tendrá una compensación mensual en concepto de "falta de caja", equivalente al veinte por ciento (20%) del sueldo básico sobre la categoría inmediatamente superior a la del ingresante.--

TITULO 11 - COMPENSACIONES VARIAS

ARTICULO 190º.-- El personal que se desempeña como conductor de vehículos motorizados, se lo retribuirá mensualmente, siempre y cuando no sea factor de culpabilidad por deterioros y/o accidentes originados por sus propias negligencias, conforme a lo dispuesto en el presente estatuto, a saber:

- a) Personal que conduzca vehículos menores; (automóvil, Jeep, pick-ups y similares) el 10% sobre el sueldo básico que percibe.
- b) Personal que conduzca tractores, camiones o similares, el 12,5% sobre el sueldo básico que percibe.
- c) Personal que conduzca vehículos mayores, máquinas viales, palas retráctiles, excavadoras o similares, el 15% sobre el sueldo básico que percibe.

ARTICULO 191º.-- Los agentes que desarrollen tareas en ambientes declarados insalubres o que su actividad tenga que ver específicamente con el manipuleo, control o permanencia en lugar cerrado, donde existan elementos tóxicos o peligrosos, estarán comprendidos dentro de --

Las disposiciones que determina el reconocimiento de veinte (20) minutos por hora trabajada a los efectos de la liquidación mensual de haberes.--

ARTICULO 192º.-- Aquellos agentes que deban efectuar reparaciones eléctricas o similares en lugares donde no puede ser interrumpido el suministro eléctrico o similar, aunque no sea continuo o habitual -- el hecho, tendrá una compensación mensual por riesgo equivalente al 20% (veinte por ciento) sobre el sueldo básico que percibe.--

ARTICULO 193º.-- Los agentes que desarrollen tareas nocturnas, se les adicionará a los efectos del pago mensual de haberes ocho (8) minutos por cada hora trabajada en esas condiciones (Art. 200 Ley Contrato de Trabajo Nº 20.744 y mod. de la ley 21297). Dicha ley prevé el horario nocturno desde las 21 hs. a 6 hs. del día siguiente.--

ARTICULO 194º.-- La jornada en lugares, denominados o considerados insalubres o peligrosos, no podrán exceder bajo ninguna circunstancia de 6 (seis) horas diarias.--

TITULO III - PREMIO POR ASISTENCIA PERFECTA

ARTICULO 195º.-- Entre el Sindicato de Trabajadores Municipales y el Departamento Ejecutivo, deberán establecer de acuerdo a las circunstancias presupuestarias del Municipio, una asignación porcentual sobre el sueldo básico más la bonificación por antigüedad, para el personal no jerarquizado en concepto de premio por asistencia perfecta.-- Beneficio este que alcanzará a los agentes que gocen de la Licencia Anual o Franco Compensatorio como únicas excepciones.--

TITULO IV - REEMPLAZOS

ARTICULO 196º.-- El agente que se desempeñe interinamente a un cargo mayor rentado, revistando en una categoría inferior, se trate de una vacante transitoria o definitiva, tendrá derecho a percibir la diferencia de sueldo correspondiente, cualquiera sea el motivo del reemplazo y/o período, cuya designación haya sido dispuesta por la autoridad competente y/o reconocida con posterioridad, acorde a lo previsto en el Artículo 26º del presente Estatuto y Escalafón.--

NOMENCLADOR DE CARGOS

PERSONAL JERARQUICO

Escala I: Directores
Escala II: Jefe de Departamento
Escala III: Jefe de División

PERSONAL PROFESIONAL

Escalas I - II y III

Abogado	Arquitecto	Ingeniero	Médico
Obstétrica	Odontólogo	Químico	Farmacéutico
Fonaudiólogo	Dietista	Enfermera/o	Médico
Docente	Cont. Público	Veterinario	Kinesiólogo

PERSONAL TECNICO

Escala I: { Asistente Social (grado máximo)
Analista de Sistema
Encargado Técnico de Obras
Categoría 13 { Operador Máquinas Electrónicas Principales y/o conmutadores telefónicos
Técnico Vial
Analista de Presupuesto
Supervisor

Escala II:
 Categoría 15 { Asistente Social (grado elevado)
 Analista de Sistema
 Analista de Tareas y Procedimientos Administrativos
 Auxiliar Técnico de Obras
 Bibliotecario
 Operador de Máquinas Electrónicas
 Inspector de Obras
 Telefonista de Conmutador

Escala III:
 Categoría 17 { Asistente Social (grado medio)
 Analista de tareas Administrativas
 Auxiliar de Centro Recreativo
 Bibliotecario
 Calculista
 Dibujante
 Perfoverificador
 Inspector de Obras
 Encuadernador

Escala IV:
 Categoría 20 { Auxiliar de Estadísticas (sujeto a supervisión)
 Auxiliar de Programación
 Auxiliar Técnico de Obra
 Copista y Archivista de Planos
 Auxiliar Encuadernación
 Auxiliar de Biblioteca
 Inspector de Motores y Equipos

PERSONAL ADMINISTRATIVO

Escala I:
 Categoría 13 { Oficial Principal:
 Oficial Princip. Administrativo o Encargado de Oficina --
 y/o Sector
 Oficina Principal de Compras y Suministros
 Oficial Principal Depósito y Almacenes
 Oficial Principal de Tesorería
 Oficial Principal de Contaduría
 Inspector de Comercio
 Oficial Principal de Procuración *Justicia*
 Secretario Administrativo

