

# Estatuto escalafón para personas con servicios en municipalidades.

LEY 5.892  
MENDOZA, 12 de Agosto de 1992  
Boletín Oficial, 14 de Octubre de 1992  
Vigente, de alcance general  
Id SAIJ: LPM0005892

MUNICIPALIDADES-EMPLEADOS PUBLICOS-ESCALAFON- AGRUPAMIENTO TECNICO-PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO- ESTABILIDAD DEL EMPLEADO PUBLICO-CONCURSO DE CARGOS- INGRESO A LA FUNCION PUBLICA-PLANTA PERMANENTE- PERSONAL CONTRATADO-REMUNERACION-REGIMEN DISCIPLINARIO- RECURSOS ADMINISTRATIVOS-PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO- CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO.

EL SENADO Y CAMARA DE DIPUTADOS DE LA PROVINCIA DE MENDOZA, SANCIONAN CON FUERZA DE LEY:

## CAPITULO I NORMAS GENERALES

ART. 1: El presente estatuto escalafón, comprende a todas las personas que por acto administrativo emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en las municipalidades o en organismos públicos autárquicos, vinculados funcionalmente con una o más municipalidades de la provincia de Mendoza.

ART. 2: Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley:

- a) las autoridades electivas de los departamentos deliberativo y ejecutivo de las municipalidades;
- b) secretarios, subsecretarios y directores del departamento ejecutivo, presidentes y miembros de los directorios de empresas municipales, autoridades superiores de entes autárquicos, vinculados funcionalmente con una o más municipalidades;
- c) secretarios y demás funcionarios superiores de los concejos deliberantes y de los bloques que lo constituyen;
- d) asesores y secretarios privados designados fuera de las categorías que componen el presente estatuto escalafon;

El personal de los concejos deliberantes, será incluido dentro de las pautas escalafonarias previstas en la presente ley. Solo se le conferirá estabilidad si hubiese sido designado por los procesos de selección previstos en esta ley. El beneficio de estabilidad no corresponderá en ningún caso al personal de los bloques que constituyen los concejos deliberantes.

Los concejos deliberantes tendrán respecto de sus empleados, los derechos, obligaciones y facultades que esta ley determina al departamento ejecutivo municipal.

## CAPITULO II NORMAS ESCALAFONARIAS

ART. 3: Para la determinación de los derechos y obligaciones que corresponden a cada uno de los empleados comprendidos en el presente estatuto escalafon, las plantas de personal incluidos dentro de sus disposiciones, son clasificadas por categorías. Se reconocen grados dentro de cada categoría, como factores de adecuación remuneratoria, destinados a premiar la eficiencia del personal en el cumplimiento de sus servicios.

A su vez, las funciones que se asignen a los trabajadores municipales, responden a los agrupamientos contenidos en la presente ley, cuyos segmentos se denominan tramos. La prestación puede incluirse en alguna de las modalidades previstas por este estatuto.

## DEFINICIONES Y CONCEPTOS

ART. 4: CATEGORÍA: Es la ubicación escalafonaria que corresponde al agente en razón de su función y progreso en la carrera, dentro del agrupamiento de personal al que pertenece.

grado: es el factor de adecuación remuneratoria de cada categoría, que corresponde al agente durante un año, en razón de su calificación, o de la calificación sectorial del grupo al que pertenece.

Agrupamiento: es cada uno de los sectores en que se divide el trabajo en la administración municipal, en razón de las funciones que desempeñen los agentes.

tramo: es cada uno de los segmentos que constituyen los agrupamientos;

Modalidad: es cada una de las diversas formas que puede asumir la relación de empleo, en razón de las circunstancias específicas de la prestación, razonablemente justificadas.

## AGRUPAMIENTOS

ART. 5: El personal comprendido en el presente estatuto escalafon, prestara servicios dentro de alguno de los siguientes agrupamientos:

- a) administrativo;
- b) servicios y obras municipales;
- c) profesional y tecnico.

Cumplen funciones en el agrupamiento administrativo, aquellos agentes que intervienen en el proceso de recaudación tributaria, sistema de cómputos, inversión de la renta, adquisición y cuidado de los bienes, organización del personal, recepción de los requerimientos comunitarios y demás tareas no especificadas que se realizan en el ámbito de los entes municipales, y el personal docente, de gestión de la salud, de control del tránsito y de servicios internos.

Cumplen funciones del agrupamiento servicios y obras municipales, los empleados que realizan tareas materiales en beneficio directo de la comunidad, tales como las de construcción, conservación, limpieza, recolección, y tratamiento de residuos domiciliarios, provisión de bienes de consumo directo, instalación y mantenimiento del alumbrado público, conducción de vehículos y maquinas y, en general, las que competen a los servicios de prestación municipal, y los agentes que deben fiscalizar o realizar la gerencia de dichas tareas.

Cumplen funciones en el agrupamiento profesional y tecnico, los agentes que poseen titulo universitario, o de educación secundaria técnica habilitante, y realizan para los organismos municipales, tareas inherentes a la incumbencia de sus respectivos títulos.

## **NOMENCLADOR DE FUNCIONES**

ART. 6: Las funciones, su ubicación dentro de los agrupamientos y tramos de conformidad con lo que determina la presente ley, y las categorías que correspondan a los agentes que las desempeñan, serán determinadas por el nomenclador de funciones que dicte cada municipalidad, con la previa participación del sindicato municipal correspondiente al municipio de que se trate. Dicho nomenclador deberá estar contenido en la ordenanza presupuestaria anual. En los entes autárquicos, será dictada anualmente por la autoridad superior.

El nomenclador podrá aumentar o disminuir la categoría anteriormente asignada a una funcion, dentro de los limites impuestos por el agrupamiento respectivo; ello, en ningún caso, podrá importar una disminución de la categoría en que un agente se desempeñe, ni siquiera a los efectos del computo de su salario para el beneficio previsional futuro.

## **NOMENCLADOR DE FUNCIONES**

ART. 7: El nomenclador al que refiere el ARTICULO anterior, deberá fijar tramos que determinen fehacientemente, dentro de cada agrupamiento, la existencia de funciones gerenciales, de contralor interno y externo y de simple ejecución.

Son funciones gerenciales las que corresponden al personal superior estable, responsable de la aplicación de las políticas comunales y de la conducción de órganos internos municipales, en dependencia directa de los funcionarios excluidos de la presente ley, en razón del carácter político de su ejercicio.

Son funciones de contralor interno, las que corresponden a los agentes que fiscalizan o supervisan las tareas que cumplen otros empleados y tienen a su cargo la conducción de organismo de menor jerarquía, dependiendo de quienes ejercen funciones gerenciales.

son funciones de contralor externo las de inspección municipal.

Son funciones de simple ejecución, las que se cumplen en la realización de obras o prestación de servicios en forma directa, las de atención de publico, los servicios internos y en general, las tareas que se ejecutan por aplicación de reglamentos, instructivos u ordenes, sin personal a cargo, aun cuando deban transmitir conocimientos, aconsejar o coordinar los trabajos de otros agentes.

## CATEGORÍAS

ART. 8: Las categorías correspondientes al presente estatuto escalafon, son nueve y se individualizan por letras alfabéticamente ordenadas desde la inicial "a" a la "i" ambas inclusive.

En los nomencladores de funciones que establezcan las municipalidades, se respetara el siguiente marco normativo para la asignación de categorías:

agrupamiento administrativo: tramo funciones de ejecución, categorías a,b,c, y d; tramo funciones de contralor interno y externo, categorías e,f y g, tramo funciones gerenciales, categorías h e i.

