

Dictamen, fundamento y texto del proyecto de ley marco el empleo público municipal en la provincia de buenos aires, aprobado por la Comision de trabajo en su reunión del día 30 de noviembre de 2010.

La Plata, 30 de Noviembre de 2010.

REF: D- 2430/10-11. PROYECTO DE LEY. ESTADO PARLAMENTARIO: 26/08/2010 .AUTOR: MANCINI JORGE OMAR (FRENTE PARA LA VICTORIA) .ESTABLECIENDO NORMAS QUE REGULARAN LAS RELACIONES DEL EMPLEO PUBLICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES.-

Honorable Cámara:

Vuestra COMISION DE TRABAJO en la reunión realizada el día 30 de noviembre ha considerado el expediente mencionado en el epígrafe D- 2430/10-11 PROYECTO DE LEY. ESTADO PARLAMENTARIO: 26/08/2010 .AUTOR: MANCINI JORGE OMAR (FRENTE PARA LA VICTORIA) .ESTABLECIENDO NORMAS QUE REGULARAN LAS RELACIONES DEL EMPLEO PUBLICO DE LOS TRABAJADORES DE LAS MUNICIPALIDADES

Y por los fundamentos que se acompañan se aconseja su aprobación con cambios, conforme surge de las actas obrantes en el libro pertinente.

Señor Presidente:

FUNDAMENTOS.

A partir del año 1976, como consecuencia de la dictadura militar, y con el paraguas de la vigencia el Estatuto para el Proceso de Reorganización Nacional, el Gobernador de facto de la Provincia de Buenos Aires, en uso de las facultades de los Honorables Concejos Deliberantes, dictó un gran número de normas regulatorias de las funciones municipales. Así, desde el mes de octubre del año 1977 el régimen de empleo público en dicho ámbito estuvo regido por la Ordenanza General 207.

Recuperadas las instituciones democráticas, en el año 1983 volvieron a funcionar Honorables Concejos Deliberantes los que, en algunos casos, reemplazaron los regímenes impuestos por los anteriores gobiernos de facto, por ordenanzas municipales sancionadas en el ejercicio de sus funciones.

De este modo, la Ordenanza General 207 fue sustituida y/o complementada por las normativas locales, aunque esto no ocurrió en todos los casos, donde se dieron regímenes de hecho, articulados con una suerte de negociación colectiva factica que tuvo su mejor expresión durante la gobernación de Antonio Cafiero.

Vencido el mandato de este gobernador esa practica se discontinuo, hasta que en el año 1996 la Honorable Legislatura de la Provincia de Buenos Aires sancionó el “Estatuto para el Empleado Municipal”, Ley 11.757.

La Ley 11.757 fue vetada parcialmente por el Gobernador mediante Decreto 61/96 del 11 de enero de ese año, en sus arts. 19 inc. b) y g); 30 incs. a), b), c) y d); 45 inc. c); 95 y 105 y promulgado el resto de su texto el que aún se encuentra vigente.

Esta norma, de factura similar al de la O.G. 207, fija un régimen de derechos y obligaciones de los empleados municipales.

La norma comentada ha sido objeto de críticas crecientes desde su promulgación. Su régimen de estabilidad, sujeto al arbitrio del administrador y lindante con el desconocimiento de la garantía constitucional, resulta uno de los puntos de mayor agravio a los principios del empleo público en nuestro esquema constitucional. Su régimen salarial de compensaciones y subsidios, al haber fijado limitantes y su estabilidad en personal de planta permanente y personal de planta temporaria, desconociendo componentes salariales adquiridos y hasta la fecha merece similar reproche.

El procedimiento disciplinario regulado en dicha norma permite desplazamientos y cese de remuneraciones durante el proceso lo que implican medidas arbitrarias y la imposición de penas antes de tener una resolución, de tal manera que permite ser usado como herramienta de persecución, un auténtico mecanismo de mobbing autorizado legalmente.

La norma que comentamos deja a cargo del Departamento Ejecutivo la regulación de los concursos para el ingreso a la función pública permitiendo que la sola voluntad de dicha autoridad bloquee cualquiera expectativa de carrera profesional entre otras cuestiones.

A partir de la entrada en vigencia de este Estatuto, se derogó el inciso 4 del artículo 63 de la Ley Orgánica de las Municipalidades (Dec. Ley 6769/58) otorgándosele competencia a los Departamentos Ejecutivos Comunales en materia de reestructuración orgánica otorgando de esa manera una herramienta de prescindibilidad contra el empleado público de la que ni ha gozado ninguna administración en periodos democráticos.

