

2026

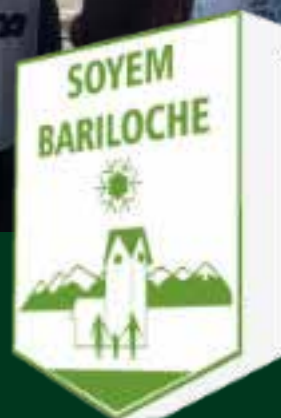
ESTATUTO

ORD.137-CM-88

**DE OBREROS Y
EMPLEADOS MUNICIPALES
DE BARILOCHE**



**En la unión está la fuerza
de las y los trabajadores**



Estatuto Municipal: Tus Derechos y Beneficios

(Un logro del diálogo y la lucha gremial)

- "El Estatuto Municipal no es solo un conjunto de normas, sino la garantía de nuestros derechos laborales. Su vigencia y cumplimiento son fruto de la lucha y el consenso gremial. Defendámoslo juntos."

- ¿Qué garantiza el Estatuto?

- Ingreso y estabilidad laboral – Acceso mediante concursos y garantía de estabilidad.
- Jornada laboral – Hasta 7 horas diarias, pago de horas extras y licencias compensatorias.
- Licencias y derechos – Vacaciones, enfermedad, maternidad/paternidad, estudio y violencia de género.
- Salario y beneficios – Jubilación, indemnización, subsidios, obra social y becas.
- Seguridad e higiene – Protección en tareas riesgosas, provisión de herramientas y ropa de trabajo.
- Derechos gremiales – Participación del sindicato en negociaciones y defensa de los derechos laborales.

CAPÍTULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Art. 1º) Son Obreros y Empleados Municipales, las personas que por virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, desempeñen un trabajo de carácter permanente y perciban un sueldo o retribución de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche.

Art. 2º) Se exceptúan de lo establecido en el artículo anterior:

a) Las personas que desempeñen cargos políticos, tanto en el Departamento Ejecutivo, Departamento Deliberante o Tribunal de Cuentas.

b) El Personal designado con carácter de provisorio conforme al artículo 5º de este Estatuto.

c) El Personal transitorio o Contratado cuya relación laboral esté regida por un contrato de plazo determinado y es empleado para la ejecución de servicios, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizadas por Personal Permanente, o bien el Personal Contratado para reemplazar Agentes Permanentes ausentes por períodos prolongados y solamente mientras dure la ausencia del titular, no debiendo este Personal realizar tareas distintas de aquellas para las que fue contratado.

CAPÍTULO II

INGRESO

Art. 3º) El nombramiento de Obreros y Empleados Municipales, sólo podrá recaer en personas que llenen los siguientes requisitos:

a) acreditación de aptitud psico-física mediante certificado emanado de autoridades sanitarias competentes, garantizando el Municipio la gratuidad del examen médico.

b) Acreditación, mediante Concurso de Oposición y/o Antecedentes, de la idoneidad requerida para el empleo.

c) No desempeñar empleo actual, en el área Nacional, Provincial o Municipal, con excepción del ejercicio de la docencia en cualquiera de sus niveles primario, secundario, terciario y universitario, y siempre que no exista superposición horaria.

Art. 4º) Solamente podrán efectuarse nombramientos por Concurso Externo, previa acreditación de idoneidad, para ingresar a puestos de la mínima categoría de cada tramo o agrupamiento que determine el escalafón. Podrán efectuarse designaciones por Concurso Externo para ingresar a puestos de otras categorías de cada agrupamiento, cuando existiendo vacantes no ha podido cubrir ese Concurso Interno de promoción. Está llamado sólo podrá realizarse por una categoría que no exceda en más de una a la concursada internamente.

Art. 5º) Las designaciones efectuadas serán de carácter provisorio irrevocable durante los seis (6) primeros meses, al vencimiento de cuyo término se entenderán como definitivas, quedando sus titulares amparados por las garantías y derechos contenidos en el presente Estatuto. El Jefe inmediato superior de Planta Permanente deberá informar dentro de los ciento veinte (120) días, el desenvolvimiento del Personal designado.

Art. 6º) Todos los nombramientos comprendidos en este Estatuto, serán de carácter permanente a partir del plazo establecido en el artículo anterior, con expresa aclaración en el acto mismo de la designación.

Art. 7º) Se podrán revocar los nombramientos referidos en el artículo 5º, previo informe elevado por el Jefe inmediato superior de Planta Permanente y por el Tribunal de Calificación y Disciplina. Dicho informe deberá ser resuelto dentro de los cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la solicitud de revocación, siendo la Resolución inapelable.

