CD

CONCEJO DELIBERANTE
COMODORO RIVADAVIA
RECIBIDO
.....DIA 04 MAR 2002 .....MES.....AÑO.....HORA

PROVINCIA DEL CHUBUT
MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA

RESOLUCION N° 008902

Comodoro Rivadavia 14 de Febrero de 2002.-

VISTO Y CONSIDERANDO:

El proyecto de Ordenanza N° 6418-1sancionado por el Concejo Deliberante de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia, por el cual dispone modificar los artículos 2°,3°,6°,8°,11°,13°,14°,15°,16°,50°,78°, en su inciso f) 79. 80: 83; 85; 90 y 94 de la Ordenanza N°6418/97, los que quedarán redactados de la manera indicada en la citada Ordenanza;

Por ello y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 96° inc.2 de la Carta Orgánica Municipal;

EL SEÑOR INTENDENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE COMODORO RIVADAVIA

R E S U E L V E:

Artículo 1°.- PROMULGAR la Ordenanza N° 6418-1/01

Artículo 2°.- REFRENDARA la presente Resolución el Secretario de Gobierno y Coordinación de Gabinete.-

Artículo3°.- REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE en el Boletín Oficial Municipal, tomen conocimiento las Secretarías Municipales, cumplido, ARCHÍVESE.

Lic. Liberato Antonio Alemán
Secretario de Gobierno y
Coordinación de Gabinete

PROVINCIA DEL CHUBUT * MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA *

Dr. Jorge Aubia
Intendente
Municipalidad de Com. Rivadavia

Número Interno Nº 7329/01

Ordenanza Nº 6418-1/01

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE COMODORO RIVADAVIA SANCIONA CON FUERZA DE :

ORDENANZA

Artículo 1º: Modificar los artículos 2º; 3º; 6º; 8º; 11º; 13º; 14º; 15º; 16º; 50º; 78º; en su inciso f); 79; 80; 83; 85; 90; y 94 de la Ordenanza Nº 6418/97, los que quedarán redactados de la siguiente manera:

Artículo 2º: Ambito de aplicación. Alos efectos de la presente Ordenanza, considerase empleado municipal a aquellos dependientes de la Administración Pública Municipal de Comodoro Rivadavia que presten servicios en el Estado Municipal, en cualquiera de sus poderes, órganos extra-poder, Tribunal Administrativo Municipal de Faltas, en virtud de nombramientos regularmente efectuados, conforme a la normativa vigente, con carácter permanente y perciban sueldo, jornal o remuneración, contenidos en el Presupuesto Municipal.

Artículo 3º: Autoridad de aplicación. Establécese como autoridad de aplicación del presente Estatuto de la Función Pública Municipal de Comodoro Rivadavia (EEPM),al Intendente Municipal de Comodoro Rivadavia para todos los empleados dependientes del Poder Ejecutivo Municipal, Incluidos los dependientes del Tribunal Administrativo en Materia de Faltas; el Presidente del Concejo Deliberante para los empleados dependientes del Concejo Deliberante, al Presidente del Tribunal de Cuentas para los empleados dependientes del Tribunal de Cuentas. Estas autoridades podrán delegar en forma parcial o total sus atribuciones en órganos administrativos inferiores y sus dependencias, así como centralizar funciones en el ámbito del Area de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Gobierno y Coordinación de Gabinete.

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

Artículo 6. **Personal de planta temporaria.** El personal de planta temporaria comprende al que se proceda a contratar mediante cualesquier forma de contrato de naturaleza laboral, a partir de la entrada en vigencia de la presente norma. Las relaciones contractuales con el personal que se define como de "planta temporaria", se regirá exclusivamente por el régimen común de contrato de trabajo, de conformidad con la ley 20744, sus modificatorias Ley 21297, o la norma nacional de fondo que las reemplace en el futuro.
La relación contractual con el personal definido como "pasante", se regirá por la norma común de fondo que la regula o la que la reemplace en el futuro.

El personal de planta temporaria, se clasifica como:

Personal temporario.
Personal reemplazante.
Pasantes.