Debe tenerse en cuenta que el efecto de la norma comentada en el ámbito municipal, no hizo que la gestión de las relaciones de empleo escapara a la crónica debilidad institucional de los municipios. A la falta de una convicción plena en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores como servidores del Estado local a favor del ciudadano, se suma una ausencia de políticas referidas al ingreso, desarrollo y finalidad de las carreras de los empleados, que permite pensar el empleo y la función pública local como política de Estado.

Por su parte, los regímenes escalafonarios han sido desbordados por una realidad de salarios bajos y negociaciones sectoriales o individuales que llevaron al conjunto de los agentes a las escalas más altas las que igualmente debieron ser suplementadas por horas extras, y otros sistemas informales de compensación salarial, usando esa arbitrariedad como yugo disciplinador de los reclamos.

Este incumplimiento de las reglas constitucionales permitió un sistema clientelar con “ganadores” y “perdedores” desde el mismo momento del ingreso. Los empleados municipales de la provincia de Buenos Aires hace tiempo que perdieron la memoria - no así la esperanza- de algo parecido a una carrera profesional. Al congelamiento salarial, el desconocimiento profesional, la inestabilidad en el puesto, negación de la carrera, persecución del sistema sancionatorio, rechazo de la negociación

colectivas como forma de regulación, se suma el hecho de que la norma en sí no resolvió la tensión entre el reconocimiento de la experiencia (a través del reconocimiento de la antigüedad en el sistema) y la valoración de las capacidades y competencias.

Estos datos alcanzan para explicar nuestra propuesta de fijar un régimen de relaciones laborales en el empleo público municipal que subsane el daño causado reemplazando la ley que criticamos por una norma que, fijando mínimos inderogables, permite en cada ámbito municipal, por el procedimiento de la negociación, adecuar los contenidos a las posibilidades reales de articulación entre las partes.

La norma que proponemos rompe con el modelo formal impuesto por la dictadura, dejando de ser una directriz para el manejo del personal por los ejecutivos municipales, para ser una norma que garantiza mínimos laborales para los empleados y sus organizaciones.

La norma propuesta se ajusta a las cláusulas constitucionales en la materia, así como a los convenios OIT.

Se salvan las observaciones técnicas que mereciera la ley 11757 así como los institutos que bien podrían tacharse de inconstitucionales.

La Norma se estructura a través del reconocimiento de los principios generales del derecho de empleo público reconocido por nuestra constitución.

Se regula el sistema de ingreso eliminando las limitaciones de edad y nacionalidad.

Se establece un plexo de derechos y obligaciones claramente ordenados con criterio de relación prestacional, de la misma forma que las prohibiciones se ordenan coordinadoras con los principios sancionatorios.

El régimen remuneratorio y el de licencia reconocen la posibilidad de articular entre las partes soluciones adecuadas a la realidad de cada municipio.

El régimen de carrera como la regulación de la estabilidad responde a la necesidad de dar cumplimiento a la manda constitucional al respecto.

El régimen sancionatorio se ajusta a los principios constitucionales de garantías de debido proceso y presunción de inocencia, evitando que sea el proceso una pena en sí. Se han corregidos errores formales en la redacción del proyecto, como el último párrafo del inciso 17 del art. 12, que remitía a una norma inexistente.

De la concepción que se nutre el texto, muchas de las soluciones se remiten al mecanismo de la negociación.

La experiencia argentina actual es rica y demostrativa que la tendencia a negociar democratiza los espacios de trabajo, aporta racionalidad al discurso de ambas partes y configura escenarios de colaboración y paz social.

Desde lo económico, ninguna de las cláusulas genera por sí un aumento del gasto municipal en las remuneraciones de su personal

Al contrario y en base a la experiencia creemos firmemente que el juego dinámico de las relaciones colectivas, con el manejo de la información necesario, permitirá ajustar el marco salarial a compromisos mutuamente cumplibles.

La presencia de los trabajadores como colectivo, como sujeto autónomo y responsable, un actor social en paridad de condiciones, es un logro que los peronistas resaltamos repetidamente.

La presencia de los sindicatos en la escena pública, como parte de quienes participan en las decisiones porque las ejecutan y son quienes sufren o disfrutan las consecuencias, es hoy por hoy un requisito innegable de paz social.

Por esto es que en cuanto peronista, no solo es un orgullo impulsar esta norma sino que es parte de mi obligación política por concepción doctrinaria. Pero aun si no lo fuera, si no creyese en la historia que me trajo hasta aquí, mi concepción humanista y democrática me llevaría a adoptar similar posición.

