



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

Bolívar, 28 de Septiembre de 2018

AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO

REF. EXP. Nº 7125/18

EL H. CONCEJO DELIBERANTE EN USO DE SUS FACULTADES LEGALES SANCIONA CON FUERZA DE

= ORDENANZA Nº 2505/2018 =
REGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO
DE LA MUNICIPALIDAD DE BOLIVAR

TITULO I

DISPOSICIONES PRELIMINARES

ARTICULO 1º: AMBITO DE APLICACIÓN.- Las relaciones de empleo público de la Municipalidad de Bolívar se rigen por las secciones I y II de la Ley 14.656, su reglamentación, la presente Ordenanza y el Convenio Colectivo de Trabajo.

El presente régimen de empleo público será de aplicación a todos los trabajadores de la Municipalidad de Bolívar que se desempeñan en el ámbito jurisdiccional y territorial del Partido de Bolívar, Provincia de Buenos Aires, e incluso fuera de dicho ámbito si sus funciones así lo determinan.

ARTICULO 2º: No es de aplicación a los trabajadores comprendidos en la presente Ordenanza, el régimen de la Ley de Contrato de Trabajo Nº 20.744, sus modificatorias o la que en un futuro la sustituya o reemplace.

ARTICULO 3º: Exceptuando los aspectos expresamente previstos por la presente ordenanza, quedan excluidos del presente régimen:

- a) El Intendente Municipal;
- b) Los Concejales;
- c) Las personas que se desempeñen cargos electivos;
- d) Los Secretarios, Subsecretarios, Directores y Subdirectores del Departamento Ejecutivo;
- e) Los Delegados Municipales;
- f) Los Administradores de Hospitales Municipales
- g) Secretarios del Honorable Concejo Deliberante y Bloques Políticos;
- h) Funcionarios para cuyo nombramiento y/o remoción las leyes fijen procedimientos determinados;
- i) Contador, Tesorero y Jefe de Compras;
- j) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones extraescalafonarias;
- k) Las máximas autoridades de organismos descentralizados;

La ordenanza de creación de los cargos y créditos presupuestarios pertinentes podrá determinar el régimen salarial que corresponda. Sin perjuicio de ello, en los aspectos no previstos por esta Ordenanza, podrá aplicarse supletoriamente el presente régimen.

Quienes se desempeñen en el cargo de Subdirector a la fecha de sanción de la presente ordenanza seguirán revistiendo en la planta funcional con estabilidad hasta el momento de producirse el cese por algunas de las causales establecidas en éste régimen.

Las personas que se designen en el cargo de Subdirector a partir de la entrada en vigencia de la presente ordenanza revestirán en la Planta Permanente sin Estabilidad,



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

siendo una facultad reservada al Departamento Ejecutivo su designación y remoción sin que medie ninguna de las causales establecidas para el personal con estabilidad.

El Honorable Concejo Deliberante adopta supletoriamente el régimen previsto en la presente Ordenanza, para los funcionarios y/o agente no comprendidos en él y que se desempeñen bajo su órbita.

ARTICULO 4°: AUTORIDAD DE APLICACIÓN.- Es autoridad de aplicación del presente régimen, el Intendente Municipal y el Presidente del Concejo Deliberante en sus respectivas jurisdicciones.

**TITULO II
PLANTAS DE PERSONAL**

ARTICULO 5°: El personal alcanzado por el presente régimen se clasifica en:

1. Planta Permanente con Estabilidad: integrada por el personal que goza de estabilidad, entendida ésta como el derecho a conservar el empleo hasta que se encuentre en condiciones de jubilarse. La estabilidad en el empleo se perderá exclusivamente por las causas y procedimientos previstos en esta ley.
2. Planta Permanente sin Estabilidad: Se denomina personal sin estabilidad a aquél que siendo designado por el Departamento Ejecutivo puede cesar en sus funciones por disposición del mismo sin que medie ninguna de las causales establecidas para el personal con estabilidad y que se desempeña en los cargos de Secretario, Subsecretario, Director, Subdirector, Delegado, Administrador u otros cargos extraescalafonarios innominados que impliquen el desarrollo de funciones ejecutivas. Se consideran funciones ejecutivas aquellas correspondientes a cargos de conducción de sectores con incidencia en la gestión de políticas públicas. Asimismo se consideraran como ejecutivas, las funciones que involucren la coordinación, planeamiento y control de programas.
3. Planta Temporaria, que comprende:
 - a) Personal Mensualizado
 - b) Personal Reemplazante
 - c) Personal Destajista
 - d) Personal Ad-Honorem

El personal contratado en esta modalidad temporaria no podrá superar en ningún caso el 20% de los trabajadores que integren la planta permanente con estabilidad. Su cumplimiento se implementará progresivamente en un plazo máximo de cinco (5) años a partir de la entrada en vigencia de la presente Ordenanza, mediante una disminución proporcional anual.

**SECCION I
DE LA PLANTA PERMANENTE CON ESTABILIDAD**

ARTÍCULO 6°: INGRESO. El ingreso a la planta permanente se formalizará mediante acto administrativo emanado de autoridad competente, previo concurso público abierto o procedimiento especial de selección, de conformidad con las reglas que establezca el Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo ingresar por la categoría correspondiente al grado inferior de la clase inicial de cada agrupamiento.

Excepcionalmente se podrá ingresar por otra categoría cuando el trabajador acredite capacidad manifiesta o formación suficiente para la cobertura de la misma, mediante acto administrativo de designación debidamente fundado.-

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

En caso de igualdad de condiciones entre aspirantes se otorgará prioridad a quien acredite residencia permanente en el Partido de Bolívar por no menos de 3 años inmediatos anteriores a



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

su designación.

ARTÍCULO 7°: ADMISIBILIDAD. Son requisitos para la admisibilidad en la Planta Permanente:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. Por excepción, podrán admitirse extranjeros que posean vínculos de consanguinidad en primer grado o de matrimonio con argentinos, siempre que cuenten con CINCO (5) años como mínimo de residencia en el país. Asimismo, se admitirán extranjeros cuando se tenga que cubrir vacantes correspondientes a cargos indispensables de carácter profesional, técnico o especial.
- b) Tener dieciocho (18) años de edad como mínimo.
- c) Aprobar examen pre-ocupacional obligatorio acreditando buena salud y aptitud psíquica adecuada al cargo, en la forma que determine el Departamento Ejecutivo.
- d) Idoneidad para desempeñar el cargo. Para ingresar a los planteles técnicos y administrativos, se deberá acreditar estudios secundarios completos como requisito mínimo y excluyente. El personal obrero y para el personal de maestranza y mantenimiento deberá contar con el ciclo primario.-

ARTÍCULO 8°: INHABILIDADES. No podrán ingresar a la Administración:

- a) El que hubiere sido declarado cesante y/o exonerado en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.
- b) El que estuviere imputado en una causa penal por hecho delictivo doloso, hasta tanto se resuelva su situación procesal, o haya sido condenado en causa criminal por hecho doloso, mientras dure la condena y/o con antecedentes penales vigentes.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de agente de la Administración Pública.
- d) El fallido o concursado civilmente mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que este alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- g) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con la municipalidad en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- h) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- i) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autor, partícipe en cualquier grado, instigador o encubridor por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- j) El que haya ejercido cargo de titular 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.-

ARTÍCULO 9°: NOMBRAMIENTO. El nombramiento del personal a que alude esta Ordenanza será efectuado por el Departamento Ejecutivo y/o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante, a propuesta de la jurisdicción interesada -previa intervención de los organismos competentes en el tema-, los que verificarán que se cumplan debidamente los requisitos exigidos. No podrá efectuarse ninguna designación en Planta Permanente sin la correspondiente vacante presupuestaria que habilite su cobertura. Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en los artículos 7° y 8° o de cualquier otra norma vigente, podrán ser declaradas nulas, sin perjuicio de la validez de los actos y de las prestaciones cumplidas durante



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

el ejercicio de sus funciones.