Artículo 8. **Personal Reemplazante.** Son aquellos agentes necesarios para cubrir vacantes circunstanciales producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la contratación del personal reemplazante, deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo con otro agente de planta. Sólo cuando ello no fuera posible, se procederá a la contratación mediante resolución fundada. De la certificación que alude el presente artículo será responsable el Area de Recursos Humanos y el Secretario del área solicitante.

Artículo 11. **Requisitos para el ingreso.** Son requisitos para ser empleado municipal los siguientes:

a) Tener idoneidad para el cargo.
b) Tener como mínimo 18 años de edad.
c) Poseer condiciones de moralidad y buena conducta.
d) Aprobar el examen médico de acreditación de buena salud y aptitud psicofísica adecuada para el cargo.
e) Cumplimentar todos los procedimientos que para el caso, se establezcan en la reglamentación.
f) Resultar seleccionado de conformidad con el sistema de selección instituido en la presente norma.
g) Ser argentino nativo o naturalizado, en cuyo caso deberán acreditarse como mínimo cinco años de residencia permanente en el País.

En caso de fallecimiento de un agente municipal que se encuentre en actividad, tendrá derecho preferente al ingreso el familiar directo del extinto que resulte único sostén de familia y reúna las condiciones de admisibilidad precedentemente establecidas.

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIA LEGISLATIVA
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

Excepcionalmente, cuando las condiciones de salud impidan al agente desarrollar normalmente su tarea pero no alcance los límites de discapacidad que exige la Ley 3923 para acceder a los beneficios de la jubilación por invalidez, podrá dejar el puesto a un familiar directo, siempre que este fuere único sostén sobreviniente de familia. Para tal supuesto, deben darse dos situaciones excluyentes, que el/la reemplazante reúna los requisitos para el cargo y la renuncia del titular.

Artículo 13. Estadios de la relación de empleo público. La designación de los empleados tendrá carácter provisional en todos los casos, por el término de noventa (90) días. Vencido dicho plazo, adquiere carácter definitivo. Durante el período provisional podrá exigírsele la realización de los cursos de capacitación que la autoridad de aplicación disponga.

Artículo 14. Extinción de la relación de empleo con la Administración Pública Municipal.

La relación de empleo se extingue por:

a) La aceptación de la renuncia.
b) La cesantía o exoneración.
c) El fallecimiento del empleado.
d) La jubilación ordinaria o por invalidez.
e) La obtención de las calificaciones establecidas en el Capítulo III Título VI "Capacitación y Evaluación de Desempeño" en el modo indicado en el Artículo 52°.
f) La comprobación de ocultamiento o falsificación de información en la documentación relacionada con los requisitos de ingreso.

Artículo 15. Derechos del personal de carrera. Enunciación:
El personal de carrera tiene los siguientes derechos:

a) Estabilidad.
b) Retribuciones.
c) Compensaciones e Indemnizaciones.
d) Igualdad de oportunidades en la carrera.
e) Capacitación.
f) Prestaciones en materia social y laboral (ropa, útiles de trabajo y condiciones de seguridad e higiene).
g) Licencias, justificaciones y franquicias.
h) Asociarse y Agremiarse.
i) Interponer recursos.
j) Jubilación.

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

k) Renunciar al cargo.
l) Reincorporación en el caso del agente que hubiera cesado acogiéndose a las normas previsionales que amparan la invalidez, cuándo desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se limite el beneficio jubilatorio, en tareas para las que resulte apto, de igual nivel de las que tenía al momento de la separación del cargo.

Artículo 16. **Definiciones.**
Cumplido el plazo establecido en el Artículo 13°, el empleado tendrá derecho a permanecer en el cargo mientras dure su buena conducta y competencia para desempeñarlo, conforme a los procedimientos de evaluación de desempeño previstos en el presente Estatuto.

Artículo 50. Evaluación de Desempeño. La Autoridad de aplicación convocará durante cada mes de Agosto a la constitución de un Comité Ejecutivo de Evaluación de Desempeño que deberá expedirse en un plazo de cuarenta y cinco (45) días sobre los resultados de la misma.
Por vía reglamentaria, la autoridad de aplicación instituirá el procedimiento para la realización de la actividad de evaluación así también como la composición, atribuciones y alcances del Comité Ejecutivo de Evaluación de Desempeño, incluyendo en su seno la representación sindical de los trabajadores.