Agrupamiento obras y servicios municipales: tramo funciones de ejecución, categorías a,b,c,d, y e, tramo funciones de contralor interno, categoría f y g; tramo funciones gerenciales, categoría h e i.

Agrupamiento profesional y tecnico, tramo funciones ejecutivas a cargo de profesionales, con titulo universitario superior, categorías "f" y "g" y a cargo de técnicos, categorías "e" y "f"; tramo funciones de contralor interno o externo, a cargo de profesionales, categoría "h" y de técnicas, categoría "g"; tramo funciones gerenciales, categoría "i".

## CATEGORÍAS

ART. 9: La base remuneratoria de cada categoría será la que establezca la convención de empleo municipal a nivel provincial. En el presupuesto municipal, se determinara la composición del salario que estará conformada por dicha base, con mas el suplemento que se determine en cada caso.

El suplemento que prevea la ordenanza presupuestaria, no podrá importar un aumento sobre el que haya previsto el proyecto elevado por el departamento ejecutivo. El departamento ejecutivo podrá otorgar aumentos, en atención a circunstancias debidamente justificadas, pero ellos quedaran sujetos a ratificación confirmatoria del concejo deliberante.

## GRADOS

ART. 10: El grado que corresponda al agente, dentro de su categoría, será obtenido en forma anual, de conformidad con las reglas que seguidamente se establecen. El grado inicial "1", corresponderá al factor multiplicador uno de la "asignación de la categoría".

Los grados subsiguientes corresponderán a los siguientes factores multiplicadores:

Grado "2", factor 1,04; grado "3", factor 1,08, grado "4", factor 1,15; grado "5", factor 1,20; grado "6", factor 1,30.

## GRADOS

ART. 11: Hasta tres grados por encima del grado uno, serán otorgados al agente individualmente en función de formulas polinómicas que se determinaran en las convenciones de empleo municipal previstas en la presente ley y que deberán contener entre otros, los siguientes componentes:

- a) eficiencia demostrada por el empleado, de acuerdo con la calificación conceptual que le otorgue su superior,
- b) puntualidad y asistencia efectiva al trabajo, acreditada por tablas de presentismo,
- c) cursos de perfeccionamiento aprobados,
- d) reconocimiento de méritos efectuados por sus superiores y por instituciones intermedias,
- e) propuestas de mejoramiento del servicio, elevadas a las autoridades, especialmente las puestas en practica por estas, f) actos demostrativos de alto compromiso social,
- g) antigüedad del agente en su funcion,
- h) antecedentes incorporados al legajo del agente, durante los últimos tres años o menor tiempo de servicio.

## GRADOS

ART. 12: El departamento ejecutivo o la autoridad superior del ente autárquico de que se trate, podrá otorgar a los agentes, hasta dos grados por encima de los que le hayan correspondido, por aplicación de lo dispuesto en el art.

Anterior, en razón de la excelencia del grupo de empleados a los que este pertenezca. Los grupos beneficiarios del otorgamiento, serán determinados por acto emitido por la autoridad que lo produzca.

## GRADOS

ART. 13: El grado que corresponda al agente en virtud de lo previsto en los ARTICULOS 10, 11 y 12 de la presente ley, será determinado en forma anual. La adecuación remuneratoria a que de origen, será devengada el 1o de julio del año de su determinación y el 30 de junio del año siguiente. La adecuación de la remuneracion obtenida en razón del grado, no se considerara derecho adquirido para lo futuro, se perderá automáticamente vencido el plazo de percepción previsto en la presente ley, y su aumento o disminución, dependerá del grado que obtenga el agente para el período posterior.

En el supuesto de no haber sido oportunamente otorgado el grado correspondiente, por demoras en la calificación de los agentes, seguirán provisoriamente percibiendo la adecuación remuneratoria devengada durante el período anterior.

## GRADOS

ART. 14: El órgano competente para la selección de personal en cada municipalidad o ente comprendido dentro de la presente ley, entenderá de los reclamos habidos por aplicación de las formulas previstas en el art. 11. Los reclamos deberán deducirse dentro del termino de cinco (5) días hábiles y ser resueltos en un plazo de quince (15) días hábiles. La resolución que dicte la junta de selección, causara estado y no podrá ser impugnada por vía de recursos administrativos.

## MODALIDADES

ART. 15: Esta ley adhiere al principio de estabilidad del empleado municipal y protege la expectativa de la carrera, no obstante admite las siguientes modalidades de empleo fundadas en la apreciación razonable de las circunstancias de la prestación:

- a) designación por tareas de temporada: el agente prestara el servicio durante determinadas épocas del año, en razón del aumento de los requerimientos sociales durante las mismas;
- b) designación eventual para el cumplimiento de tareas especificas, previstas al momento del ingreso;
- c) designación a plazo fijo, por períodos de hasta un año, renovable por el municipio por una sola vez.

Vencida la prórroga, el contrato no podrá ser nuevamente renovado;

- d) las modalidades flexibles de designación previstas en la ley 24013, sus modificatorias complementarias y reglamentos que en su consecuencia se dicten.

## MODALIDADES

ART. 16: Los agentes que sean designados de conformidad con las previsiones de los párrafos a, b, c y d del ARTICULO anterior, no serán beneficiarios de los derechos a la estabilidad y a la carrera, ni se les abonara incremento por el factor grado.

Los nomencladores de funciones que se establezcan en cada municipalidad, podrán determinar "premios por productividad", no remunerativos ni bonificables, en favor de dichos empleados.

Los agentes designados a plazo fijo, que desempeñen funciones previstas en el nomenclador establecido en el art. 6o De la presente ley, serán remunerados de conformidad con las categorías asignables a dichas funciones.

## MODALIDADES

ART. 17: El personal con o sin derecho a la estabilidad y a la carrera podrá prestar el servicio, bajo alguna de las siguientes modalidades de trabajo, que se adoptaran con la previa participación del sindicato municipal correspondiente:

- a) trabajo por tareas, consistente en un sistema por el que se fija un numero de unidades de obra o servicios, como equivalente a la jornada de trabajo, de tal forma que el agente, concluida la prestación de las unidades correspondientes, tendrá por cumplido su horario de labor, cualquiera sea el numero de horas trabajadas;
- b) trabajo por equipos, en que entre los propios agentes que forman parte de un grupo o cuadrilla, se distribuyen las tareas y las jornadas de labor, de modo tal que en el tiempo comprometido realicen el trabajo asignado.

## MODALIDADES

ART. 18: El porcentaje máximo de agentes que podrán ser incluidos en la modalidad prevista en el inciso d) del art. 15 De la presente ley, en cada municipio, será establecido en las convenciones de empleo municipal para lo que se consideraran las circunstancias socioeconómicas de cada departamento de la provincia. La contratación de personal bajo esta modalidad, no tendrá incidencia a los fines de determinación de la alícuota que corresponda a cada municipalidad en el sistema de coparticipación previsto en las leyes provinciales respectivas, pero los gastos que demanden, deberán ser financiados mediante partidas específicas y con recursos obtenidos especialmente con el fin de fomentar el desarrollo económico.