ARTÍCULO 10°: PERIODO DE PRUEBA. Todo nombramiento es provisional hasta tanto el agente adquiera estabilidad. Este derecho se adquiere a los doce (12) meses de servicio efectivo, de no mediar, previamente, oposición fundada y debidamente notificada por autoridad competente. A este efecto, se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo exclusivamente el término de la licencia anual ordinaria usufructuada. Durante el período de prueba al agente podrá exigírsele la realización de acciones de capacitación y/o formación cuyo resultado podrá condicionar su situación definitiva. Durante el período de prueba la designación del agente podrá ser cancelada en cualquier momento por la autoridad competente de quien dependa, debiendo expresar en el acto la causa que justifique la medida. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna. Los alcances de la estabilidad dispuesta en el presente artículo serán aplicables al personal que haya ingresado conforme los procedimientos establecidos en el artículo 9° del presente.

ARTÍCULO 11°: SITUACION DE REVISTA. El trabajador revistará en situación de actividad cuando preste servicios efectivos, se encuentre en uso de licencia por enfermedad inculpable y/o por accidente de trabajo, aun sin goce de haberes, o en uso de otro tipo de licencia con goce total o parcial de haberes. El trabajador en ejercicio de actividades gremiales también será considerado en situación de actividad. El uso de licencia sin goce de haberes, salvo lo indicado precedentemente como, asimismo, el término de duración de una suspensión superior a los QUINCE (15) días, coloca al agente en situación de inactividad.

ARTÍCULO 12°: RESERVA DE CARGOS: Al trabajador que haya sido designado para desempeñar cargos electivos y/o que obedezcan a una función política, sin estabilidad, nacionales, provinciales o municipales, le será reservado el cargo de revista durante todo el periodo que dure su mandato o función. Los trabajadores incluidos en el presente artículo tendrán derecho a las recategorizaciones, ascensos y demás beneficios que con alcance general les hayan sido reconocidos a los demás trabajadores de su misma condición de revista.

ARTÍCULO 13°: DERECHOS. El personal de la Panta Permanente tiene derecho a:

- a) a la estabilidad;
- b) a condiciones dignas y equitativas de labor;
- c) a la jornada limitada de labor y al descanso semanal;
- d) al descanso y vacaciones pagados;
- e) a una remuneración justa;
- f) a igual remuneración por igual tarea;
- g) al Sueldo Anual Complementario;
- h) al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad;
- i) a la percepción de compensaciones en carácter de viáticos o servicios extraordinarios y otros adicionales, en los casos y condiciones que determine la reglamentación respectiva;
- j) a subsidios y asignaciones familiares. Estas últimas, conforme la legislación nacional.
- k) a indemnizaciones;
- l) a la carrera y capacitación;
- m) a licencias y permisos;
- n) a la asistencia sanitaria y social;
- ñ) a renunciar;
- o) a la jubilación;
- p) a la reincorporación;



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

- q) a la agremiación y asociación;
- r) a ropas y útiles de trabajo;
- s) a menciones;
- t) a la negociación colectiva a través de las asociaciones sindicales de trabajadores que los representen conforme las pautas de la Ley N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace;
- u) al Salario Mínimo Vital y Móvil, adecuado a la jornada laboral fijada por la Municipalidad;
- v) a la garantía del debido proceso adjetivo en los sumarios.
- w) a las bonificaciones de carácter transitorio o permanente, general o sectorial, que pueda crear el Departamento Ejecutivo o el Presidente del Honorable Concejo Deliberante según su competencia.-

ARTICULO 14°: JORNADA. La jornada laboral normal del personal con estabilidad no podrá ser inferior a seis horas ni superior a ocho horas diarias, de lunes a viernes. No obstante, cuando la índole de las actividades lo requiera la autoridad de aplicación podrá instituir otros regímenes horarios y de francos compensatorios.-

ARTICULO 15°: REGIMEN REMUNERATORIO. El agente tiene derecho a la retribución de sus servicios, de acuerdo con su ubicación en la carrera o en las demás situaciones previstas en este Estatuto y deben ser remuneradas, conforme con el principio que a igual situación de revista y de modalidades de prestación de servicios, gozará de idéntica remuneración, la que se integrará con los siguientes conceptos:

a) **Sueldo Básico:** el que se determine en el Convenio Colectivo de Trabajo para la categoría correspondiente a la clase del agrupamiento en que reviste.

b) **Antigüedad:** Corresponderá un porcentaje del sueldo básico de la categoría de revista del agente, por cada año de antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, conforme lo determine el Convenio Colectivo de Trabajo.

c) **Adicional por mérito:** será variable y excepcional, conforme con la calificación del trabajador y en las condiciones que oportunamente se determinen en el Convenio Colectivo de Trabajo.

d) **Adicional por actividad exclusiva:** el trabajador que se desempeñe en los Agrupamientos Técnico y Profesional, cubriendo cargos previstos en el respectivo Planteo Básico, con exigencia de actividad exclusiva, percibirá esta bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

e) **Sueldo Anual Complementario:** todo trabajador gozará del beneficio de una retribución anual complementaria, conforme lo determine la legislación vigente. Se liquidará de acuerdo a la mejor remuneración percibida por todo concepto en cada semestre.

f) **Anticipo jubilatorio:** el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual hasta tanto se haga efectivo el pago de su prestación previsional. Las retribuciones percibidas durante dicho período tendrán el carácter de anticipo, y serán deducidas al momento de efectuarse la liquidación de los retroactivos correspondientes.

g) **Retribución Especial:** Cuando el cese del trabajador se produjera computando como mínimo treinta (30) años de servicio o la cantidad de años que de acuerdo a la legislación especial, sean necesarios a los efectos jubilatorios, efectivamente prestados en el ámbito nacional, provincial y/o municipal, se le otorgará una retribución especial sin cargo de reintegro equivalente a seis (6) mensualidades del sueldo básico de la categoría en que reviste, o del Salario Mínimo Vital y Móvil si este fuere superior, sin descuento de ninguna índole y la cual deberá serle abonada dentro de los treinta (30) días del cese;



H. Concejo Deliberante
Bolívar

h) **Adicional por bloqueo de título:** Cuando el trabajador como consecuencia de las tareas inherentes al cargo, sufra inhabilitación legal mediante el bloqueo total del título para su libre actividad profesional, percibirá esta bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

i) **Adicional por tareas riesgosas, penosas, peligrosas o insalubres:** El trabajador que realice tareas riesgosas, penosas, peligrosas o insalubres, percibirá un adicional que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo y se le otorgará la reducción horaria correspondiente a quien desarrolle esa tarea en forma habitual o eventual. La determinación de la tarea como riesgosa, penosa, peligrosa o insalubre se registrará por las evaluaciones técnicas, y médicas que realice el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o autoridad competente.

j) **Guardias Pasivas:** Cuando el trabajador realice guardias pasivas en cualquier repartición de la Municipalidad de Bolívar percibirá una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

k) **Turno Rotatorio:** Establécese un suplemento para el personal que de acuerdo con diagramas de trabajo, presta servicios por equipos que se turnan ordenadamente en una misma labor específica, de manera que su horarios diarios de labor se intercambien cíclicamente, cubriendo turnos de 6 a 8 horas diarias durante las 24 horas del día. El importe de la bonificación será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo

l) **Bonificación por traslado en ambulancia:** El trabajador que realice viajes de media y larga distancia percibirá una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo, estableciéndose valores diferenciales según se trate de enfermeras o choferes.

m) **Bonificación chofer:** El trabajador que realice tareas de manejo de maquinarias, camiones y/o conducción de vehículos y motovehículos percibirá una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo

n) **Bonificación por función específica:** Será abonada al personal que le sean asignadas tareas y/o responsabilidades específicas. Los agentes percibirán por ello una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

o) **Fallo de Caja Pagadores o Cajeros:** El personal que maneje o custodie, en su tarea habitual y cotidiana dinero en efectivo o valores, abonando o recaudando, percibirá una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo. No comprenderá a ayudantes auxiliares y subhabilitados, donde exista habilitado responsable.