Artículo 78.

f) **Maternidad.** El personal femenino gozará de ciento veinte (120) días corridos totales de licencia por maternidad con goce de haberes. De estos, la empleada podrá hacer uso, como máximo, de cuarenta y cinco (45) días corridos antes de la fecha probable del parto. Esta licencia se acreditará mediante la presentación de certificado expedido por su médico tratante en el cual deberá indicarse la fecha presunta de parto. A petición de la empleada y previa certificación, podrá acordarse cambio de destino o de tareas a partir de la concepción y hasta el comienzo de la licencia por maternidad. El desarrollo de actividad privada laboral durante el tiempo de goce de esta licencia, salvo las excepciones previstas en este Estatuto, se considerará falta grave para con la Administración Pública Municipal. Para eximirse de sanción la Agente deberá presentar declaración jurada sobre el cese de dicha actividad.
Alternativamente previa encuesta social de autoridad municipal competente podrá autorizarse la misma.

Artículo 79. **Modificaciones del plazo.** El plazo total de ciento veinte (120) días de licencia por maternidad, podrá modificarse en los siguientes casos:

a) **Nacimiento múltiple**: En caso de nacimiento múltiple se acordarán ciento ochenta (180) días corridos de licencia por maternidad.

RICARDO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

b) **Nacimiento prematuro**: En caso de nacimiento prematuro – menos de treinta y seis (36) semanas de gestación - , con peso bajo para su edad gestacional y/o trastornos de salud, se acordarán ciento cincuenta (150) días corridos de licencia por maternidad condicionados a la supervivencia del niño. De lo contrario se aplicará el inciso d) del presente.

c) **Nacimiento prematuros múltiples**: En el caso de nacimientos prematuros múltiples se acordarán ciento ochenta (180) días corridos de licencia por maternidad, condicionado este período a la supervivencia de por lo menos dos criaturas. Si sobreviviere un solo niño se concederán ciento cincuenta (150) días corridos. Si no sobreviviere ninguno se aplicará el inciso d) del presente.

d) **Fallecimiento del hijo**: Si producido el nacimiento sobreviniere el fallecimiento de/los niños se otorgarán treinta (30) días corridos de licencia por maternidad, los que se acumularán a la fracción de licencia ya utilizada.

e) Defunción fetal: Si se produce la pérdida del embarazo después de ciento cuarenta (140) días – veinte (20) semanas de gestación – se otorgarán treinta (30) días corridos de licencia con goce de haberes.

f) **Por fallecimiento de la esposa o conviviente por motivos o en ocasión del parto:** Se le concederá al Agente una licencia de treinta (30) días corridos que se elevarán a sesenta (60) días corridos en caso de nacimientos múltiples. Esta licencia quedará condicionada a la supervivencia del/los niño/s.
Cuando los trastornos propios del estado de gravidez o los sobrevinientes del parto, así como los ocasionados por aborto o pérdida se prolonguen más allá de los términos establecidos, serán considerados como afecciones o lesiones de corto o largo tratamiento según sea el caso.

Artículo 80. Por razones de familia. Los empleados tendrán derecho a las siguientes licencias especiales por razones familiares:

a) Tenencia con fines de adopción
b) Atención del grupo familiar enfermo
c) Por matrimonio del empleado
d) Estado de excedencia

***a)* Tenencia con fines de adopción.** El/la empleado/a que acredite que se le ha entregado judicialmente la adopción de uno o más niños, de hasta siete años de edad, tendrá derecho a noventa (90) días corridos de licencia con goce de haberes. Si la tenencia, guarda o tutela lo fuera de niños de hasta nueve meses de edad la licencia será de ciento veinte (120) días corridos

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

con goce de haberes. En caso de tenencia guarda o tutela múltiple se aplicará lo dispuesto en el inciso a) del Artículo 79°.