## INGRESO Y CARRERA

ART. 19: Carrera es el derecho que asiste al agente que demuestra su idoneidad, de progresar dentro de las distintas funciones y categorías previstas dentro del nomenclador del organismo en el que presta el servicio. Para asegurar los beneficios de la carrera, toda vacante en funciones a las que se haya asignado una categoría superior a la inicial, deberá ser cubierta por agentes que posean categoría inferior, excepto en las funciones para las que se haya previsto categoría i, o cuando no haya podido cubrirse la vacante por carencia de postulantes idóneos, caso en los que los procedimientos de selección e ingreso, serán abiertos. Las condiciones de ingreso del agente, serán establecidas para cada funcion y categoría por el nomenclador previsto en la presente ley. Podrán ser ampliadas al iniciarse cada proceso de selección, por la junta respectiva, al configurar el perfil del cargo, para permitir una adecuación a los requerimientos de la tarea a desempeñar.

## INGRESO Y CARRERA

ART. 20: Los procedimientos de selección, serán establecidos por los nomencladores de funciones, con sujeción al siguiente marco normativo:

- a) en cada municipalidad o ente comprendido en la presente ley, existirá una junta de selección entre cuyos

componentes deberá existir por lo menos, un representante gremial y uno, directamente elegido por el personal, con sus respectivos suplentes, guardándose la proporción de un representante gremial y uno del personal cada tres (3) que designe el departamento ejecutivo;

b) toda vez que se decida cubrir una vacante fuera de los casos contemplados en el art. 15 De esta ley, se procederá a la selección del aspirante por medio de la junta mencionada;

c) las vacancias en la categoría inicial de cada agrupamiento en categoría i, serán cubiertas mediante proceso de selección abierto, en el que podrán intervenir todas las personas que cumplan los recaudos fijados en el nomenclador de funciones y los correspondientes al perfil del cargo, sin perjuicio de computarse especialmente los antecedentes de empleo en el municipio de que se trate;

d) las vacancias en las demás categorías, serán objeto de un proceso de selección cerrado para los agentes que posean categoría inferior a la que se concursa;

e) en los procesos de selección, el postulante deberá cumplir los recaudos fijados en el nomenclador de funciones, en la determinación previa del perfil del cargo y si lo requiere el departamento ejecutivo municipal, someterse a examen de un profesional selector de personal externo, cuyo dictamen será considerado por la junta;

f) si ninguno de los postulantes convocados a proceso de selección cerrado fuera aprobado, se procederá a cubrir el cargo por proceso de selección abierto;

g) ninguna designación podrá efectuarse, fuera de las excepciones previstas en la presente ley, sin dictamen concordante de la junta de selección;

h) los dictámenes de dicha junta solo podrán ser recurridos en reconsideración, por queja interpuesta dentro de los cinco (5) días hábiles de publicarse el resultado del trámite de selección, mediante escrito con expresión de las causas motivantes de la impugnación;

i) la junta deberá expedirse en su reconsideración, dentro del quinto día y su nuevo dictamen pondrá fin a la vía administrativa, pudiendo el agente promover el proceso judicial que regula el art. Siguiente, que no suspenderá la designación del postulante seleccionado;

## **INGRESO Y CARRERA**

ART. 21: El dictamen en reconsideración de la junta de selección, causara estado en sede municipal y en su contra, solo procederá acción administrativa ante la Suprema Corte de Justicia. La demanda deberá promoverse dentro de los treinta (30) días de la notificación del dictamen definitivo de la junta, aun cuando no se haya cubierto el cargo mediante la resolución de designación respectiva, bajo apercibimiento de caducidad. Estarán legitimados para su promoción, quienes hubieran recurrido en reconsideración el pronunciamiento de la junta, y quien, habiendo sido admitido en ese pronunciamiento, es suplantado en oportunidad de resolverse la reconsideracion.

La acción deducida se regirá por las reglas comunes de procedimiento, pero también será citada al juicio la persona beneficiaria en el pronunciamiento definitivo de la junta, haya sido o no designada, quien podrá hacerse

parte.

La demanda no suspenderá el proceso de designación, pero el nombramiento del agente, quedara condicionado a la confirmación posterior que realice la suprema corte de justicia.

Si el tribunal revocase el dictamen definitivo de la junta de selección, el agente designado condicionalmente será sustituido por el vencedor en la instancia judicial, en el cargo disputado.

## **INGRESO Y CARRERA**

ART. 22: El agente designado en forma condicional, de conformidad con lo que dispone el art. 21 De la presente ley, no tendrá derecho a indemnización alguna motivada por la anulación o revocación judicial del dictamen de la junta de selección y consecuente pérdida del empleo. Si hubiese prestado anteriores funciones en su cargo, dotado de estabilidad, será restituido inmediatamente en el mismo, sin mas trámite y sin necesidad de pronunciamiento alguno.

## **INGRESO Y CARRERA**

ART. 23: Quien resulte impuesto en el cargo por resolución judicial revocatoria o anulatoria del dictamen de la junta de selección, tendrá derecho a percibir, como única indemnización y sin ningún otro resarcimiento, el importe de un mes de la asignación de la categoría en la que le correspondía acceder, por cada año o fracción mayor de tres (3) meses, en que estuvo excluido del cargo. Si durante dicho intervalo hubiese desempeñado funciones en el municipio o ente de que se trate, solo tendrá derecho a percibir la diferencia entre la asignación de su categoría de revista y la de aquella en que le correspondía acceder, por cada año o fracción mayor de tres (3) meses.

## **ADICIONALES**

ART. 24: Los adicionales salariales que correspondan a los agentes municipales serán fijados por las convenciones de empleo municipal de nivel provincial previstas por la presente ley, sin perjuicio de lo que pudiera establecer cada comuna.

## **ADICIONALES**

ART. 25: Dichos adicionales podrán ser reemplazados, aumentadas o disminuidas sus alícuotas, transformados o revocados por las convenciones de empleo municipal. Mantendrán su vigencia hasta tanto se convenga una

nueva convención.

## **ADICIONALES**

ART. 26: Sin perjuicio de lo dispuesto en los ARTICULOS anteriores, se establece el adicional por funcion critica, que se determinara por resolución del departamento ejecutivo o autoridad superior del ente en que se preste el servicio y se abonara a los agentes que deban desempeñarse bajo regímenes de incompatibilidad profesional, dedicación exclusiva, mayor jornada, responsabilidad extraordinaria, o en tareas de gerenciamiento o contralor interno o externo, de cuyo rendimiento dependa el funcionamiento de un sector del organismo o el mejoramiento de las rentas municipales. El adicional es revocable en cualquier tiempo por el departamento ejecutivo o autoridad otorgante y será graduado en el nomenclador de funciones entre el treinta por ciento (30%) y cien por ciento (100%) de la asignación De la categoría. No será remunerativo ni bonificable.

asimismo deberá preverse el pago de un adicional por tareas de recolección de residuos, trabajos en cloacas o plantas de tratamiento de detritus, trabajos en plantas de de potabilización de agua, servicios de carácter obrero en cementerios y crematorios y limpieza de acequias.

## **ADICIONALES**

ART. 27: Las tareas que el personal del tramo ejecución de los agrupamientos "obras y servicios publicos" y "administrativo" de las municipalidades u otros entes comprendidos en la presente ley, realicen fuera de su jornada de trabajo, serán remuneradas bajo el regimen de horas extraordinarias en iguales condiciones que las previstas para los trabajadores del sector privado (ley de contrato de trabajo), o por los que fije la comisión paritaria.