Las dictaduras, las décadas de esplendor conservador de comienzos y fines del siglo pasado, son las únicas voces que se han atrevido a ir en contra de los derechos de los empleados públicos y de sus sindicatos. Las primeras, dejaron sangre y muerte. Las segundas, desolación y desempleo. Ambas destruyeron al Estado como factor de desarrollo e integración. Hemos saldado parte de esta deuda con los empleados provinciales y con los maestros. No subsiste ninguna causa noble que nos impida hacerlo con los trabajadores municipales.

Por ello solicito a mis compañeros, compañeras y pares, me acompañen con su voto en el presente proyecto.

Por lo expuesto, solicitamos a las diputadas y a los diputados, acompañen con su voto positivo el presente proyecto.

Presidente.

Jorge Omar MANCINI.

Vicepresidente.

Juan Carlos JUAREZ.

Secretaria.

Liliana PIANI.

Vocales:

Carlos Alberto ACUÑA.

Alfredo Mario ANTONUCCIO.

Ismael José PASSAGLIA.

Roberto Jorge PASSO.

Analia Elizabet RICHMOND.

PROYECTO DE LEY MARCO DEL EMPLEO PUBLICO MUNICIPAL.

**El Senado y la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires sancionan
con fuerza de:**

LEY

CAPÍTULO I. PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 1º.-Fuentes de Regulación.

Las relaciones de empleo público de los trabajadores de las municipalidades de la provincia de Buenos Aires se rigen por:

La Constitución de la Provincia de Buenos Aires.

La presente Ley.

Los convenios colectivos.

Los Convenios de la OIT.

Las normas reglamentarias.

Los usos y costumbres.

Las ordenanzas reglamentarias.

El régimen resultante constituye el contenido mínimo de la relación de empleo municipal, de orden público y progresivo, y toda disposición o acuerdo en contrario y perjuicio resulta nula de nulidad absoluta.

Artículo 2º.- Principios.

El empleo público municipal se rige por los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad y, en caso de duda, interpretación a favor del trabajador.

La relación de empleo público comprendida en la presente ley deberá observar, en especial y obligatoriamente, además los siguientes principios:

Ingreso por concurso público y abierto.

Transparencia y ecuanimidad en los procedimientos de selección y promoción.

Igualdad de trato y no discriminación.

Asignación de funciones adecuadas.

Responsabilidad vinculada al cumplimiento de las funciones.

Capacitación laboral y profesional integrales.

Movilidad sobre la base del respeto a la dignidad personal y en correlación con la formación profesional, evitando un ejercicio irrazonable de esa facultad, que no se alteren modalidades esenciales del contrato, ni se causen perjuicio material ni moral al trabajador. La transgresión a lo establecido dará derecho al trabajador a la reposición en el lugar de trabajo y en las condiciones detentadas al momento del hecho.

Remuneración justa, conformada por diversos componentes que tengan relación con el

nivel escalafonario alcanzado, la función efectivamente desempeñada, la experiencia e idoneidad en el cumplimiento del trabajo y la antigüedad en el empleo. El salario básico del ingresante, tanto en planta permanente como en transitoria, no será inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil fijado a nivel nacional.

CAPÍTULO II.

Artículo 3° – Ámbito de aplicación.

La presente ley constituye el régimen básico aplicable al personal de la Administración Pública municipal, y toda otra forma de organización del trabajo y las funciones propias de las administraciones locales que se incluyan en esta regulación por convenio colectivo.

Los trabajadores comprendidos en la presente ley se encuentran excluidos del régimen de la Ley Nacional N° 20.744 (t.o. 1976).

Quedan exceptuados de la presente ley:

Los funcionarios electivos, sus asesores, el personal de staff.
Los empleados comprendidos en estatutos particulares.
Los puestos o categorías excluidos por convenio colectivo.

CAPÍTULO III DEL INGRESO.

Artículo 4°.- Principio general.

Todo habitante de la provincia mayor de 18 años y sin límite de edad, podrá aspirar al empleo público municipal.

El ingreso se formaliza mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto de conformidad con las reglas que se establezcan por vía reglamentaria o convencional debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

Artículo 5°-Inhabilidades.

No pueden ingresar:

Quienes hubieran sido condenados o se encuentren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente por delito contra la Administración Pública y estuvieren afectados por inhabilitación administrativa o judicial para ejercer cargos públicos.

Quienes hubieran sido condenados o estuvieren procesados con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.

Las personas que hayan ejercido los cargos de titulares de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado nacional, provincial o municipal, en períodos de interrupción del orden democrático.