b) **Atención del grupo familiar.** Para atención de un miembro del grupo familiar a cargo del empleado que se encuentre enfermo o accidentado, se concederá licencia especial con goce de haberes, excluidos los adicionales y suplementos, de hasta veinticinco (25) días corridos por año calendario, continuos o discontinuos. A los fines de esta licencia se considerará como familiar a cargo a las siguientes personas: cónyuge, conviviente, hijos menores solteros y padres que cohabiten con el empleado en forma permanente. Cuando medien circunstancias de excepción debidamente justificadas, en especial cuando la afectación del familiar a cargo sea terminal o amenace gravemente su sobrevivencia, los plazos de la licencia especial serán los que determinen mediante la reglamentación a dictarse.

c) **Por matrimonio.** Corresponderá acordar licencia con goce de haberes por el término de diez (10) días corridos, efectivizados a partir de la fecha del matrimonio civil.

d) **Estado de excedencia.** Se acordará a solicitud de la empleada hasta doce (12) meses de licencia sin goce de haberes, a partir de la finalización de la licencia por maternidad, o de tenencia con fines de adopción.

Artículo 83. **Sin goce de haberes.** Los empleados tendrán derecho a las licencias extraordinarias sin goce de haberes que se especifican más abajo. La autoridad de aplicación establecerá las condiciones para el cese de las licencias concedidas.

a) Candidatura a cargos electivos
b) Ejercicio de cargos electivos o funciones superiores de gobierno
c) Ejercicio de cargos de mayor jerarquía
d) Asuntos particulares
e) Licencia gremial

a) **Candidatura a cargos electivos.** Prevista para empleados que fueren designados candidatos a miembro de los Poderes Ejecutivo o Legislativo de la Nación, Provincia o Municipio. Para gozar de la misma deberá acreditar un año de antigüedad ininterrumpida en la Administración Pública Municipal.

b) **Ejercicio de cargos electivos o funciones superiores de gobierno.** Para empleados que fueren designados electivamente como miembros de los Poderes Ejecutivo o Legislativo de la Nación, Provincia o Municipio. Para gozar de la misma deberá acreditar un año de antigüedad ininterrumpida en la Administración Pública Municipal.

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

c) **Ejercicio de cargos de mayor jerarquía.** El empleado que fuere designado en cargos de mayor jerarquía funcional no comprendidos dentro de los regímenes de empleo o escalafonarios vigentes, deberá solicitar licencia sin goce de haberes en la función que ejerce.

d) **Asuntos particulares.** El empleado podrá hacer uso de una licencia sin goce de haberes, en forma continua o fraccionada hasta completar seis (6) meses continuos, acreditando cinco (5) años de antigüedad, dicha licencia podrá elevarse hasta doce (12) meses si acreditare diez años de antigüedad ininterrumpida en la administración pública municipal. Solo podrá considerarse el otorgamiento de una nueva franquicia de la que aquí se trata, una vez que hallan transcurrido diez (10) años de su cumplimiento y siempre que medien los requisitos de antigüedad preindicados.

e) **Licencia gremial.** Se le concederá licencia gremial sin goce de haberes, a aquellos empleados elegidos o designados para desempeñar cargos electivos en asociaciones sindicales con personería y/o inscripción gremial, por el lapso que dure su mandato. Una vez finalizado el mandato, el empleado deberá reincorporarse a sus funciones en la administración dentro de los veinte (20) días hábiles posteriores a la fecha de finalización de su mandato en un todo de conformidad con las previsiones de la ley 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 85. **Conceptos.** En el cumplimiento de la jornada de labor los empleados tienen derecho a las franquicias conforme a las normas y limitaciones que se establecen en el presente capítulo para cada caso, y por las siguientes causas:

a) Horario para estudiantes universitarios
b) Reducción horario para empleadas madres de hijos lactantes
c) Capacitación y perfeccionamiento profesional
d) Por trámites personales
e) Delegados gremiales

a) **Horario para estudiantes universitarios**. Cuando el empleado municipal acredite regularmente todos los años su condición de alumno universitario, el horario podrá ser adecuado con la conformidad de la unidad en la que sirva. Cualquiera sea la adecuación, deberá cumplirse la prestación mínima horaria establecida en el Título IV del Capítulo III de la presente Ordenanza. Con la graduación del estudiante el derecho a la franquicia se extinguirá automáticamente.