## **CAPITULO III NORMAS ESTATUTARIAS**

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 28: La entidad empleadora y el empleado comprendido en el presente estatuto escalafon, están obligados, activa y pasivamente, no solo a todos aquellos comportamientos que sean consecuencia de la índole de la vinculación, de los acuerdos que se celebren colectivamente y de los deberes publicos, apreciados con criterio de colaboración, solidaridad social y mejoramiento del servicio a la comunidad.

Ambos deben obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen empleado al ejecutar las obligaciones y ejercer los derechos emergentes de su relación de empleo.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 29: Se reconoce en la entidad empleadora la facultad de organizar administrativa, técnica y económicamente las dependencias publicas en las que se presta el servicio.

Como consecuencia de ello, puede establecer cambios en las modalidades de la prestación a cargo del agente, y en la forma de realizar el trabajo del conjunto, sin perjuicio del debido respeto a su calificación y categoría. Cuando el cambio de modalidad importe una modificación sustancial en las condiciones de trabajo, deberá ser fundamentada.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 30: También se reconoce en la entidad empleadora la facultad de dirigir las prestaciones a cargo del agente, que deberán ser ejercidas funcionalmente atendiendo a los fines del empleo y a la excelencia en la prestación de servicios a la comunidad, propendiendo al mejoramiento integral del empleado.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 31: Cada municipalidad o ente comprendido dentro de las previsiones de la presente ley, deberá dictar los reglamentos necesarios para el ejercicio de los poderes de organización y dirección que le competen. El agente deberá cumplir dichas normas, con los criterios enunciados precedentemente.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 32: Se reconoce a los agentes, sin perjuicio de otros derechos que les asistan dentro de los criterios señalados en los ARTICULOS anteriores, los siguientes derechos:

- a) derecho a la estabilidad en las condiciones previstas en la presente ley;
- b) derecho a la retribución determinada de conformidad con la funcion que desempeñe;
- c) derecho a la carrera;
- d) derecho a la capacitación;
- e) derecho a gozar de las licencias que corresponden al empleado publico de la provincia;
- f) derecho a participar de actividades políticas y gremiales y asociarse para ello o con otros fines útiles; derecho a ser respetado en su decisión de no participar de dichas actividades;

- g) derecho a los beneficios de la seguridad social y del regimen de compensaciones familiares que corresponde a los empleados publicos de Mendoza;
- h) derecho a la protección del seguro mutual integral, organizado por la provincia de Mendoza;
- i) derecho a participar del sistema jubilatorio correspondiente a los empleados de la provincia de Mendoza;
- j) derecho a ser debidamente equipado para su trabajo, cuando por la naturaleza de las tareas así lo requiera;
- k) derecho a la prevención y protección contra infortunios del trabajo;
- l) derecho a la compensación de los gastos que demande la ejecución de sus tareas y al pago de viáticos por distancia, cuando deba prestar servicios fuera del lugar de su residencia;
- ll) derecho de presentar peticiones y ser escuchados en sus reclamos por las vías legales y reglamentarias pertinentes;
- m) derecho de elevar sugerencias relativas al mejoramiento del servicio.
- n) Compensaciones, subsidios e indemnizaciones;
- o) Asistencia Social del agente y de su familia;
- p) Traslados y Permutas con otros Municipios o con organismos públicos provinciales;
- q) Adscripciones a otros Municipios o con otros organismos públicos provinciales;
- r) Renunciar al cargo.

La presente enumeración no es taxativa, pudiendo ampliarse además de lo previsto en la primera parte del presente, por vía de negociación colectiva."

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 33: Los empleados municipales gozan de los derechos que acuerdan las leyes nacionales y provinciales vigentes, para el caso de infortunios laborales. Deberán ser oportuna e integralmente atendidos en caso de accidentes de trabajo.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES**

ART. 34: Los técnicos y profesionales comprendidos en la presente ley, deberán prestar los servicios y ejecutar las obras inherentes a su capacitación, no solo en el beneficio directo de cada municipio o entidad sujeta a sus disposiciones, sino también, en beneficio directo de los administrados, en aquellos casos en que así lo disponga el departamento ejecutivo o autoridad superior del ente de que se trate en razón de un interés social y publico, y

siempre dentro de la jornada de trabajo.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES

"Artículo 34 bis: Sin perjuicio de los deberes que impongan las normas y reglamentaciones establecidas por los Municipios, en el marco de las atribuciones otorgadas por los artículos 29, 30, 31, y concordantes de la presente ley, el personal municipal está obligado a:

- a) La prestación personal del servicio, con eficiencia, eficacia, capacidad y diligencia, en el lugar, con las condiciones de tiempo y forma, que determine la entidad empleadora;
- 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 educación y corrección en su relación de servicio con el público, con 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 cuyo objeto sea la realización de actos de servicios compatibles con las funciones del agente;
- e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera otro beneficio, con motivo de la obtención de un resultado en el desempeño de sus funciones;
- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva, en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en sus funciones;
- g) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en sus funciones;
- h) Declarar todas las actividades que desempeñe a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones como empleado público;
- i) Excusarse de intervenir en todo asunto en que su actuación pueda originar interpretaciones de imparcialidad o incompatibilidad;
- j) Enmarcarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos;
- k) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de trabajo establecido;
- l) 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;
- m) Elevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado, y en caso de configurar delito realizar la denuncia correspondiente;
- g) Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquía.

## DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 34 ter: Sin perjuicio de las prohibiciones que impongan otras leyes, como así también, las normas y reglamentaciones establecidas por los Municipios, y de las que surgen como causales de aplicación de sanciones, previstas por los artículos 41, 42 y concordantes de la presente ley, queda prohibido al personal municipal:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con su función;
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar a personas físicas o jurídicas, o integrar sociedades que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que sean proveedores o contratistas de la misma;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados u otorgados por la Administración Nacional, Provincial o Municipal;
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios personales u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por la dependencia en la que presta el servicio;
- 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 derecho del ejercicio de los derechos políticos del agente, de acuerdo a su convicción, siempre que se desenvuelva dentro de un marco de mesura y circunspección;
- f) Hacer uso indebido o con fines particulares de los bienes que integran el patrimonio del Estado;
- g) Entrar o permanecer en lugares donde se practiquen juegos de azar, conforme a la Ley N° 1421;
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## ESTABILIDAD

ART. 35: Los agentes municipales no comprendidos en las excepciones fijadas por el presente estatuto escalafon o en las que posteriormente impongan las leyes, conservaran su cargo mientras no se produzca una causa legal de cese.

son causas legales de cese:

- a) la renuncia;
- b) que el empleado se encuentre en condiciones de obtener su jubilación ordinaria y haya sido emplazado de conformidad con las previsiones de la presente ley, para la realización de los trámites correspondientes;
- c) la desafectación del empleado del servicio por razón de reestructuración, en las condiciones previstas en la

presente ley;

d) la cesantía o exoneración del agente, previo sumario.

## **ESTABILIDAD**

ART. 36: La renuncia deberá ser preavisada por el agente, comunes de anticipación. Transcurrido dicho plazo, se tendrá por aceptada, sin necesidad de acto expreso de la entidad empleadora. Si el empleado estuviera sujeto a sumario, el departamento ejecutivo o la autoridad superior del ente en que el agente preste el servicio, puede suspender el plazo de aceptación de renuncia, a las resultas de la investigación, pero nunca por un termino mayor a tres meses.