Quienes hubieran sido sancionados con exoneración en cualquier cargo público, nacional, provincial o municipal, hasta tanto no sea dispuesta la rehabilitación.

Quienes hubieran sido sancionados con cesantía firme conforme a lo que se establezca por vía reglamentaria.

El fallido o concursado civilmente mientras no obtenga su rehabilitación judicial. Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente ley son nulas.

CAPÍTULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Artículo 6°.- Derechos en general.

Los trabajadores municipales tienen derecho:

A condiciones dignas y equitativas de labor.

A desarrollar una carrera administrativa, que le posibilite el desarrollo personal y profesional, con la provisión de los recursos suficientes para el cumplimiento de sus tareas.

A la igualdad de oportunidades en la carrera administrativa
A no sufrir discriminación injusta.

A una retribución justa, conforme lo establecido en el art. 2 inc.14 de esta ley.

A la protección de la salud en el trabajo, y a condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado a las leyes que rigen en la materia.

A un régimen de licencias de conformidad con lo establecido en la presente ley y en los convenios colectivos de trabajo.

A la participación en la reglamentación de sus condiciones de empleo por vía de la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los represente conforme las pautas de la ley 23551 o la que en el futuro la reemplace.

A la participación por las organizaciones sindicales representativas conforme las pautas de la ley 23551 o la que en el futuro la reemplace, en los procedimientos de evaluación de desempeño, calificaciones y cuestiones disciplinarias.

A la percepción de compensaciones en carácter de viáticos o servicios extraordinarios y otros adicionales, en los casos y condiciones que determine la reglamentación respectiva,

A la estabilidad en el empleo.

A la libre agremiación.

Al ejercicio de los derechos de negociación colectiva y huelga, a través de las asociaciones sindicales representativas conforme las pautas de la ley 23551 o la que en el futuro la reemplace.

Artículo 7.- Obligaciones.

Los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

A prestar personalmente el servicio objeto de su empleo en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad determinados por la autoridad competente,

A observar en el desempeño una conducta correcta, digna y decorosa acorde con su jerarquía y función.

A observar las órdenes emanadas de quien tenga competencia para impartirlas, que reúnan las formalidades del caso y que sean propias de la función asignada.,

A guardar la discreción correspondiente con respecto a todos los hechos y datos de los cuales tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones salvo los que impliquen la comisión de un delito de acción pública.

A observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas desarrolladas
A someterse a las evaluaciones anuales de desempeño realizadas por la autoridad competente.

A presentar una declaración jurada de bienes y acumulación de cargos, funciones y/o pasividades al momento de tomar posesión del cargo y presentar otra declaración jurada de bienes al momento del cese de acuerdo con la reglamentación que se dicte.
A Informar de todo acto, hecho o procedimiento que pudiere causar perjuicio al Estado o configurar un delito contra este.

A comparecer a la citación del sumario pudiendo negarse a declarar cuando lo tuviera que hacer en carácter de imputado.

Artículo 8.- Prohibiciones.

Los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones hasta un año después de su egreso.
Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal,

Valerse directa o indirectamente de las facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a la misma o para realizar proselitismo o acción política, utilizar personal, bienes o recursos de la administración municipal con fines particulares,

Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación, trato injusto o violencia en el trabajo.

Recibir dádivas, obsequios u otras ventajas con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones o como consecuencia de ellas, las demás conductas no previstas en esta ley pero contempladas expresamente en la Convención Interamericana contra la Corrupción.

CAPÍTULO V. DEL RÉGIMEN REMUNERATORIO.

Artículo 9.- Régimen remuneratorio.

Se entenderá por remuneración, a los efectos de la presente ley, la ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación general, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de empleo municipal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

El régimen remuneratorio garantizara el principio de salario justo e igual remuneración por igual tarea para todos los trabajadores municipales de la provincia de Buenos Aires, respetando lo establecido en cuanto al Salario Mínimo Vital y Móvil.

El régimen remuneratorio debe incentivar la contratación a las tareas y puede estar conformado por distintos componentes que tengan relación con:

El nivel escalafonario alcanzado,

La función efectivamente desempeñada,

La calidad evidenciada en el cumplimiento del trabajo,

La antigüedad en el empleo.
El conocimiento exigido.
Las competencias comprometidas.
Y todo otro elemento que por convenio colectivo se acuerde.

CAPÍTULO VI DEL RÉGIMEN DE LICENCIAS.

Artículo 12.- Licencias.

1. Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a las siguientes licencias:

Descanso anual remunerado.