Escala II:
 Categoría 15 { Oficial Administrativo:
 Oficial de Compras y Suministros
 Oficial de Depósitos y Almacenes
 Oficial de Tesorería
 Oficial de Contaduría
 Oficial Liquidador
 Inspector de Comercio e Industria
 Inspector de Espectáculos Públicos
 Inspector de Remates y Ferias
 Cajero
 Inspector de Tránsito
 Oficial de Procuración
 Oficial Administrativo

Escala III:
 Categoría 17 { Auxilia Administrativo:
 Auxiliar de Compras y Suministros
 Auxiliar de Oficinas
 Auxiliar de Depósitos y Almacenes
 Auxiliar Contable
 Auxiliar de Tesorería
 Auxiliar de Catastro
 Inspector de Tránsito
 Inspector de Saneamiento
 Cajero
 Auxiliar de Procuración

<u>Escala IV:</u>	<u>Auxiliar Administrativo:</u>
Categoría 20	Auxiliar de Compras y Suministros Auxiliar de Depósitos y Almacenes Auxiliar de Oficina Auxiliar Contable Auxiliar de Catastro
<u>Escala V:</u>	<u>Auxiliares:</u>
Categoría 22	Auxiliar de Oficinas Auxiliar de Depósitos y Almacenes Fotocopiasta Oficinistas en General
<u>Escala I:</u>	<u>PERSONAL OBRERO</u>
<u>Escala II:</u>	Capatáz General
Categoría 13	<u>Oficiales Especializados de Primera:</u> Oficial Especializado Carpintero Oficial Especializado Electricista Oficial Especializado Chapista Oficial Especializado Soldador Oficial Especializado Tornero Oficial Especializado Albañil Oficial Especializado Plomero Oficial Especializado Pintor Oficial Especializado Mecánico Maquinista de Equipos Autotracción Pasados Ayudante Veterinario Conductor Motorista Encargado o Capatáz
<u>Escala III:</u>	<u>Oficiales:</u>
Categoría 17	Oficial Carpintero Oficial Electricista Oficial Chapista Oficial Soldador Oficial Tornero Oficial Albañil Oficial Plomero Capatáz de bacheo Oficial Herrería Oficial Pintor Oficial Mecánico Maquinista de Equipos Tractoristas Maquinista Desinfección Encargado de Pañol
<u>Escala IV:</u>	<u>Medios Oficiales:</u>
Categoría 20	Medio Oficial Carpintero Medio Oficial Electricista Medio Oficial Chapista Medio Oficial Soldador Medio Oficial Tornero Medio Oficial Albañil Medio Oficial Plomero Medio Oficial Pintor Maquinista de Equipos Tractorista Conductor Medio Oficial Escobillonería Desollador Serenos y/o Placeros

Escala V:

Categoría 22

Obreros:

Obrero Vial
Excavador de Zanjas
Barrendero
Auxiliar de Recolección
Guardia
Hornigador
Jardinero
Lavador-Engrasador
Auxiliar depósito de Talleres
Recolector de Perros
Obrero Matanza
Auxiliar Escobillonería
Auxiliar Pinturería
Obrero Parquero
Obrero Cementerio

Escala VI:

Tareas Generales - Categoría 24
Ingresante: Categoría 25

PERSONAL DE SERVICIO

Escala I:

Mayordomo - Categoría 13

Escala II:

Categoría 17

Encargados:

Encargado de Cocina
Encargado de Conservación y Mantenimiento
Encargado de Materiales
Chofer
Guardaparque Encargado

Escala III:

Categoría 20

Ordenanzas:

Ordenanza de Limpieza
Cocinero
Cocinero de Cuadrilla
Chofer
Sereno
Guardián
Portero
Mensajero

Escala IV:

Categoría 24

Ayudantes:

Ayudante de Cocina
Ayudante de Limpieza
Sereno
Mozo
Chofer
Mucama

Escala V:

Categoría 25

Peones:

Peón de Cocina
Peón de Limpieza
Casero
Auxiliar Lavandería
Auxiliar Guardarropa
Lavandero

Escala VI:

Ingresante

CAPITULO XXVIII

DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y APORTES
DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 197º.- Establécense las siguientes pautas de aportes que se re-
tendrán en los haberes mensuales para el sostenimiento-

4511

de Obras Sociales, Coseguros, etc. de acuerdo a las disposiciones legales y gigentes reglamentarias:

<u>Categorías</u>	<u>Retención por Ap.Sindical</u>	<u>Aportes O-Seguro</u>
15 a 25	1,50%	3%
1 a 13	2.---%	3%

Referente al co-seguro consignado, es una previsión que se llevará a -- la práctica cuando existan las restructuraciones de organización y efectiva normalización en todos los órdenes del Sindicato de Trabajadores -- Municipales de Pergamino.--

CAPITULO XXIX

DISPOSICIONES VARIAS

ARTICULO 198°.- El agente Municipal tendrá derecho dentro del horario--
----- de trabajo, a disponer de veinte (20) minutos para re--
frigerio.--

ARTICULO 199°.- Se aprueban así las modificaciones establecidas en la --
----- parte técnica al anteproyecto de Estatuto de Estabili--
dad y Convenio del Personal.

En cuanto a las pautas del régimen salarial y los parámetros existentes en ellas deben ser resueltos en su oportunidad por quienes elaboran el proyecto del Presupuesto del año 1986, en todo ajustado a la Ley Orgánica Municipal.--

ARTICULO 200°.- De forma.--

ORDENANZA N° 683/85.--