## **ESTABILIDAD**

ART. 37: Si un empleado comprendido en el presente estatuto escalafon estuviera en condiciones de obtener su jubilación ordinaria, la entidad empleadora podrá emplazarlo por el termino de un año para que realice los trámites necesarios para percibir el beneficio. Vencido dicho plazo, la empleadora podrá considerar cesado en el cargo al empleado de que se trate, salvo que este acredite fehacientemente haber cumplido los trámites correspondientes sin que la caja de jubilaciones haya acordado la jubilación, o el beneficio le haya sido denegado.

## **ESTABILIDAD**

ART. 38: El departamento ejecutivo o autoridad del ente de que se trate, podrá resolver fundadamente, invocando la necesidad de una reestructuración de los organismos publicos a su cargo, el cierre de unidades de la administración municipal o la cancelación de funciones dentro del municipio.

Adoptada la resolución será notificada fehacientemente a los empleados con prestación del servicio en las unidades sometidas a cierre. Desde el día de su notificación los agentes sujetos a ser desafectados permanecerán en disponibilidad por un plazo de hasta seis meses, sin obligación de prestar servicios, con derecho a la integra percepción de su remuneracion. Vencido dicho plazo sino hubiesen sido reubicados en otra dependencia municipal o en un ente autárquico vinculado funcionalmente con la municipalidad, en funciones propias de su categoría y capacitación, cesaran en el empleo.

En este caso tendrán derecho a percibir una indemnización equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses, tomando como base la asignación de su categoría, con mas el coeficiente de adecuación "grado" y los adicionales remunerativos y bonificables que estuviere percibiendo al tiempo de cesar en su funcion. Los cargos suprimidos en virtud de la aplicación del presente ARTICULO no podrán ser creados nuevamente hasta pasados veinticuatro (24) meses de la supresión.

## ESTABILIDAD

ART. 39: Producido el cese de empleado, deberá suscribirse en forma inmediata ante la autoridad administrativa del trabajo, el correspondiente convenio de pago.

## ESTABILIDAD

ART. 40: Los municipios podrán organizar sistemas de retiro voluntario con el objeto de disminuir sus plantas de personal, quedando autorizados a abonar las indemnizaciones que pacten con sus agentes, dentro de las previsiones presupuestarias pertinentes. El retiro voluntario, se regirá por las disposiciones inherentes a la renuncia del empleado, deberá ser reglamentado con carácter de general, por el municipio o ente que lo aplique, y los acuerdos que se celebren se suscribirán ante las autoridades administrativas laborales.

## ESTABILIDAD

ART. 41: Causa la cesantía del agente la inobservancia de las obligaciones resultantes de su relación de empleo publico, que por su gravedad no consiente la prosecución de la vinculación, valorada prudencialmente por la autoridad que debe resolverla, en el marco del sumario respectivo. Para ello deberá evaluarse las condiciones personales y antecedentes del agente y las circunstancias relativas al incumplimiento.

sin perjuicio de otras que resulten de lo establecido precedentemente, serán consideradas causas de cesantía las siguientes:

- a) inasistencia al trabajo, en forma injustificada y por mas de seis días en los seis meses anteriores a la iniciación del sumario;
- b) quebrantamiento de las prohibiciones especificadas en los reglamentos que se dicten para cada municipio o entidad comprendida en la presente ley, respetando los principios de graduación de la sancion previstos en el presente ARTICULO;
- c) abandono voluntario del servicio sin causa que lo justifique;
- d) falta grave al superior o a otro empleado en el lugar de trabajo o en acto de servicio, debidamente comprobadas;
- e) actos de agresión a otro agente o agresiones recíprocas entre agentes;
- f) reincidir en causas que dan lugar a otras sanciones menores, dentro del año posterior a su aplicación, especialmente en causa de suspensión, agotado el plazo de treinta días corridos en un año;
- g) delito doloso extraño a la administración que sin embargo afecte gravemente el decoro de la funcion y el prestigio del agente;

h) incurrir en fraude por hecho extraño a la administración de que se trate.

## ESTABILIDAD

ART. 42: Causan la exoneración del agente:

- a) delito cometido en contra de la administración en la que el agente presta el servicio;
- b) resistencia a la autoridad o incumplimiento intencional de ordenes legales, en el servicio;
- c) condena judicial por delitos dolosos en cuyos tipos penales, los bienes protegidos sean: la vida, la salud de la población, la propiedad publica, la seguridad o la libertad de los individuos.

## ESTABILIDAD

ART. 43: El agente que haya sido sancionado con cesantía, no podrá reingresar al servicio en un cargo publico rentado, de la provincia de Mendoza, sus municipalidades y entes autárquicos o empresas de capital estatal o mayoritariamente estatal, por un plazo de dos (2) años. El agente exonerado, no podrá hacerlo hasta pasado los diez (10) años. En ambos casos, el plazo se computara desde el día en que quede firme la resolución que haya adoptado la medida correspondiente.

## ESTABILIDAD

ART. 44: El decreto del departamento ejecutivo o la resolución de la autoridad superior del ente autárquico en el que el agente preste el servicio, que imponga la sancion de cesantía o exoneración, deberá ser precedido por un sumario sujeto a las siguientes reglas:

- a) verificado prima facie y sin necesidad de formalidad alguna, un hecho calificable como falta grave, imputable a un agente, o recibida denuncia que atribuye un hecho de esa naturaleza a un agente, los antecedentes serán pasados, sin mas trámites, a la oficina de asesoría letrada, en la que el funcionario a cargo dictaminará, dentro de los diez días, acerca de si el hecho imputado debe ser considerado falta grave del agente, en cuyo caso recomendara las medidas a seguirse para la investigación sumaria.
- b) con el dictamen respectivo, el departamento ejecutivo o autoridad superior del ente, ordenaran las medidas que estimen corresponder, las que podrán ser: 1- sobreseimiento y archivo de las actuaciones y 2- promoción del proceso sumarial.
- c) si se ordenase la promoción del proceso sumarial, se designara al funcionario responsable y al secretario que lo secundara en sus funciones, quienes se notificaran en el expediente. También podrá ordenarse la suspensión preventiva del agente, por un termino no mayor de noventa días.

- d) el funcionario sumariante correrá traslado de las actuaciones al agente sumariado, por un termino perentorio de diez días. Durante dicho plazo, podrán continuarse los actos investigativos pertinentes, los que se harán conocer al agente sumariado para que se expida sobre sus conclusiones, en un termino de cinco días perentorios.
- e) vencido el plazo para contestar los cargos, haya o no respondido el agente sumariado, se ordenara la recepción de las pruebas que resulten admisibles. La admisibilidad de las pruebas, dependerá de su relación con los hechos investigados y de la posibilidad de obtener su producción en el ámbito y plazo correspondiente.
- f) la recepción de las pruebas en el proceso sumarial, deberá cumplirse en un termino de sesenta días, vencido el cual se producirá sin necesidad de declaración alguna, la caducidad de las pruebas no rendidas.
- g) cumplido el trámite de recepción de pruebas, el expediente será puesto a disposición del agente sumariado para que dentro de un plazo de cinco días, alegue por escrito lo que considere oportuno.
- también se notificara al sindicato municipal correspondiente al municipio o ente de que se trate, el que podrá ejercer el derecho de alegar en favor del empleado sumariado, haya o no tenido intervención como defensora, dentro de igual plazo.
- h) vencido el período de alegatos, el sumario quedara en estado de resolver, y pasara a su dictamen por asesor letrado, que deberá expedirse dentro de los cinco días.
- i) vencido dicho plazo, la causa pasara a resolución de la autoridad correspondiente.
- j) el pronunciamiento podrá ser recurrido en reconsideracion dentro del tercer día contado desde su notificación, y la autoridad deberá expedirse dentro de los diez días. El recurso no suspenderá la medida resuelta.
- k) la resolución que recaiga en el recurso de reconsideracion, pondrá fin a la instancia en sede administrativa, no estará sujeta a ningún recurso en el ámbito municipal, y contra ella, solo podrá promoverse la acción judicial administrativa.