El período de descanso anual remunerado por cada año calendario y siempre que el trabajador haya tenido un mínimo de antigüedad de 6 meses de:

14 días hábiles cuando la antigüedad en el empleo no exceda de 5 años,
21 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 5 años no exceda de 10,
28 días hábiles cuando siendo la antigüedad mayor de 10 años, y no exceda de 20 y
35 días hábiles cuando la antigüedad exceda de 20 años.

El goce puede ser reglado en la negociación colectiva debiendo tenerse presente las características y necesidades de las respectivas áreas.

El trabajador que al 31 de diciembre no complete los 6 meses de trabajo tiene derecho a gozar de la parte proporcional correspondiente a dicho lapso a partir de la fecha en que se cumpla ese mínimo de trabajo.

2. Enfermedades o accidentes inculpables.

Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del agente a percibir su remuneración durante el período de veinticuatro (24) meses. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar a cada agente se liquidará conforme lo que perciba en el momento de la interrupción que fueren acordados a los de su misma categoría

3. Enfermedad de familiar o menor del cual se ejerza su representación legal.

Los trabajadores tienen derecho a una licencia por enfermedad de familiar a cargo o menor del cual ejerza su representación legal, de hasta quince (15) días corridos, con goce de haberes.

Quedan comprendidos los trabajadores que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva.

Licencia especial para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales.

Los trabajadores tienen derecho a una licencia especial anual para atención de familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal, con necesidades especiales, ya

sea por causas congénitas o sobrevinientes, de hasta veinte (20) días corridos con goce de haberes.

Vencido este término, tienen derecho a una licencia especial anual de hasta veinte (20) días corridos sin goce de haberes.

Quedan comprendidos los agentes que tengan menores a cargo legalmente o enmarcados en la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda o tenencia temporaria de menores hasta su adopción definitiva.

En estos casos, los agentes adjuntarán a su legajo personal la constancia médica que acredite la condición de persona con necesidades especiales del familiar a cargo o menor del cual se ejerza su representación legal.

4. Enfermedad de largo tratamiento.

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de 2 años con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año adicional, durante el cual percibirá el 75% de sus haberes.

5.- Maternidad y adopción.

Las trabajadoras tienen derecho a una licencia paga en los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y en los sesenta (60) días posteriores. Pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior, siempre que aquella no sea inferior a los treinta (30) días.

En caso de adelantarse el alumbramiento, los días no utilizados de la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período de post-parto.

En caso de nacimiento múltiple el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por el término de quince (15) días corridos por cada hijo nacido con vida de ese parto, después del primero.

Si el/los recién nacido/s debiera/n permanecer internado/s en el área de neonatología, el lapso previsto para el período de post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Vencido el lapso previsto para el período de post-parto, la trabajadora podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

6.- Licencia por nacimiento de hijo muerto o fallecido a poco de nacer.

Si se produjera un parto de criatura muerta o que falleciere a poco de nacer la licencia para la trabajadora será de treinta (30) días corridos.

7.- Licencia por adopción.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se comuniquen al empleador que la autoridad judicial o administrativa competente, notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quien adopte a un niño/niña de hasta 12 años tendrá derecho a una licencia por un período de noventa (90) días corridos con goce íntegro de haberes.

Quien adopte simultáneamente a más de un niño/a de hasta doce (12) años tendrá derecho a una licencia por un período de ciento veinte (120) días corridos.

Si los adoptantes fueran cónyuges, el trabajador varón tendrá derecho a una licencia de diez (10) días corridos.

En todos los casos para hacer uso de este beneficio, el trabajador adoptante deberá acreditar su situación con certificación expedida por institución competente.

8.- Exámenes.

Se otorgará licencia con goce íntegro de haberes por un máximo de 5 días corridos por examen y por un total de 28 días en el año calendario, a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos oficiales o incorporados a la enseñanza oficial, nacionales, provinciales o municipales, y en establecimientos privados reconocidos oficialmente en calidad de alumnos regulares o libres, para rendir exámenes en turnos fijados oficialmente, debiéndose presentar debida constancia escrita del examen rendido, otorgada por las autoridades del establecimiento educacional respectivo.

9.- Nacimiento de hijo.

Los trabajadores varones tienen derecho a una licencia con goce de haberes de diez (10) días corridos por nacimiento de hijo.

10.- Pausa por alimentación y cuidado de hijo.