El agente que en forma eventual realice las mismas tareas percibirá el adicional que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

p) **Presentismo:** Establécese para todo el personal una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo en concepto de presentismo y puntualidad.

q) **Título:** El personal percibirá en concepto de Adicional por Título Universitario, Terciario y/o Secundario, una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo. No podrá bonificarse más de un (1) título por agente reconociéndose en todos los casos aquél al que le corresponda un adicional mayor y que sea expedido por establecimientos oficiales o tengan reconocimiento oficial.

r) **Bonificación SMVM:** Conforme lo establecido en el artículo 6º inc. t) de la Ley 14.656, la bonificación se abonará exclusivamente a las categorías cuyo salario básico no alcance el Salario Mínimo, Vital y Móvil y hasta su total integración, atendiendo el régimen horario que revista cada agente municipal. El Salario Mínimo, Vital y Móvil será el que determine periódicamente el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

s) **Hora Cátedra:** Los agentes que se desempeñen como docentes en las carreras universitarias, y/o terciarias que se dicten en el Centro Regional Universitario de Bolívar, serán remunerados por hora de cátedra aplicándose a tal fin la escala salarial prevista por la Dirección General de Cultura y Educación u organismo provincial y/o nacional que corresponda.

t) **Bonificación por Productividad y Eficiencia:** Los agentes que integren equipos o grupos de trabajo podrán percibir por el desarrollo de tareas especiales una bonificación colectiva destinada a premiar la productividad y eficiencia en la labor realizada. La percepción de la bonificación estará sujeta a las pautas y sistemas que para cada actividad se determine en el Convenio Colectivo de Trabajo. Los componentes del grupo tendrán derecho a la participación que les corresponda según su contribución al resultado fijado.

v) **Bonificación por tareas de Inspección y Control:** El personal afectado al desarrollo tareas de inspección en materia sanitaria, bromatológica, edificación, comercio, espacios públicos, tránsito, medio ambiente y control urbano percibirá una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

w) **Bonificación por Eventos Culturales y Deportivos:** El personal de maestranza, obrero, técnico, inspección y control, administrativo y de salud que sea afectado a la realización de eventos culturales y/o deportivos percibirá una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

x) **Bonificación por desarraigo de la Dirección Vial:** aquellos trabajadores afectados a la Dirección Vial que en forma normal y habitual prestan servicios en zonas rurales del Partido de Bolívar y se encuentran alejados del lugar de residencia de su familia, percibirán una bonificación especial en concepto de desarraigo que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

y) **Bonificación por Actividad Crítica de Chofer y Recolector Nocturno:** Destinada a los trabajadores que realizan la tarea de chofer y recolector de residuos domiciliarios en horario nocturno, percibirán una bonificación que será materia de regulación en el Convenio Colectivo de Trabajo.

z) **Otras Bonificaciones:** Sin perjuicio de las bonificaciones establecidas por la presente Ordenanza, el Departamento Ejecutivo y/o el Convenio Colectivo de Trabajo podrán instituir con carácter permanente o transitorio, general o sectorial, otras bonificaciones.

ARTICULO 16°: HORAS SUPLEMENTARIAS. El agente que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral en días laborales, será retribuido conforme a un incremento del cincuenta por ciento (50%) por cada hora que exceda la misma. Las tareas realizadas durante los días sábados, domingos, no laborales y feriados, será retribuido conforme a un incremento del cien por ciento (100%) por cada hora trabajada. La retribución de la hora suplementaria será establecida en el Convenio Colectivo de Trabajo. La remuneración de las tareas extraordinarias realizadas por el agente en cumplimiento de funciones distintas de las que sean propias del cargo, será determinada por la índole de la tarea a cumplir en horario extraordinario, fijando el valor por hora o por cantidad de trabajo realizado.

ARTICULO 17°: EXTENSIÓN EXTRALABORAL. Al agente que le sean asignadas tareas fuera del horario y/o ámbito de trabajo estarán sujetas a la retribución que se pacte, la cual no podrá superar el cincuenta (50%) del salario básico de la categoría de revista. Esta modalidad será incompatible con el pago de horas suplementarias.

ARTICULO 18°: CARRERA ADMINISTRATIVA. La carrera del agente se regirá por las disposiciones del Escalafón, sobre la base del régimen de evaluaciones de aptitudes, antecedentes, capacitación, concurso y demás requisitos que en el mismo y en la reglamentación



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

local se determine. El personal permanente tiene derecho a igualdad de oportunidades para optar a cubrir cada uno de los niveles y jerarquías previstos en los respectivos escalafones, conforme lo establecido en el artículo 11° de la Ley 14.656. El trabajador tendrá derecho a participar con miras a una mejor capacitación de cursos de perfeccionamiento general o específicos, internos o externos a la administración municipal.-

ARTICULO 19°: El Escalafón debe organizarse mediante agrupamientos, niveles y grados ordenados de acuerdo con la responsabilidad, los conocimientos y las complejidades propias de las funciones respectivas.-

ARTICULO 20°: EVALUACION DE DESEMPEÑO ANUAL. El Departamento ejecutivo reglamentará el régimen de evaluación de desempeño anual del personal municipal, debiendo garantizarse la imparcialidad de la evaluación. Esta comprenderá la evaluación de la gestión, del desempeño personal, del cumplimiento de los objetivos establecidos y de la ejecución de los programas, según corresponda.- Los titulares de unidades organizativas y jefaturas serán responsables de evaluar al personal a su cargo con ecuanimidad y objetividad. Para garantizar el fiel cumplimiento de los objetivos del proceso de evaluación, el agente contará con una instancia de revisión ante la Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones.

ARTICULO 21°: Los agentes que hubieren tenido dos evaluaciones negativas en forma consecutiva o tres alternadas en un plazo de cinco años, podrán ser dejados cesantes, conforme a la reglamentación que dicte el Departamento Ejecutivo.-

ARTICULO 22°: LICENCIAS. El agente tiene derecho a las licencias que determine el Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 23°: AGREMIACIÓN Y ASOCIACIÓN. El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23.551 o la que en el futuro la reemplace.

ARTICULO 24°: ROPAS Y ÚTILES. El trabajador tiene derecho a la provisión de ropas y útiles de trabajo, de elementos de protección y seguridad adecuados a la índole de sus tareas, conforme a la legislación vigente en la materia.-

ARTICULO 25°: OBLIGACIONES DEL AGENTE. Sin perjuicio de lo que particularmente impongan las leyes, ordenanzas, decretos, resoluciones y disposiciones, los agentes deben cumplir estricta e ineludiblemente las siguientes obligaciones:

a) Prestar los servicios en forma regular y continua, dentro del horario general, especial o extraordinario que, de acuerdo con la naturaleza y necesidades de ellos se determine, con toda su capacidad, dedicación, contracción al trabajo y diligencia, conducentes a su mejor desempeño y a la eficiencia de la Administración Municipal.

b) Obedecer las órdenes del superior jerárquico, siempre que sean propias del servicio, y no manifiestamente ilícitas. Cuestionada una orden, la insistencia en ello deberá formularse por escrito.

c) Cuidar los bienes municipales, velando por la economía del material y la conservación de los elementos que fueran confiados a su custodia, utilización y examen.

d) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público y llevar a cabo una conducta cooperativa y solidaria en el ámbito de trabajo. No incurrir en conductas discriminatorias hacia sus pares, sus superiores o inferiores jerárquicos, ni en ocasión de encontrarse cumpliendo funciones de atención al público, por razones o bajo pretexto de etnia, nacionalidad, color de piel, nacimiento, origen nacional, lengua, idioma o variedad Lingüística, convicciones religiosas o filosóficas, ideología, opinión política o gremial, sexo, género, identidad de género y/o su expresión, orientación sexual, edad, estado civil, situación familiar, responsabilidad familiar, trabajo u ocupación, aspecto físico, discapacidad, condición de salud,



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

perfil genético, situación socioeconómica, condición social, origen social, hábitos personales, sociales o Culturales lugar de residencia, situación penal, antecedentes penales y/o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, temporal o permanente.

e) Cumplir los cursos de capacitación, perfeccionamiento y exámenes de competencia que se dispongan con la finalidad de mejorar el servicio.

f) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente, de las irregularidades administrativas que llegaren a su conocimiento.

g) Respetar las instituciones constitucionales del país, sus símbolos, su historia y sus próceres.

h) Declarar bajo su juramento en la forma y época que la ley respectiva y su reglamentación establezca, los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.

i) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.

j) Declarar bajo juramento los cargos y actividades oficiales o privadas, computables para la jubilación, que desempeñe o haya desempeñado, así como toda otra actividad lucrativa.

k) Declarar su domicilio el que subsistirá a todos los efectos legales, mientras no denuncie otro nuevo.-

l) Declarar como testigo en los Sumarios Administrativos, ordenados por autoridad competente, así como también en las Informaciones Pre-Sumariales.

m) Usar la indumentaria, útiles de trabajos y/o elementos de seguridad que al efecto, le hayan sido suministrados, cuando la actividad para la que fue designado así lo requiera.

n) Reintegrar la indumentaria y sus accesorios, conforme a cada función, una vez terminada la relación de empleo. Este requisito será imprescindible para dar curso al acto administrativo de desvinculación y proceder a la liquidación salarial final pertinente.

o) Declarar la nómina de familiares a su cargo, y mantener actualizados sus datos personales; estado civil, domicilio, teléfono y Declaración Jurada de Incompatibilidad de cargos, entre otros.

p) Someterse a examen médico, cuando lo disponga la Municipalidad en la forma que determine la reglamentación o la A.R.T., conforme a la legislación en materia de accidentes de trabajo.

q) Garantizar en ocasión de medidas de acción sindical la prestación de servicios mínimos de guardia para cubrir los servicios esenciales y/o de emergencia.

r) Guardar discreción respecto a hechos y/o información de los cuales tenga conocimiento durante el ejercicio de sus funciones o con motivo de este, salvo que aquellos impliquen la comisión de un delito de acción pública.

s) Someterse a los exámenes psicofísicos que establezca el Departamento Ejecutivo.-

ARTICULO 26°: PROHIBICIONES. Está prohibido a los agentes:

a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.

b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.

c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependencia o asociado de ellos.

d) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.

e) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.

f) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

superior.

- g) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- h) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.
- i) Realizar gestiones por conducto de Personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- j) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal, salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- k) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal.
- l) Revelar secreto de todo asunto del servicio, que deba permanecer en reserva de su naturaleza, o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá, aun después de cesar en sus funciones, guardando su confidencialidad.

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTICULO 27°: El agente de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en la Sección I de la Ley 14.656, el Decreto Reglamentario N° 784/16 y la presente Ordenanza.

ARTICULO 28°: La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del agente, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles, no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándosele la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo.

ARTICULO 29°: Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los agentes municipales, son las siguientes:

I Correctivas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta TREINTA (30) DIAS corridos.

II Expulsivas:

- d) Cesantía.

ARTICULO 30°: Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en los incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones.
4. Inasistencia injustificada a la convocatoria de reconocimiento médico por la Junta Médica Local, encontrándose debidamente notificado.-

ARTICULO 31°: Podrán sancionarse hasta con cesantía al agente por:

1. Abandono del servicio sin causa justificada.
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas que hayan dado lugar a treinta (30) días de suspensión en los doce (12) meses anteriores o falta grave respecto al superior en la oficina o en el acto de servicio.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

3. Inconducta notoria.
4. Incumplimiento de las obligaciones determinadas del trabajador, salvo cuando origine las sanciones establecidas en el artículo anterior.
5. Quebrantamiento de las prohibiciones dispuestas por la presente.-
6. Incumplimiento intencional de órdenes legalmente impartidas.
7. Inasistencias injustificadas reiteradas que excedan de diez (10) días discontinuos en los doce (12) meses inmediatos anteriores, previa intimación a acreditar el motivo de la inasistencia, notificada fehacientemente.
8. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de delito común de carácter doloso.
9. La sentencia condenatoria dictada en perjuicio del trabajador como autor, cómplice o encubridor de los delitos previstos en el Código Penal, en los Títulos IX, (Delitos contra la Seguridad de la Nación), X (Delitos contra los Poderes Públicos), XI (Delitos contra la Administración Pública) y XII (Delitos contra la Fe Pública).
10. Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Municipal o que afecte el prestigio de la misma.

ARTICULO 32º: ABANDONO DE CARGO. El agente que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.-

ARTICULO 33º: INASISTENCIAS REITERADAS. El agente que incurra en inasistencia sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente:

- a) Por cinco (5) inasistencias en un término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera: cinco (5) días de suspensión.-
- b) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registradas en un lapso de hasta dos (2) años, a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: quince (15) días de suspensión.-
- c) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: veinte (20) días de suspensión.-
- d) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: treinta (30) días.-
- e) Por cinco (5) inasistencias en el término de hasta trescientos sesenta y cinco (365) días entre la primera y la tercera registrada en un lapso de hasta dos (2) años a contar de la última que motivó la sanción del inciso anterior: cesantía.-

Al agente que se halle incurso en la falta que prevén los incisos a), b) c) y d), se le otorgará cinco (5) días para que formule el descargo previo a la resolución que corresponda, que deberá adoptar la autoridad.

ARTICULO 34º: FALTA GRAVE. Se entiende por falta grave aquella que impida, dificulte o altere el normal funcionamiento de los servicios esenciales prestados por el Municipio. A los fines del presente artículo serán considerados servicios esenciales los hospitalarios, la recolección de residuos urbanos y obras sanitarias, la atención de comedores destinados a niños y adultos mayores, residencias y hogares de adultos mayores, y todo aquél otro que su interrupción pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o a salud de toda o parte de la



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

población.-

ARTICULO 35°: La enumeración de faltas administrativas previstas en el presente Estatuto son meramente enunciativas, y no excluyen otras que importen violación de los deberes del agente municipal.-

ARTICULO 36°: PROCEDIMIENTO. No podrá sancionarse disciplinariamente al agente con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en este Estatuto.-

ARTICULO 37°: En los casos que no se exige sumario previo, deberá respetarse un breve procedimiento donde se corra traslado al agente por el término de cinco (5) días para que formule su defensa y produzca prueba, vencido o producida la misma se procederá a resolver por la autoridad de aplicación:

- 1.- llamado de atención;
- 2.- apercibimiento;
- 3.- suspensión de hasta diez (10) días;

ARTICULO 38°: DENUNCIA. El agente que entrara en conocimiento de la comisión de una falta administrativa por parte de otro agente, dará parte al superior jerárquico, a fin de que, por el funcionario competente, se disponga la instrucción del sumario correspondiente. La falta también podrá ser denunciada por un particular. El denunciante no es parte en el sumario, por ello y en razón del secreto sumarial no se le puede facilitar el acceso al expediente donde constan las actuaciones.-