## **ESTABILIDAD**

ART. 45: El procedimiento sumarial previsto en el art. Anterior, también se aplicara a las suspensiones disciplinarias que deba resolver la autoridad municipal, en los casos que se requiera sumario previo.

## **ESTABILIDAD**

ART. 46: El trámite previsto en el art. 44, podrá ser reglamentado en cada municipio por decreto del departamento ejecutivo, respetando los marcos legales fijados. Los plazos se contarán en días hábiles.

## **ESTABILIDAD**

ART. 47: Se asegura a todo empleado sumariado, el derecho de hacerse representar en los actos del sumario o ser patrocinado en sus presentaciones, por abogados de la matrícula o representante gremial del sindicato correspondiente al municipio de que se trate.

## **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ART. 48: Además de las sanciones de cesantía y exoneración, el agente podrá ser sancionado con:

- a) apercibimiento;
- b) suspensión de hasta treinta (30) días corridos, en un año.

## **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ART. 49: Corresponderá la sanción de apercibimiento, cuando se trate de incumplimientos menores, que no afecten la prestación regular del servicio por parte del agente. Se dejara constancia de la sanción en el legajo del empleado, y se le notificara la determinación por escrito. El apercibimiento podrá ser aplicado por funcionarios con categorías gerenciales o superiores de los que dependa el agente.

## **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ART. 50: Corresponderá sanción de suspensión, cuando el agente haya cometido faltas cuya gravedad sea insuficiente para producir su cesantía o exoneración, pero que prudencialmente evaluadas, requieran una corrección.

También será sujeto a suspensión el agente que haya merecido apercibimiento por incumplimientos menores y reincida en ellos.

## **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ART. 51: Toda suspensión por mas de quince días corridos, requerirá sumario previo; las suspensiones por términos menores serán aplicadas mediante información escrita del hecho motivante y de sus circunstancias y prueba, una vez oído el agente. Deberán ser aplicadas por el departamento ejecutivo municipal o autoridad superior del ente de que se trate, o funcionarios expresamente delegados al efecto, por dichas autoridades.

Toda suspensión por un termino de quince (15) días o menor, deberá ser aplicada dentro del termino de treinta (30) días hábiles contados desde la constatación del hecho motivo de la sancion; vencido el termino, caducaran.

## **SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ART. 52: Las municipalidades y entes comprendidos dentro de las previsiones de la presente ley, están facultados para reglamentar las causas de suspensión y apercibimiento, como así sus agravantes y atenuantes.

## **JORNADA DE TRABAJO**

ART. 53: Cada municipalidad o ente comprendido dentro de las disposiciones de la presente ley, deberán determinar la jornada de trabajo que corresponda a sus agentes, dentro de un máximo de cuarenta y ocho (48) horas semanales de prestación diaria discontinua y un mínimo de veinticinco (25) horas semanales de prestación diaria continua; podrán efectuar, dentro de dicha jornada las adecuaciones que resulten convenientes en razón de las funciones que los empleados desempeñen y adoptar regímenes de trabajo por turnos rotativos, guardias y otras modalidades de computo del tiempo en el servicio.

La remuneracion que a la fecha de sancion de la presente ley perciben los agentes municipales, incluido el ajuste que les corresponda en razón de lo que disponen las normas transitorias de este estatuto escalafon, se computan por una jornada laboral de treinta horas por semana. Las remuneraciones futuras deberán reconocer como proporción básica que en esta disposición se establece a los fines de su aumento o disminución.

## **CAPACITACION**

ART. 54: Para ser efectivo el derecho del agente a su capacitacion, cada municipalidad o ente autárquico en que resulte aplicable la presente ley, establecerá sistemas destinados a lograr una mejor preparación para el cumplimiento de sus funciones. Dichas actividades podrán ser coordinadas con otros organismos publicos o privados y la entidad gremial representativa de los agentes de que se trata.

## **PRODUCTIVIDAD**

ART. 55: Cada municipalidad organizara sistemas de medición de la productividad en la funcion publica dentro de su ámbito, e informara al gobierno de Mendoza sobre los resultados obtenidos en la materia, por aplicación de las normas estatutarias y escalafonarias contenidas en la presente ley. Asimismo informara el texto de las modificaciones que se proponen en su articulado, dentro del plazo de dos años contados desde su vigencia. Los municipios podrán acordar en las convenciones paritarias, premios por productividad que no se consideraran

como incrementos en la masa salarial a los fines del regimen de coparticipación municipal, en tanto sean vinculados a programas específicos, previamente autorizados por el ministerio de hacienda de la provincia.

También podrá conferir mejoras en la categoría a los agentes que durante dos (2) años hayan obtenido el máximo grado individual de conformidad con el art. 11 De la presente ley.

## **CAPITULO IV NEGOCIACION COLECTIVA**

ART. 56: Las condiciones de empleo de los agentes municipales y su remuneracion, serán acordadas de conformidad con el procedimiento que se establece en los ARTICULOS siguientes, dentro de las convenciones de empleo municipal.

ART. 57: Se suscribirá una convención de empleo municipal de nivel provincial que regulara las condiciones generales de trabajo de los agentes municipales y la remuneracion mínima de cada categoría escalafonaria, aplicables a todos los municipios de la provincia de Mendoza.

ART. 58: Las condiciones generales de trabajo, serán reglamentadas e interpretadas en lo particular y podrán establecerse los suplementos a los que se refiere el art. 9° de la presente ley dentro de cada municipalidad.

ART. 59: La discusión y celebración de las convenciones de empleo municipal con ámbito de aplicación en todo el territorio provincial, se efectuaran en la órbita de la comisión paritaria provincial de agentes municipales. La representación de las municipalidades empleadoras quedara a cargo de los intendentes municipales, que podrán concurrir a la conformación de la comisión por si o por medio de mandatarios designados por decretos de los departamentos ejecutivos municipales. La representación de los agentes, estará a cargo de la entidad gremial de segundo grado mas representativa. Serán presididas por el ministro de gobierno de la provincia, que en su ejercicio, podrá ser asistido por funcionarios de su ministerio.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 60: Con un mes de anticipación al vencimiento del plazo de vigencia de la convención, cualquiera de las partes legitimadas podrá solicitar al ministerio de gobierno de la provincia, u organismo que la reemplace, la formación de la comisión paritaria. Fuera del período establecido, las partes legitimadas podrán formular igual solicitud si circunstancias especiales lo hicieren necesario. La petición se formulara por escrito, con expresión de las causas justificantes y de las materias objeto de la negociacion.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 61: Recibida la solicitud en la forma establecida en el art.