La pausa por alimentación y cuidado de hijo comprende el derecho a una pausa de dos (2) horas diarias que podrá ser dividida en fracciones cuando se destine a lactancia natural o artificial del hijo menor de doce (12) meses. Si ambos padres fueran agentes, no podrán utilizarla en forma simultánea. Igual beneficio se acordará a los trabajadores que posean la tenencia, guarda o tutela de niños/niñas de hasta 1 año de edad, debidamente acreditada mediante certificación expedida por autoridad judicial o administrativa competente.

11.- Matrimonio.

Los trabajadores tienen derecho a una licencia con goce de haberes de 10 días corridos por matrimonio.

12.- Fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, de hijos, de padres y de hermanos, de nietos.

Por fallecimiento de cónyuge, conviviente, hijos, padres, hermanos o nietos, hasta 3 días corridos de licencia.

13.- Cargos electivos.

Por ejercicio de cargos electivos de orden político o gremial se les concederá licencia sin percepción de haberes mientras duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus funciones dentro de los 30 días de haber finalizado sus mandatos.

14.- Donación de sangre.

Se otorgará con goce íntegro de haberes un día laborable en cada oportunidad y a razón de hasta dos por año calendario, con la presentación del certificado correspondiente.

15.- Licencia deportiva.

Los trabajadores que sean deportistas aficionados tienen derecho a una licencia deportiva con goce de haberes para la preparación y/o participación en disciplinas deportivas, siempre que hayan sido designados por las federaciones u organismos regionales, nacionales o internacionales reconocidos de la actividad que practican, sujeta a la reglamentación que se dicte o a la negociación colectiva.

16.- Por adaptación.

Los trabajadores tienen derecho a una franquicia horaria de hasta tres (3) horas diarias durante cuatro (4) días corridos con goce de haberes por adaptación escolar de hijo en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, siempre que el establecimiento se encuentre fuera del lugar de trabajo. Si ambos padres fueran agentes, la licencia sólo podrá ser utilizada por uno de ellos.

Cada dependencia establecerá las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

17.- Licencia especial para controles de prevención del cáncer génito mamario o del Antígeno Prostático Específico (PSA), según el género.

Las trabajadoras y trabajadores comprendidos en la presente ley tienen derecho a una licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención del cáncer, según los siguientes criterios:

Todas las mujeres, un día al año a fin de realizar el control ginecológico completo: papanicolau, colposcopia y examen de mamas.

Los varones mayores de cuarenta y cinco (45) años, medio día al año a fin de realizar el control del Antígeno Prostático Específico (PSA).

Las constancias de haber realizado dichos exámenes deben ser presentadas por el personal beneficiario de licencia ante la Dirección de Recursos Humanos o similar del organismo correspondiente.

CAPÍTULO VII DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA.

Artículo 13.- Principios a los que se debe sujetar la carrera administrativa.

La carrera administrativa para los trabajadores de la planta permanente se regulará con sujeción a los siguientes principios:

Jerarquización de la carrera administrativa y de los trabajadores;

Progreso en la carrera administrativa a través de mecanismos transparentes e igualitarios de selección y concursos;

Igualdad de oportunidades y de trato;

Capacitación, desarrollo y crecimiento;

Participación de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, conforme lo establecido por la ley 23551 o la que la reemplace, en los procesos de elección, evaluación y promoción;

Evaluación periódica de desempeño de los trabajadores;

Acceso a los niveles jerárquicos de conducción, en los términos previstos en el presente artículo.

La negociación colectiva podrá adaptar y desarrollar los principios legales y pautas reglamentarias que regirán la carrera administrativa a través de convenios marco y convenio colectivo local.

Artículo 14.- Escalafón.

El escalafón se organizara por especialidad, la que comprenderá niveles y grados coordinados de acuerdo con la complejidad, responsabilidad y requisitos de capacitación propios de las funciones respectivas.

Artículo 15.- Evaluación de desempeño.

Se establece un régimen de evaluación de desempeño de los trabajadores a través de los convenios colectivos, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación y el derecho a recurrir los resultados de la misma.

Esta comprenderá la de la gestión y la del desempeño personal, como la del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas.

La evaluación prevista en los apartados anteriores deberá incluir la intervención de una Comisión integrada por funcionarios del Poder Ejecutivo y veedores de las organizaciones sindicales a las que referencia esta ley.

CAPÍTULO IX DE LA ESTABILIDAD.

Artículo 16.- Principio general.

Los trabajadores de la planta permanente tienen derecho a la estabilidad entendida como el derecho de estos a conservar el empleo hasta que se encuentren en condiciones de jubilarse, la que se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta ley.

Artículo 17.- Adquisición de la estabilidad.

A los efectos de la adquisición de la estabilidad deberá prestar servicios efectivos durante un período previo de seis (6) meses.