ARTICULO 39°: La denuncia deberá ser formulada por escrito u oralmente. En caso de formularse oralmente, la misma debe ser ratificada por escrito dentro de los tres días ante el superior jerárquico del agente ante quien se formuló la denuncia. En caso que la denuncia haya ingresado por mesa de entrada se recomienda hacerla ratificar ante Secretario de Gobierno o Secretario Legal y Técnico. De no cumplirse este paso se deberá proceder al archivo de las actuaciones. En el caso de ser formulada oralmente, el superior jerárquico del área labrará acta de la misma, haciéndola suscribir por el denunciante con su firma y aclaración, requiriendo del mismo que denuncie su domicilio. La denuncia deberá contener en forma descriptiva el o los hechos denunciados, con indicación de circunstancias de tiempo y lugar de producción; identificación de los agentes presuntamente responsables de los mismos; ofrecimiento de prueba, en caso de ofrecerse testigos deberá indicarse nombre y apellido, domicilios, teléfono en lo posible y edad.-

ARTICULO 40°: INVESTIGACION PRESUMARIAL. Si de las circunstancias de hecho, manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la substanciación de actuaciones presumariales pertinentes, tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiere comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.-

ARTICULO 41°: ORDEN DE LA INSTRUCCIÓN. La instrucción de sumario administrativo será ordenada por la autoridad de aplicación, promovido a instancias de la administración o por denuncia fundada.-

ARTICULO 42°: INSTRUCTOR. El sumario administrativo o el procedimiento breve serán instruidos por el funcionario que designe la autoridad de aplicación del presente Estatuto.-

ARTICULO 43°: En todos los casos podrá encomendarse la instrucción y sustanciación del trámite sumarial al Director de Recursos Humanos y/o al Director de Asuntos Jurídicos o al que



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

haga sus veces, quien a su vez podrá encomendarla en un instructor sumariante. En todos los casos, el instructor sumariante será un trabajador o funcionario de superior o igual jerarquía a la del imputado y pertenecerá a otra dependencia.

ARTICULO 44°: SECRETO DE SUMARIO. El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo y no se admitirán en él debates ni defensas, salvo la solicitud de medidas de prueba.

ARTICULO 45°: AUTO DE IMPUTACION. Concluida la etapa de obtención de la prueba de cargo la autoridad de aplicación emitirá el auto de imputación de la falta administrativa, con mención de la norma legal aplicable, conteniendo clara exposición de los hechos, clara identificación del agente sumariado, y posible sanción aplicable.-

ARTICULO 46°: TRASLADO PARA DESCARGO. Concluida la etapa de prueba de cargo, y dictado el acto de imputación se dará traslado al inculpado por el término de diez (10) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su defensa y proponer las medidas que crea oportunas a tal efecto.-

ARTICULO 47°: ALEGATOS. Concluida la investigación se dará nuevo traslado de las actuaciones al agente sumariado para que alegue sobre el mérito de ellas en el término de cinco (5) días hábiles vencido el cual, el instructor elevará el sumario con opinión fundada.-

ARTICULO 48°: ASISTENCIA LETRADA. El agente tendrá derecho a hacer uso de asistencia letrada, durante todo el proceso sumarial. Tal intervención, durante la etapa secreta, se limitará a las medidas que autoriza el Código Procesal Penal para esta etapa, en los sumarios para causas penales. Previa a toda intervención, el abogado que actué como patrocinante o apoderado, deberá acompañar con arreglo a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 6716 constancia que acredite el pago del anticipo estipulado en el artículo 13 de la ley mencionada y el pago del derecho fijo correspondiente a la Ley 8480. El incumplimiento habilitará la comunicación respectiva al Colegio de Abogados de la Pcia. de Bs. As. y la Caja de Previsión Social de Abogados de la Pcia. de Bs. As. para que procedan en consecuencia.

ARTICULO 49°: CONCLUSION DEL SUMARIO. Una vez concluido el sumario será remitido a la Dirección de Recursos Humanos, la que agregará copia íntegra del legajo del sumariado y elevará las actuaciones en el plazo de dos (2) días a la Junta de Disciplina Municipal.-

ARTICULO 50°: DICTAMEN LEGAL. En todos los casos, cuando la falta pueda dar lugar a la aplicación de sanción expulsiva, será obligatorio el previo dictamen del órgano de asesoramiento jurídico que corresponda, para que dentro del plazo de diez (10) días, se expida al respecto. Dicho Órgano podrá recabar medidas ampliatorias.-

ARTICULO 51°: JUNTA DE DISCIPLINA. La Junta se expedirá dentro de los diez (10) días, término que no podrá ser prorrogado. La Junta deberá remitir las actuaciones a la autoridad que corresponda para su resolución definitiva, cuando haya producido el dictamen o una vez vencido el término establecido en el párrafo anterior, sin haberse expedido. Una vez pronunciada la Junta de Disciplina, en su caso, y agregado el dictamen que exige el artículo anterior, las actuaciones serán remitidas a la autoridad competente para que dicte la resolución definitiva.-

ARTICULO 52°: ACTO ADMINISTRATIVO FINAL. El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) Sancionando al o los imputados;
- b) Absolviendo al o los imputados;
- c) Sobreseyendo.

Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

medida.-

ARTICULO 53°: Las sanciones previstas serán aplicadas por la respectiva autoridad de aplicación del presente régimen según corresponda. No obstante la misma podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, la facultad disciplinaria sin perjuicio de mantener la atribución de ejercerla por cuanto lo considere conveniente. Las sanciones aplicables por los distintos funcionarios sin requerimiento de sumario previo son las siguientes:

- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.

En todas las sanciones deberá asegurarse la garantía de defensa prevista en el artículo 76 del presente, bajo pena de nulidad

ARTICULO 54°: MEDIDAS PREVENTIVAS. Desde que se ordena la sustanciación de un sumario administrativo, y en cualquier estado de las actuaciones, la autoridad que lo dispuso podrá, con carácter preventivo y según el caso:

- a) disponer el pase del trabajador sumariado a otra dependencia de servicio manteniendo su cargo, categoría y remuneración;
- b) en casos cuya gravedad lo justifique, suspender al trabajador presuntamente incurrido en falta, siempre que se acredite fehacientemente que la permanencia en cualquier lugar de servicio del Municipio pueda dificultar la tramitación de las actuaciones.

En ningún caso el plazo de la medida señalada en el inciso a) podrá ser superior a 6 meses y en caso de suspensión preventiva, el plazo no podrá exceder de sesenta (60) días corridos, los que no podrán prorrogarse.

ARTICULO 55°: Asimismo, dispondrá la suspensión preventiva del agente que sufra privación de la libertad ordenada por autoridad policial o judicial, acusado de la comisión de un delito, de transgresión al Código de Faltas o simplemente, por la averiguación de hechos delictuosos.-

ARTICULO 56°: Tales medidas precautorias no implican pronunciarse sobre la responsabilidad del agente y sus efectos quedarán condicionados a los resultados del proceso disciplinario a que hubiere lugar.-

ARTICULO 57°: Cuando el agente le fuera aplicada sanción disciplinaria correctiva, se le computará el tiempo que duró la suspensión preventiva, a los efectos del cumplimiento de aquella. Los días de suspensión preventiva que superen a la sanción aplicada, les serán abonados como si hubieren sido laborados. En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al periodo de suspensión preventiva.-

ARTICULO 58°: HABERES CAIDOS. Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva sin goce de haberes, de conformidad con las pautas establecidas en el artículo 38° de la Ley 14.656.

ARTICULO 59°: CONCURSO DE FALTAS. Cuando concurren dos o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que, la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.-

ARTICULO 60°: REINCIDENCIA. A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los agentes de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los que durante el término de dos (2) años a la fecha de comisión de la nueva falta, hayan sido sancionados con las penas previstas en los incisos a), b) y c) del artículo 29° apartado



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

I.-

ARTICULO 61°: DENUNCIA DELITO PENAL. Si de las actuaciones surgieran indicios vehementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley N° 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

ARTICULO 62°: La substanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última, no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.-

ARTICULO 63°: EXTINCION DE LA ACCION. El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue por las causales previstas en el artículo 26° de la Ley 14.656.