60 De esta ley, si la petición se formulase dentro del plazo correspondiente, el ministerio de gobierno, procederá

a convocará las partes para la constitución de la comisión paritaria y fijara la fecha de inicio de sus deliberaciones. Si la petición se formalizase antes del termino establecido en el art. 60 Del presente estatuto escalafon, el ministerio de gobierno resolverá, previa vista por tres días hábiles a la otra parte. Las notificaciones deberán ser cursadas a los municipios de la provincia.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 62: La negociacion colectiva, comprenderá todas las cuestiones laborales que integran la relación de empleo, a excepción de las siguientes:

- a) la estructura orgánica de los municipios;
- b) las facultades de dirección, organización y jus variandi que se aseguran las municipalidades;
- c) la idoneidad como base de ingreso y promocionen la carrera, demostrada de conformidad con las provisiones sobre selección contenidas en este estatuto escalafon;
- d) incrementos retroactivos de remuneraciones;
- e) adicionales y otros complementos remunerativos destinados a regir por mas tiempo que el que corresponda a la vigencia de la convención en las que se los incluya;
- f) la estructura de categorías, adecuación por grados y modalidades de empleo, previstas en esta ley;
- g) la fijación de derechos que se adquieran irrevocablemente en perjuicio del servicio.

Las cláusulas convencionales que se acuerden en violación de las prohibiciones que anteceden, se tendrán por no escritas y no podrán ser aplicadas por los responsables de las administraciones correspondientes.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 63: Las convenciones de empleo municipal que no se refieran exclusivamente a aspectos salariales, deberán contemplar necesariamente, como condición de su validez, normas o sistemas tendientes a la desburocratización y descentralización administrativa y a la mejor prestación de los servicios, las que deberán ser suficientemente publicadas para conocimiento de los administrados.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 64: Las partes están obligadas a negociar de buena fe.

este principio comporta los siguientes derechos y obligaciones:

- a) la concurrencia a las negociaciones y a las audiencias fijadas en debida forma y con facultades de negociacion suficientes;
- b) la realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad adecuadas;
- c) el intercambio de información necesaria para resolver las cuestiones que se debatan;
- d) la realización de los esfuerzos conducentes a lograr acuerdos que tengan en cuenta las diversas circunstancias del caso.

La infracción a los deberes impuestos en esta disposición, faculta al ministerio de gobierno, a hacer conocer a la población las circunstancias que impiden el progreso de las tratativas paritarias.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 65: El acuerdo al que arriben las partes, constara en un acta que deberá contener:

- a) lugar y fecha de la celebración;
- b) individualización de las partes y de sus representantes;
- c) ámbito de aplicación, con discriminación de los acuerdos que alcancen a todas las municipalidades y de aquellos que solo resulten aplicables en alguna o algunas;
- d) período de vigencia;
- e) cláusulas que conforman el acuerdo, redactadas con claridad suficiente y de modo tal que cada una de ellas refiera a un solo asunto o tema;
- f) toda otra mención, antecedente o elemento de juicio que sirva para una clara aplicación de los alcances del acuerdo.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 66: La convención de empleo municipal, en el nivel provincial deberá ser instrumentada por el poder ejecutivo de la provincia, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde su elevación.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 67: Instrumentado el acuerdo, o vencido el plazo, sin que medie acto expreso, el texto completo será

remitido dentro de los cinco (5) días hábiles a las municipalidades, organización gremial intervinientes y ministerio de gobierno para su registro y boletín oficial para su aplicación.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 68: El acuerdo deberá respetar la existencia de créditos presupuestarios suficientes en cada una de las municipalidades en que debe ser aplicado. Cuando por circunstancias excepcionales se excedan los respectivos créditos presupuestarios, la convención deberá ser sometida a aprobación de los h. Concejos deliberantes de los municipios afectados, previo a su aplicación en los mismos. Hasta tanto se acuerde la aprobación correspondiente y se adecuen las partidas para el cumplimiento de las cláusulas convencionales, los intendentes municipales pagaran remuneraciones y otras bonificaciones a cuenta de lo que en definitiva corresponda, sujetándose a las partidas disponibles.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 69: Las cuotas de solidaridad que se establezcan a favor de la asociación de trabajadores, a cargo de los agentes beneficiarios, serán retenibles de los haberes de los empleados afiliados o no a la organización sindical, en tanto se cumpla lo que dispone el art. 38 De la ley 23551.

La cuota, en ningún caso, excederá del treinta por ciento del incremento salarial obtenido para el primer mes de aplicación.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 70: En caso de desacuerdo en el desarrollo de la negociación o de suscitarse un conflicto motivado por cuestiones que puedan ser materia de ella, deberán formalizarse los trámites establecidos en la ley provincial 4974, ante el señor ministro de gobierno y los mecanismos de autorregulación de conflictos que las partes hayan acordado.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 71: Las resoluciones que dicte el ministerio de gobierno, respecto de las cuestiones regidas por la presente ley, podrán ser recurridas en reconsideración, por los interesados que demuestren interés legítimo, en el término de cinco días contados desde su notificación. El ministro de gobierno, resolverá el recurso dentro de los cinco días de encontrarse la causa en estado.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 72: Las resoluciones que resuelvan el recurso de reconsideración previsto en el ARTICULO anterior, solo serán susceptibles de ser recurridas judicialmente, de conformidad con las disposiciones procesales que seguidamente se establezcan.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 73: Los plazos procesales, deberán contarse en días hábiles;

si para actos determinados no existiese previsión respecto del plazo, deberán ser cumplidos dentro del plazo de quince (15) días.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 74: Será competente para entender en la cuestión, la suprema corte de justicia.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 75: Serán parte en el trámite de recurso:

- a) el recurrente;
- b) la fiscalía de estado;
- c) el ministerio de gobierno, que deberá sostener la resolución recurrida;
- d) la organización gremial que haya intervenido en la discusión;
- e) las municipalidades, que podrán unificar su representación mediante el dictado de decretos de sus departamentos ejecutivos que encomiende la defensa a uno o mas municipios.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 76: La parte recurrente presentara dentro de los cinco (5) días de notificada la resolución que se trate, un memorial en el que cumplirá los recaudos previstos en el art. 165 Del código procesal civil, el que en forma inmediata pasara a la secretaria del tribunal, a fin de oficiar al ministerio de gobierno, para la inmediata remisión

del expediente en que haya sido dictada la resolución que se recurre. El tribunal examinará la procedencia formal del recurso. Si la pretensión no satisficiera los recaudos formales, el tribunal emplazará por única vez y por el término perentorio que estime prudente al interesado para que se salven las omisiones formales. Si en el término y forma que indica el tribunal no se salvan las observaciones formales, el tribunal tendrá por desistido al recurrente.

Admitido formalmente el recurso, el tribunal fijará día y hora de audiencia para oír y contestar las pretensiones de las partes.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 77: La audiencia para oír y contestar las pretensiones del recurrente, se realizará en un término no menor de tres (3) días hábiles y mayor de ocho (8) días hábiles, contados desde la fecha de presentación. La notificación, deberá cumplirse dentro de las doce (12) horas de haberse dictado el proveído respectivo. En la audiencia, el recurrente dará amplias explicaciones respecto de su pretensión y podrá valerse de prueba instrumental en apoyo de sus afirmaciones. Acto seguido, se escuchará al representante de la fiscalía de estado, y a quienes sostengan la resolución recurrida. Los comparecientes podrán acompañar al proceso, prueba instrumental, como así, ofrecer otras pruebas que consideren oportunas.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 78: Escuchadas las partes, la Suprema Corte de Justicia resolverá si admite otras pruebas además de las instrumentales ofrecidas en un término de dos días perentorios e improrrogables. Si así lo hiciera, conferirá a las partes un término perentorio e improrrogable de diez (10) días, para que rindan las pruebas y fijará la audiencia para que se tomen las declaraciones que hubieran sido admitidas dentro del término mencionado.

la audiencia podrá realizarse con solo dos jueces presentes. Si hubiese sido admitida prueba pericial, cada parte propondrá un perito, que deberá presentar su informe dentro del plazo acordado precedentemente, bajo apercibimiento de caducidad. A la vez, el tribunal fijará día, hora y lugar para la presentación de la materia objeto de la pericia, bajo apercibimiento de ley.