CAPÍTULO X DE LAS MODALIDADES DE LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

Artículo 18- Trabajadores transitorios.

El régimen de contrataciones de trabajadores por tiempo determinado comprende exclusivamente la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual o temporario, que no puedan ser realizados por personal de la planta permanente de la Administración municipal.

Se deberá realizar por contrato escrito, donde se establecerá obligatoriamente la tarea a desarrollar, la jornada de trabajo, el tiempo de la contratación y la remuneración a percibir. Del contrato se deberá hacer entrega al trabajador contratado, bajo pena de nulidad.

En ningún caso la planta de trabajadores transitorios podrá superar el 10% de la planta permanente.

Cualquier infracción a lo establecido en los dos párrafos anteriores, convertirá al trabajo transitorio en definitivo y al trabajador se lo considerará ingresado en la planta permanente.

El régimen de prestación por servicios de los trabajadores contratados de las Autoridades Electivas debe ser reglamentado por el Poder Ejecutivo, y sólo comprende funciones de asesoramiento o de asistencia administrativa. Los trabajadores cesan en sus funciones en forma simultánea con la Autoridad cuyo Gabinete integran, y su designación puede ser cancelada en cualquier momento.

CAPÍTULO XI DE LAS SITUACIONES DE REVISTA.

Artículo 19.- Principio General.

El personal cumple servicios efectivos en el cargo y función para los cuales ha sido designado.

Cuando se trate de personal de planta permanente, éste revisará en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

Cuando se trate de personal transitorio, éste revistará en uno de los niveles escalafonarios previstos por las normas que regulan la materia.

Artículo 20- Situaciones especiales.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, el personal puede revistar en forma transitoria y excepcional en alguna de las siguientes situaciones especiales, conforme a normas que regulen la materia:

1.- Ejercicio de un cargo superior.

Se considera que existe ejercicio de un cargo superior cuando un trabajador asume en forma transitoria funciones inherentes a una posición de nivel superior al propio, con retención de su situación de revista.

En dicho supuesto percibirá la remuneración del cargo desempeñado. La negociación colectiva establecerá las particularidades de la situación.

2.- Comisión de servicio.

Un trabajador se encuentra en comisión de servicio cuando por acto administrativo es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual.

3.- Adscripción.

Un trabajador revista adscripto cuando es destinado a ejercer sus funciones en forma transitoria fuera del asiento habitual de éstas, a requerimiento de un organismo solicitante y para cumplir funciones propias de la competencia específica del ente requirente.

La adscripción puede disponerse para que el personal permanente preste servicios fuera de su ámbito, o para que el personal de otros organismos públicos se desempeñe en éste.

4.- Disponibilidad.

Se encontrarán en situación de disponibilidad aquellos trabajadores que se encuadren en el Capítulo XIII de la presente Ley.

CAPÍTULO XII DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 21.- Medidas disciplinarias.

Los trabajadores se encontrarán sujetos a las siguientes medidas disciplinarias:

1.- Apercibimiento.

2.- Suspensión de hasta 30 días.

Son causas para la sanción de apercibimiento o suspensión:

Incumplimiento reiterado del horario establecido, sin perjuicio de tenerse como antecedente a los fines de la evaluación anual de desempeño;
Inasistencias injustificadas en tanto no excedan los 10 días de servicios en el lapso de 12 meses inmediatos anteriores y siempre que no configure abandono de servicio;
Falta de respeto a los superiores, iguales, subordinados, a los administrados, o el público, debidamente acreditada.

Negligencia en el cumplimiento de las funciones;

Incumplimiento de las obligaciones y quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en los artículos 10 y 11 de la presente Ley.

3. Cesantía.

Son causas para la cesantía:

Abandono de servicio, previa intimación fehaciente emanada de autoridad competente a fin de que lo retome, cuando medie 5 o más inasistencias injustificadas consecutivas del trabajador.

Inasistencias injustificadas que excedan los 15 días en el lapso de los 12 meses inmediatos anteriores.

Infracciones que den lugar a la suspensión, cuando hayan totalizado en los 12 meses inmediatos anteriores, más de 30 días de suspensión;

Incumplimiento grave de las obligaciones y quebrantamiento grave de las prohibiciones establecidas en los artículos de la presente ley;

Condena firme por delito doloso.

4.- Exoneración.

Son causas de exoneración:

Falta grave que perjudique materialmente a la Administración;

Dictado de condena firme por delito contra la Administración;

Incumplimiento grave e intencional de órdenes legalmente impartidas, con objeto de causar perjuicio.