ARTICULO 64°: Las normas sobre prescripción a que alude el artículo precedente, no serán aplicables a los casos de responsabilidad por los daños y perjuicios que se hayan ocasionado al patrimonio del Estado, como consecuencia de la falta administrativa acreditada.-

ARTICULO 65°: La responsabilidad civil, penal y política de los agentes municipales será juzgada de acuerdo con las normas y procedimientos establecidos por la Ley Orgánica de las Municipalidades.

ARTICULO 66°: RECURSOS. Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias, el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o el jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del agente, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva, el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones que agraven al agente.-

ARTICULO 67°: PLAZOS. Los términos establecidos en el presente capítulo son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la administración municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.-

ARTICULO 68°: NORMA SUPLETORIA. Durante la instrucción del procedimiento sumarial serán de aplicación supletoria las normas contenidas en el Decreto Ley 7647/70 (Ley de Procedimiento Administrativo), en todo cuanto no esté previsto en el presente Estatuto y en la medida en que fueren compatibles con él.-

ARTICULO 69°: REVISION DISCIPLINARIA. En cualquier tiempo el agente sancionado, o de oficio el municipio, podrá solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de agentes fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal. En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión como requisito esencial para iniciar el proceso revisor pertinente.-

ARTICULO 70°: EXTINCION DE LA RELACION DE EMPLEO PÚBLICO. CESE . El cese del agente, que será dispuesto por Departamento Ejecutivo, o por el Presidente del



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

Honorable Concejo Deliberante, se producirá por las siguientes causas:

- a) Cuando el trabajador no hubiera completado los doce (12) meses requeridos para adquirir estabilidad.
- b) Fallecimiento.
- c) Aceptación de la renuncia.-
- d) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que dictamine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica, que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- e) En caso de producirse o comprobarse con posterioridad al ingreso, situaciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.-
- f) Pasividad anticipada.
- g) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio. El personal será intimado por un medio fehaciente a iniciar los trámites jubilatorios cuando reúna requisitos exigidos para obtener la jubilación ordinaria, autorizándolos a que continúen en la prestación de sus servicios por el período de tres (3) meses de la intimación respectiva. Igual previsión regirá para el personal solicitare voluntariamente su jubilación La correspondiente intimación a los agentes para iniciar trámites jubilatorios será realizada por la Dirección de Recursos Humanos.
- h) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este Estatuto
- i) Por no alcanzar, las calificaciones mínimas que se dicten por vía reglamentaria o convencional
- j) Por acogerse al beneficio de jubilación por discapacidad.-
- k) Abandono de cargo
- l) Por ocultamiento de los impedimentos de ingreso.
- m) Retiro voluntario

ARTICULO 71°: RENUNCIA. El agente tendrá derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recepcionada en la Dirección de Recursos Humanos. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al agente renunciante a tenerla por aceptada. El agente estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación.-

ARTICULO 72°: JUBILACION. De conformidad con las leyes que rigen la materia, el agente tendrá derecho a jubilarse.-

ARTICULO 73°: PASIVIDAD ANTICIPADA. El Departamento Ejecutivo determinará la oportunidad y condiciones en que los agentes que revisten en Planta de Personal Permanente podrán acogerse a un Régimen de Pasividad Anticipada cuando faltaren DOS (2) años de edad y/o servicios para obtener su jubilación ordinaria.

ARTICULO 74°: El acogimiento del trabajador al régimen que se establece en el artículo precedente importará el cese de la obligación de prestación de servicio, pasando automáticamente a la situación de pasividad con goce parcial de haberes, el que no podrá ser inferior al sesenta por ciento (60%) del correspondiente a su cargo, nivel y antigüedad.-

A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculado sobre el cien por ciento (100%) del salario que le corresponda en actividad. La Administración Pública deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del trabajador.-

ARTICULO 75°: Las asignaciones familiares que correspondan al trabajador se abonarán sin



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

reducciones durante el periodo de pasividad.-

ARTICULO 76°: Cumplidas las condiciones necesarias para la obtención del beneficio jubilatorio, el trabajador obtendrá su jubilación ordinaria en las mismas condiciones que si hubiera prestado servicio efectivo durante el periodo de pasividad.-

ARTICULO 77°: REINCORPORACION El trabajador que hubiera cesado acogándose a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo.

SECCION II

DE LA PLANTA PERMANENTE SIN ESTABILIDAD

ARTÍCULO 78°: La remuneración del personal sin estabilidad será fijada por Ordenanza de Presupuesto, a la que se adicionará lo que corresponda por asignaciones familiares y demás adicionales previstos para el personal con estabilidad. Sin perjuicio de lo anterior, el Departamento Ejecutivo podrá instituir con carácter permanente o transitorio, otras bonificaciones para el personal sin estabilidad. El desempeño como personal sin estabilidad es incompatible con la percepción de horas suplementarias y adicionales por extensión extra laboral.

ARTICULO 79°: Cuando el cargo sin estabilidad fuere asignado a un agente comprendido en este estatuto, éste retendrá su cargo permanente al cual se reintegrará concluido su desempeño en el cargo sin estabilidad.

ARTICULO 80°: El personal sin estabilidad para ser designado deberá cumplir con los mismos requisitos de admisibilidad exigidos para el resto del personal con estabilidad, con excepción del previsto en el inciso c) del artículo 7°. Asimismo, dicho personal quedará comprendido en el régimen de licencias, deberes y prohibiciones, con excepción de aquéllos específicamente referidos a las situaciones de estabilidad.

ARTICULO 81°: Constituye una facultad reservada al Departamento Ejecutivo reglamentar todo lo concerniente a las tareas y responsabilidades de los cargos extraescalafonarios innominados.

SECCION III

DE LA PLANTA TEMPORARIA

CAPÍTULO I

PERSONAL TRANSITORIO

ARTICULO 82°: ALCANCE. El personal transitorio es aquel que se encuentra designado por un plazo determinado y podrá ser retribuido por mes, hora, jornal o por una determinada cantidad de trabajo y/o unidad elaborada. Dicho personal será equiparado, a los efectos de su remuneración, al nivel o categoría y grado del régimen aplicable al personal de planta permanente de la jurisdicción donde se efectúe su designación. Dicho personal carece de estabilidad y su designación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada.

El personal transitorio ingresará en las siguientes situaciones de revista:

- a) **Mensualizado o Jornalizado:** Son aquellos trabajadores destinados exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por personal permanente, no debiendo cumplir tareas distintas a las asignadas.
- b) **Reemplazante:** Son aquellos trabajadores necesarios para cubrir vacantes circunstanciales, producidas por ausencia del titular del cargo, en uso de licencia sin



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

goce parcial o total de haberes. Para la procedencia de la designación de personal reemplazante deberá certificarse la imposibilidad de cubrir el cargo o función con otro trabajador de planta. Sólo cuando ello no fuere posible, mediante resolución fundada y especial podrá accederse a la designación. De la certificación a que alude el presente artículo serán directamente responsables los directores de personal o quienes hagan sus veces así como la contaduría municipal cuya intervención previa es necesaria a los fines de esta norma.

- c) Destajista: Personal destajista es aquel que se caracteriza por percibir retribución establecida en función de la ejecución de una determinada cantidad de trabajo, unidad elaborada o un tanto por ciento sin relación con tiempo empleado.

ARTICULO 83°: ADMISIBILIDAD. No podrán ser admitidos como personal temporario aquellos que no reúna las condiciones de admisibilidad contempladas en el artículo 7° o estén alcanzados por alguna de las inhabilidades citadas en el artículo 8°.