## **PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL**

ART. 79: Recibidas las pruebas ofrecidas o vencido el plazo para rendirlas, el tribunal sin más trámites, llamará autos para resolver, y dictará sentencia dentro del décimo día, contado desde el llamamiento. La sentencia obtendrá ejecutoria, sin más trámite que el de su notificación y los recursos que se deduzcan no suspenderán sus efectos.

## PARITARIAS DE NIVEL PROVINCIAL

ART. 80: Subsidiariamente, será de aplicación el código procesal civil, en tanto asegure celeridad en las resoluciones y demás trámites.

## PARITARIAS POR MUNICIPIO

ART. 81: Las partes reglamentaran en las convenciones de empleo municipal de nivel provincial, el procedimiento que se seguirá en las comisiones paritarias de los municipios, de conformidad con las circunstancias de cada uno de ellos.

Será autoridad de su instrumentación el respectivo departamento ejecutivo. En subsidio se aplicaran las normas que rigen en las paritarias de nivel provincial.

## CAPITULO V FINANCIAMIENTO

ART. 82: A fin de financiar las mayores erogaciones que deban efectuar las municipalidades por aplicación del presente estatuto escalafon; autorize al poder ejecutivo a girar los fondos respectivos a los municipios que no cuenten con recursos para tal fin de conformidad con los pactos celebrados al respecto.

## CAPITULO VI NORMAS TRANSITORIAS Y COMPLEMENTARIAS

ART. 83: Invitase a los honorables concejos deliberantes de la provincia a adherir a la presente ley. Si en el termino de treinta (30) días hábiles desde la publicacion de la misma en el boletin oficial no se hubieran pronunciado al respecto, se entenderá que han prestado la pertinente adhesión.

Este estatuto escalafon será aplicable a partir del cumplimiento de esta disposición.

ART. 84: La presente ley, regirá desde el día de su publicacion en el boletin oficial. A partir de su entrada en vigencia, no serán de aplicación las disposiciones del estatuto del empleado publico aprobado por decreto ley 560/73, ni del escalafon general de la administración publica provincial ley 5126 a las relaciones de empleo reguladas por este estatuto escalafon. En lo concerniente a los agentes de que se trata, derógase toda disposición legal que se oponga al presente texto.

ART. 85: En un termino de treinta días contados desde la entrada en vigor de la presente ley, deberán ser reescalafonados los agentes municipales comprendidos automáticamente de conformidad con la siguiente escala:

clases 1, 2 y 3, categoría "a"; clase 4, categoría "b";

clase 5, categoría "c"; clase 6, categoría "d"; clase 7 y 8, categoría "e"; clase 9, categoría "f"; clase 10, categoría "g"; clase 11 y 12, categoría "h" y clase 13, categoría "i".

Dentro del plazo de un año, contado desde que se hubiere otorgado al agente una categoría provisoria, deberá ajustarse el escalafonamiento a lo que disponen los arts.

6o, 7o Y 8o y concordantes de la presente ley. Pendiente el plazo mencionado, podrá disminuirse la categoría de revista, para que obtenga su adecuación al nomenclador de funciones, pero una vez operado su vencimiento, no podrá serle disminuida la categoría provisoria que le haya correspondido.

La disminución de categoría prevista en este ARTICULO, no podrá implicar una rebaja en la retribución del agente, por lo que los municipios abonaran un adicional por ajuste, a fin de sostener el nivel retributivo del empleo afectado por la pérdida en su categorización provisoria.

ART. 86: El personal que a la fecha de entrada en vigor de este estatuto escalafon cumpla funciones técnicas en las municipalidades, sin poseer titulo de nivel secundario oficialmente reconocido, podrá ser escalafonada en el agrupamiento profesional y tecnico, si su ingreso a la carrera se hubiera producido de conformidad con las leyes vigentes al momento de su incorporación o por acto expreso de la autoridad competente se haya reconocido el carácter tecnico de su funcion.

ART. 87: Desde la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, las municipalidades deberán efectuar las mediciones que permitan la aplicación provisoria del factor de adecuación grado a partir del 1o de enero de 1993. Los agentes municipales, deberán ser convenientemente informados de los criterios de medición y elementos instrumentales que se utilicen al efecto, con el objeto de poder participar de los procesos que se adopten a su respecto.

ART. 88: En el plazo de sesenta (60) días contados desde la entrada en vigencia de la presente ley será convocada por el ministerio de gobierno la conformación de la comisión paritaria que discutirá las condiciones de trabajo de la convención de empleo municipal a nivel provincial, debiendo abstenerse las partes de discutir en dicha oportunidad, los salarios correspondientes a los agentes.

Dicha convención, caducara una vez que se celebre la que establece el ARTICULO siguiente.

ART. 89: A partir del 1 de marzo de 1993, cualquiera de las partes legitimadas podrá comparecer ante el Ministerio de Gobierno a los fines previstos en el art. 60 De la presente ley, con el objeto de promover la discusión de una convención de empleo municipal comprensiva de los puntos autorizados por el art. 62 de este estatuto escalafon. Hasta tanto se haya acordado dicha convención, se mantendrá en vigencia la estructura del salario que actualmente ha sido asignada por la ley 5126 y demás disposiciones dictadas en su consecuencia, con mas los incrementos o adicionales que sean determinados con motivo de la aprobación de la presente ley.

Asimismo, los aumentos salariales que se otorguen al personal comprendido en el escalafon de la ley 5126, hasta el 1o de abril de 1993, serán abonados a los agentes municipales, con financiamiento de origen provincial, de acuerdo al criterio sostenido en el ARTICULO 82.

ART. 90: Los empleados que presten servicios en calidad de contratados a la fecha de entrada en vigencia de este estatuto escalafon, pasaran a revistar en alguna de las modalidades del art. 15 De la presente ley. El término máximo de contratación a plazo fijo, se computará desde que el agente sea incluido en dicha modalidad.

ART. 91: Los empleados que a la fecha de entrada en vigor de este estatuto escalafon, se desempeñen como "interinos", en alguna de las clases previstas en la ley 5126, ocupando cargos de la planta permanente, y los

que se desempeñen como contratados con mas de tres (3) años de servicios computables, excepto si fueran trabajadores de temporada, quedaran confirmados en dichos cargos y gozaran de estabilidad en ellos, si dentro de un plazo de un año contando desde la vigencia de la presente ley no se convoca a proceso de selección para cubrirlos, de acuerdo con sus disposiciones. No obstante en el mismo termino, las municipalidades podrán resolver la cancelación de dichos cargos presupuestarios, mediante decreto del departamento ejecutivo, en cuyo caso se producirá la cesación del empleado, que deberá ser indemnizado en la forma prevista en el ultimo párrafo del art. 38 De la presente ley. Los cargos suprimidos no podrán ser creados nuevamente hasta pasados veinticuatro (24) meses de la supresión.

ART. 92: Comuníquese al Poder Ejecutivo.

**Firmantes**

DE LA ROSA - MARCHENA