Imposición de pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para ejercer cargos públicos.

Estas sanciones se aplicarán sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles y penales que fijen las leyes vigentes. Las suspensiones se harán efectivas sin prestación de servicios ni percepción de haberes, en la forma y los términos que determine la reglamentación o los convenios colectivos.

Artículo 22- Procedimiento.

A los fines de la aplicación de las sanciones se requerirá la instrucción de un sumario previo, conforme el procedimiento que se establezca por acuerdo colectivo, el cual deberá garantizar al imputado el derecho de defensa.

Quedan exceptuados del procedimiento de sumario previo los apercibimientos y las suspensiones por un término inferior a los 3 días.

Toda sanción se graduará teniendo en cuenta la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados.

Deberán respetarse las garantías de debido proceso, presunción de inocencia y defensa.

La sanción solo se hará efectiva pasados los cinco días de su notificación sin que se interponga recurso contra ella.

Artículo 23- Suspensión preventiva.

El trabajador bajo sumario no podrá ser suspendido preventivamente o trasladado con carácter transitorio sin orden judicial pertinente.

El plazo de traslado o suspensión preventiva no podrá exceder el máximo de 90 días corridos. En el caso de la suspensión preventiva, ésta deberá aplicarse por períodos que no excedan de 30 días como máximo, - renovables de así corresponder- hasta agotar el plazo respectivo, sin afectación del derecho de percibir sus haberes.

Artículo 24- Simultaneidad con proceso penal.

La sustanciación de los sumarios administrativos por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes son independientes de la causa penal.

El sumario será secreto hasta que el sumariante dé por terminada la prueba de cargo, solo cuando concurriese con la acción penal.

Artículo 25.- Extinción de la acción.

La acción disciplinaria se extinguirá por fallecimiento del responsable o por el transcurso de 2 años a contar de la fecha de la comisión de la falta.

Artículo 26- Recurso judicial.

Todas las sanciones disciplinarias son susceptibles de ser recorridas judicialmente. La interposición del recurso tendrá efecto suspensivo.

El recurso debe ser interpuesto dentro de los 5 días de notificada la sanción.

CAPÍTULO XIII DE LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO.

Artículo 27.- De las causas de extinción.

La relación de empleo público se extingue:

Por renuncia del trabajador, cesantía o exoneración;

Por fallecimiento del trabajador;

Por encontrarse el trabajador en condiciones de acceder al beneficio jubilatorio;

Por retiro voluntario o jubilación anticipada;
Por las demás causas previstas en la presente ley y el convenio colectivo.

Artículo 28. – De la jubilación.

Cuando el trabajador reúna las condiciones legales de edad y años de servicios con aportes para acceder al beneficio jubilatorio, podrá ser intimado fehacientemente a iniciar los trámites correspondientes debiendo promover tal gestión dentro de los 30 días corridos de su fehaciente notificación. La relación de empleo subsistirá hasta el otorgamiento definitivo del beneficio.

**CAPÍTULO XIV
DISPOSICIONES GENERALES.**

Artículo 29- Personas con necesidades especiales.

El convenio colectivo establecerá los mecanismos y condiciones a los fines de garantizar el cumplimiento del cupo previsto para las personas con necesidades especiales de conformidad con lo establecido en la legislación vigente. En la creación de nuevos puestos, los municipios deberán considerar su ocupación por personas con capacidades especiales diseñando y describiendo el mismo a tal fin.

**CAPÍTULO XV
CLÁUSULAS TRANSITORIAS**

Artículo 30– Personal contratado.

Las partes paritarias procederán a revisar, en el término de noventa días a partir de la sanción de la presente ley, la normativa vigente en materia de personal contratado, y la situación de aquellos trabajadores comprendidos en dicho régimen, que observen características de regularidad y antigüedad en la administración, en actividades y funciones habituales de las plantas permanentes y/o transitorias.

Artículo 31: derogase la ley 11757, sus modificatorias y concordantes y toda regulación dictada en su consecuencia.

Artículo 32. De forma.

Nota: el presente texto reproduce el original del proyecto tal cual fue despachado de la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados de la Provincia de Buenos Aires.

En el mismo se pueden observar algunos errores de forma que no modifican el contenido del mismo.

Ejemplo de esos errores son: la discontinuidad en la correlatividad de la enumeración de los capítulos de la ley (del capítulo VII, se pasa al IX, no enumerando el capítulo VIII); la misma se reitera en los artículos (del artículo 9, se pasa al 12 sin haber enumerado los artículos 10 y 11).