ARTICULO 84°: DESIGNACION. Es facultad del Intendente o del Presidente del Honorable Concejo Deliberante, quienes constituyen la autoridad de aplicación en sus respectivas jurisdicciones, la designación del personal contenido en el presente capítulo. Ante la ausencia de personal permanente con estabilidad que cumpla con los requisitos exigidos y la especialidad profesional requerida para subrogar el cargo o función, se admitirá con carácter excepcional y mediante acto fundado la designación interina de personal transitorio. La designación de personal transitorio en cargos de carrera, no reviste en ningún caso carácter de permanente, ni genera derecho a la incorporación al régimen de estabilidad.

ARTICULO 85°: ACTO ADMINISTRATIVO. Deberá consignarse en el acto de designación:

- a) la modalidad de contratación.
- b) Sueldo, Jornal, Retribución correspondiente y/o categoría según corresponda.
- c) Los servicios, explotaciones, obras o tareas a que se destinará al agente.
- d) El término de prestación de los servicios.
- e) La partida presupuestaria a la que se imputarán los gastos respectivos.-

ARTICULO 86°: DERECHOS. El personal comprendido en este Capítulo, tendrá los siguientes derechos, sujetos a las modalidades de su situación de revista:

1. RETRIBUCIONES:

- a) Sueldo o jornal o la retribución correspondiente que no podrá ser superior al que rija para el personal de planta permanente.
- b) Por tareas extraordinarias, realizadas fuera de la jornada de labor, que se abonarán de acuerdo con la disposición que rija para el personal permanente;
- c) Sueldo Anual Complementario, según lo determine la legislación vigente.
- d) Las bonificaciones de carácter permanente o temporario que se instituyen para el personal con estabilidad y las que el Departamento Ejecutivo resuelva establecer.

2. COMPENSACIONES:

Serán de aplicación las previsiones de la presente y las previstas por la ley 14.656.

3. ASIGNACIONES FAMILIARES Y SUBSIDIOS.

El agente gozará de subsidios por cargas de familia y sus derecho-habientes por gastos de sepelio, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general

4. INDEMNIZACIONES:

El trabajador percibirá indemnización por enfermedad del trabajo y/o accidente sufrido por el hecho o en ocasión del servicio. Esta indemnización será la que establezca la Ley de



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

Accidentes de Trabajo en el orden nacional y las normas que en su consecuencia se dicten.

5.- LICENCIAS: Las licencias, con el contenido y el alcance previsto por el para el personal de la planta permanente se otorgarán:

- a) Por descanso anual;
- b) Por razones de enfermedad o accidente de trabajo;
- c) Atención de familiar enfermo;
- d) Por duelo familiar;
- e) Por matrimonio;
- f) Por nacimiento y/o adopción;
- g) Por pre-examen y examen;
- h) Por razones derivadas de casos de violencia de género;

El periodo de licencias será igual al establecido para los trabajadores de la Planta Permanente. En ningún caso, estas licencias podrán exceder el periodo de designación. Quedan excluidos del régimen de licencias, el personal contratado retribuido por hora o a destajo.-

6.- AGREMIACION Y ASOCIACION:

El trabajador tiene derecho a agremiarse y/o asociarse en los términos de la Ley Nacional N° 23551 o la que en el futuro la reemplace.

7.- RENUNCIA:

Serán de aplicación las provisiones contempladas en el artículo 110°.-

ARTICULO 87°: OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES. Las obligaciones y prohibiciones del personal comprendido en este Capítulo serán las previstas en los artículos 25° y 26° del presente Estatuto.

ARTICULO 88°: REGIMEN DISCIPLINARIO. El incumplimiento de las obligaciones y/o quebrantamiento de las prohibiciones hará pasible al personal transitorio de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión sin goce de haberes;
- d) Cesación de servicios.

Será de aplicación el procedimiento previsto para las sanciones que no requieren sumario previo. En estos casos, previo a la aplicación de la sanción se hará saber al agente la falta cometida, la norma transgredida y el derecho a presentar descargo en el plazo de cinco (5) días.

ARTICULO 89°: BAJA. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el personal transitorio podrá ser dado de baja cuando razones de servicio así lo aconsejen o cuando incurra en abandono de cargo.

ARTICULO 90°: Cualquiera fuere el motivo de la baja, ésta deberá decidirse por acto expreso, fundado y emanado de la autoridad de aplicación que corresponda según fuere la jurisdicción.-

CAPÍTULO II

LOCACION DE SERVICIOS

ARTICULO 91°: El personal contratado será afectado exclusivamente a la realización de trabajos o servicios extraordinarios en el campo de la ciencia o las artes.

ARTICULO 92°: Establécese que no pueden efectuarse contrataciones para el desarrollo de actividades administrativas o de servicios generales mediante el régimen de contrataciones establecido por el presente Capítulo. Asimismo, estas contrataciones no podrán tener por objeto la cobertura de cargos o funciones propias de las unidades organizativas.



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTICULO 93°: La relación entre el personal contratado y la Administración Municipal se rige exclusivamente por las cláusulas del contrato de locación de servicios que a tal efecto se celebre. El contrato deberá especificar:

- a) Los servicios a prestar;
- b) El plazo de duración;
- c) La retribución y su forma de pago;
- d) Los supuestos en que se producirá la conclusión del contrato antes del plazo establecido.
- e) La constitución de domicilio en el Partido de Bolívar.

El personal sujeto al régimen de contrataciones carece de estabilidad y su contrato puede ser rescindido en cualquier momento.

El Departamento Ejecutivo, aprobará un modelo de contrato, pudiendo en cada caso incorporar cláusulas especiales adecuadas a la contratación que se propone.

ARTICULO 94°: Para aprobar la contratación se requerirá un informe del funcionario propiciante de jerarquía no inferior a Director que contenga:

- a) Las razones que aconsejan su realización.
- b) Los objetivos parciales y finales y/o productos que se procuran obtener o alcanzar.
- c) Un cronograma del programa de trabajo y los plazos estimados para su ejecución.

El informe con todos sus antecedentes serán conservados en la Dirección de Recursos Humanos.

ARTICULO 95°: El funcionario propiciante de la contratación será responsable de su ejecución y del cumplimiento de los objetivos dentro de los plazos previstos, aprobando de corresponder los informes de avance y final y debiendo elevar a la Dirección de Recursos Humanos, el grado de cumplimiento de las metas propuestas y una evaluación de la labor cumplida por las personas contratadas.

ARTÍCULO 96°: Al personal contratado bajo la modalidad de Locación de Servicios no le serán aplicables las disposiciones del Capítulo I.

ARTICULO 97°: Es facultad del Intendente o del Presidente del Honorable Concejo Deliberante, en sus respectivas jurisdicciones, suscribir la contratación de personal previsto en el presente Capítulo.

ARTICULO 98°: La Ordenanza de Presupuesto fijará anualmente las partidas correspondientes que podrán ser afectadas a la contratación de personal bajo la modalidad de Locación de Servicios.

ARTICULO 99°: El Departamento Ejecutivo, podrá establecer otros suplementos que compensen a los contratados cuando la realización de acciones y tareas tuviere lugar a una distancia superior a 60 Km. de su lugar de residencia permanente.

CAPITULO III

PERSONAL AD- HONOREM

ARTICULO 100°: El Departamento Ejecutivo podrá designar personal ad-honorem Profesional o Técnico, con título habilitante, para la prestación de servicios de asesoramiento, sin percepción de contraprestación alguna en concepto de retribución, salvo el derecho a que se reintegren los gastos efectivamente ocasionados mediante las correspondientes rendiciones de cuentas, en los términos de las normas pertinentes en la materia, por el desempeño de las funciones encomendadas. El personal designado bajo esta modalidad se encontrará sujeto a la supervisión, control y dirección de la máxima autoridad del organismo o área correspondiente donde se desempeñe.