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

b) Reducción horaria para empleadas madres de hijos lactantes. Las madres lactantes podrán reducir en dos (2) horas la jornada laboral y análogamente el cupo horario semanal establecido en el Título VI Sistema de Carrera, para la atención del niño en sus doce (12) primeros meses de vida.

c) Capacitación y perfeccionamiento profesional. Los empleados que asistan a instancias de capacitación, organizadas por la Administración Municipal u otros organismos de capacitación públicos y privados, podrán acordar en sus respectivos servicios su aplicación en horarios de trabajo. Para el caso de eventos de capacitación comprendidos en el Título VI del Capítulo III de la presente Ordenanza, el tiempo que insuma a los empleados su asistencia será considerado como horario trabajado en jornada corriente. Los directivos de área y autoridades superiores autorizarán la asistencia o aplicación del empleado a los eventos de capacitación. Para el caso de eventos organizados por otros organismos de capacitación, los empleados podrán convenir su asistencia siempre que se cumplan las prestaciones mínimas horarias referidas en el artículo 43° de la presente Ordenanza.

d) Trámites personales. Los empleados municipales dispondrán de una franquicia de (42) cuarenta y dos horas anuales, para la realización de trámites particulares.

e) Delegados Gremiales. De conformidad con lo establecido en el artículo 44° inciso c) de la ley 23.551, concédase a los miembros de las comisiones directivas de las entidades gremiales, sus delegados, delegados ante organismos centrales y congresos una franquicia colectiva de 250 jornadas laborales con goce íntegro de haberes. Las entidades gremiales deberán presentar anualmente ante la Autoridad de aplicación, los listados pertinentes a efectos del control en el uso de la franquicia. Asimismo deberá comunicar con 48 horas de anticipación, a la fecha de utilización del crédito laboral, al sector respectivo o a la Dirección General de Recursos Humanos.

Artículo 90. Potestad Disciplinaria. Están facultados para aplicar la sanción de llamado de atención, apercibimiento y suspensión las siguientes autoridades:

a) Directores Generales y Directores o rango análogo: hasta cinco (5) días de suspensión
b) Presidentes de Cuerpos colegiados y autárquicos de la Administración Municipal y Secretarios y Subsecretarios: hasta diez (10) días de suspensión.
c) Intendente Municipal: hasta quince (15) días de suspensión

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE

Artículo 94. Faltas y Penas. Son causas para aplicar las sanciones de llamado de atención, apercibimiento y suspensión las siguientes:

a) Realizar en lugares y/o horarios de trabajo tareas o actividades ajenas al servicio.
b) Faltas de respeto en perjuicio del público, otros empleados o superiores; siempre que por su gravedad no sean sancionables con la cesantía.
c) Desobediencia a órdenes o disposiciones del servicio en acuerdo a los deberes y obligaciones establecidos en el presente Estatuto.
d) Negligencia en el cumplimiento de sus funciones o tareas asignadas en el servicio
e) Incumplimiento de los Derechos y Prohibiciones especificados en la presente Ordenanza.
f) Negligencia en el uso de elementos de seguridad.
g) Inobservancia de procedimientos de trabajo relativos a la seguridad.
h) Acumular tres (3) llegadas tardes mensuales.

Artículo 2°: Comuníquese al Poder Ejecutivo Municipal, dése al Diario de Sesiones, publíquese en el Boletín Oficial, regístrese y cumplido **ARCHIVESE**.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL CONCEJO DELIBERANTE, EN LA VIGESIMOSEPTIMA REUNION, VIGÉSIMA SESION DE TABLAS, OCURRIDA EL 26 DE DICIEMBRE DE 2001.

OSCAR DARIO GALLEGO
SECRETARIO LEGISLATIVO
CONCEJO DELIBERANTE

Ing. TULIO CARLOS SCHADLICH
PRESIDENTE
CONCEJO DELIBERANTE