TITULO III DE LAS JUNTAS



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTICULO 101°: JUNTA MÉDICA. La misma se constituirá a los fines de analizar y emitir informes individuales ante los pedidos iniciados por agentes municipales que tengan por objeto acceder a una jubilación por incapacidad establecida en los términos de la ley 9650/80, o de oficio ante el llamado a Junta Médica que realice el Departamento Ejecutivo en todos aquellos casos en que se considere oportuno constituir dicha junta, aunque no se trate de los casos establecidos en el párrafo primero del presente artículo, todo ello ajustándose a las pautas y mecanismos administrativos que en la presente se establecen.-

ARTICULO 102°: El agente municipal que se someta a Junta Médica podrá proponer la participación en la misma de su Médico de cabecera siempre que dicho agente público abone sus honorarios. El Médico que actúe bajo estas condiciones no será parte de la Junta y tampoco firmará los dictámenes. Su actuación se limitará a emitir las explicaciones que le sean requeridas por los profesionales que conforman la junta.-

ARTICULO 103°: El Departamento Ejecutivo reglamentará la conformación y funcionamiento de la Junta Médica.-

ARTICULO 104°: JUNTA DE DISCIPLINA, ASCENSOS Y CALIFICACIONES.

La Junta de Disciplina, Ascensos y Calificaciones estará integrada por tres (3) representantes del Departamento Ejecutivo, dos (2) representantes de la entidad gremial con mayor número de afiliados cotizantes a nivel municipal y un (1) representante de la entidad gremial que sigue en orden de cantidad de afiliados cotizantes. Los miembros de la Junta durarán dos (2) años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos.

Cada miembro titular debe contar con su respectivo suplente.-

Los demás aspectos relativos a la conformación y funcionamiento, serán reglamentados por el Departamento Ejecutivo.

TITULO IV

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 105°: RESERVA DE FACULTADES. Es facultad exclusiva del Estado Municipal, emergente de la Ley 14.656, organizar y dirigir las actividades necesarias para el cumplimiento de sus fines. En ejercicio de esas facultades, la Municipalidad de Bolívar, a través de sus órganos competentes planificará y ejecutará las metodologías y procedimientos que resulten necesarios para posibilitar el cumplimiento eficiente de sus servicios a la comunidad.

En este marco, se autoriza al Departamento Ejecutivo al dictado de Reglamentos Internos de Trabajo, que tengan por objeto regular por área o sección los requerimientos para la prestación de los distintos servicios públicos a cargo de la Municipalidad.

ARTICULO 106°: ESCALAFON. El Convenio Colectivo de Trabajo aprobará y reglamentará los Agrupamientos, Escalafón y nóminas salariales para el personal de planta permanente con estabilidad, en el marco del Proceso de Negociación Colectiva instituido en la Sección II de la Ley 14.656.

ARTICULO 107°: CARRERA PROFESIONAL HOSPITALARIA. El presente régimen será de aplicación supletoria para todo aquello que no estuviese previsto de una manera diferente en la Ley 10.471 y sus modificatorias.

ARTICULO 108°: DIA DEL EMPLEADO MUNICIPAL. Se instituye como día del trabajador municipal del Partido de Bolívar, el 8 de noviembre de cada año.- Ese día resultara no laborable y en caso de recaer en día no hábil, se celebrará y guardará en el día inmediato hábil posterior, fecha en la cual los trabajadores municipales gozarán de asueto conforme a las modalidades que establezca el Departamento Ejecutivo a fin de garantizar la prestación de los servicios públicos indispensables.-



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

ARTICULO 109°: APLICACION SUPLETORIA. Para todo cuanto no estuviere previsto en la presente Ordenanza, supletoriamente serán de aplicación las disposiciones de la Ley 10.430, sus modificatorias y los decretos reglamentarios.

ARTICULO 110°: REGLAMENTACIÓN. El Departamento Ejecutivo procederá a dictar la reglamentación de la presente Ordenanza en el plazo de noventa (90) días corridos desde su publicación en el Boletín Oficial.

ARTICULO 111°: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS. Facúltase a la Dirección de Recursos Humanos dependiente de la Secretaría Legal y Técnica para dictar las normas interpretativas y aclaratorias a que diera lugar la aplicación del presente régimen.

ARTICULO 112°: COMISION NEGOCIADORA: La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo, se integrará en la forma establecida en los artículos 50° y 51° de la Ley 14.656.

La Comisión Negociadora podrá ser convocada por el Departamento Ejecutivo o las Asociaciones Sindicales, indistintamente.

La negativa de cualquiera de las organizaciones sindicales a integrar la Comisión Negociadora no impedirá la adopción de decisiones válidas en el seno de la misma, siempre que se encuentren representados la mayoría absoluta de los empleados involucrados en la negociación.

Las decisiones de la Comisión Negociadora que tengan implicancia económica- financiera requerirán la previa intervención de la Secretaría de Hacienda y Contaduría Municipal para evaluar la factibilidad de su implementación.

El Convenio Colectivo de Trabajo al igual que todo acuerdo que se arribe entre las partes deberá elevarse al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación, conforme lo normado en el artículo 58° de la Ley 14.656 y su reglamentación.

Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) lugar y fecha de su celebración;
- b) individualización de las partes y sus representantes.
- c) el ámbito personal y territorial de aplicación;
- d) el período de vigencia;
- e) toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

ARTICULO 113°: DEROGACIÓN. Derógase toda Ordenanza o disposición reglamentaria que se oponga a la presente.

TITULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 114°: SUPLEMENTO POR CAMBIO DE SITUACION ESCALAFONARIA: El personal de planta permanente con estabilidad que sea re encasillado, se ajustará al siguiente procedimiento:

Se determinará la función que pasa a desempeñar el agente en oportunidad de su encasillamiento, pasándose al Agrupamiento, Clase y Categoría correspondiente del Escalafón al que es incorporado.

La remuneración de este personal como del que varía de categoría dentro de un mismo escalafón, no será nunca disminuido, aunque la retribución que perciba sea superior a la del cargo en el cual se lo reubica. En este supuesto la parte que exceda de la remuneración fijada por el escalafón y adicionales particulares, subsistirán como suplemento por cambio de situación escalafonaria.

Asimismo las asignaciones devengadas de cualquier tipo de incremento y/o bonificación, no



*H. Concejo Deliberante
Bolívar*

serán nunca disminuidas en este supuesto, la parte que exceda de estos adicionales fijada en el escalafón, subsistirán como suplemento por cambio de situación escalafonaria.

Los posteriores aumentos de remuneración que correspondan al agente por promoción o por cualquier otra causa, en cualquiera de los conceptos que integran sus remuneraciones, serán tomados del suplemento por cambio de situación escalafonaria hasta la extinción del mismo y en la proporción que en cada oportunidad se determine.

El escalafón vigente, como así también las normas particulares de aplicación en la materia, quedarán derogados, una vez producido el re encasillamiento de la totalidad del personal respectivo.

El reencasillamiento del personal deberá ser aprobado teniendo en cuenta las funciones que efectivamente ejerza, quedando los agentes exceptuados a ese efecto del cumplimiento de los requisitos de acceso a los distintos niveles y cargos.

ARTICULO 115°: MODIFICACIONES PRESUPUESTARIAS. AUTORIZACIÓN.

Autorízase al Departamento Ejecutivo, a efectuar las adecuaciones presupuestarias necesarias a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Ordenanza. A tal fin se lo faculta a disponer la supresión, modificación y/o transferencia de cargos en la Planta Permanente con Estabilidad y Planta Temporaria, a disponer la transferencia de créditos y/o realizar ampliaciones presupuestarias para atender la Partida de Gastos en Personal.

ARTICULO 116°: VIGENCIA. La presente Ordenanza entrará en vigencia a partir del día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial.-

ARTICULO 117°: Comuníquese, publíquese, regístrese y archívese.-----

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONCEJO DELIBERANTE DE BOLÍVAR, A VEINTISIETE DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE 2018.

FIRMADO


CLAUDIA M. GRUCCI
Secretaria HCD


JOSE GABRIEL ERRECA
Presidente HCD
ES COPIA