Art. 8º) Ejecutada la designación y de inmediato al ingreso, el Departamento de Personal habilitará un Legajo individual del Agente, el que contendrá:

- a) Dictamen del Tribunal de Calificación y Disciplina sobre la validez formal del Concurso.
- b) Acto administrativo mediante el cual se dispone su designación con constancia de la función y categoría para la cual ha sido designado y toda modificación que se produzca con posterioridad.
- c) Datos personales del Agente con sus prestaciones laborales previas.
- d) Declaración Jurada fijando domicilio real, como así también el compromiso de denunciar en el término de veinticuatro (24) horas toda modificación del mismo.
- e) Planilla de datos personales y familiares a cargo, con las constancias requeridas para la percepción de asignaciones familiares.
- f) Certificado de servicios que hagan al reconocimiento de los adicionales por antigüedad por el desempeño de tareas en organismos Nacionales, Provinciales y/o Municipales.
- g) Certificado analítico de estudios que hagan al reconocimiento de adicionales por título.
- h) Constancia de las licencias acordadas con sus respectivos antecedentes y su goce.
- i) Constancia de las subrogancias efectuadas por el Agente.
- j) Sanciones disciplinarias aplicadas al Agente o absoluciones o sobreseimientos dispuestos por el Tribunal de Calificación y Disciplina.
- k) Medidas cautelares dispuestas por el Tribunal de Calificación y Disciplina.
- l) Constancias de la realización de cursos de capacitación.
- m) Antecedentes de otros Concursos en Sede Municipal de los que hubiere participado y/o participó el Agente.
- n) Constancia de traslado y/o adscripciones.
- o) Antecedentes y constancias por el desarrollo de actividades culturales, científicas y artísticas, deportivas, docentes, laborales y técnicas, desempeñadas en el ámbito Municipal o fuera de él y que el Agente solicite incorporar a su Legajo.
- p) Constancias de la participación del Agente en actividades comunitarias o de solidaridad social, que desarrolló en forma independiente o más allá de su obligación laboral.
- q) Ficha de aptitud psico-física del Agente

Art. 9º) El Legajo personal del Agente tiene carácter reservado, entendiéndose como tal que no será objeto de consulta pública.

CAPÍTULO III DÍA DEL EMPLEADO MUNICIPAL

Art. 10º) Se establece el día 8 de noviembre de cada año como el Día del Empleado Municipal siendo en consecuencia asueto para todo el Personal.

CAPÍTULO IV DEBERES Y PROHIBICIONES

Art. 11º) Deberes: El Personal tiene los siguientes deberes, sin perjuicio de los que particularmente establezcan otras normas:

- a) Prestar personal y eficientemente el servicio en las condiciones de tiempo, forma, lugar y modalidad que determinen las normas emanadas de autoridad competente.
- b) Observar, en el servicio y fuera de él, una conducta correcta y digna acorde a su jerarquía y función.
- c) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidades y acumulación de cargos.
- d) Capacitarse en el servicio.
- e) Usar la indumentaria de trabajo que para el caso se determine, siempre que sea provista por la dependencia donde presta servicios.
- f) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes que integran el patrimonio de la Municipalidad.
- g) Mantener actualizado su domicilio. Se considerarán válidas las notificaciones en el último declarado por el Agente.

Art. 12º) Prohibiciones: el Personal queda sujeto a la siguientes prohibiciones, sin perjuicio de lo que al respecto establezcan otras normas:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, que se encuentren o no oficialmente a su cargo.
- b) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración Municipal.
- c) Recibir dadas, obsequios u otras ventajas con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones.
- d) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a las que jerárquicamente corresponde, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en el presente Estatuto.
- e) Utilizar con fines particulares, los elementos de transporte y útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios de Personal a sus órdenes.
- f) Valerse de informaciones relacionadas con el servicio, de las que tenga conocimiento directo o indirecto, para fines ajenos al mismo sin perjuicio del ejercicio legítimo de los derechos cívicos y gremiales

CAPÍTULO V RELACIÓN CONTRACTUAL

Art. 13°) La relación contractual existente entre el Municipio y los Obreros y Empleados Municipales, es la del derecho administrativo y la de los acuerdos internacionales en materia del derecho del trabajo aprobados por el Congreso de la Nación.

Art. 14°) La relación contractual cesará únicamente por:

- a) Muerte del Obrero y Empleado Municipal.
- b) Jubilación o retiro.
- c) Renuncia.
- d) Incapacidad física o mental de carácter absoluto y permanente.
- e) Cesantía o exoneración.

Art. 15°) Para que el Intendente pueda declarar a un Empleado en estado de incapacidad física o intelectual permanente o transitoria para el desempeño de su empleo, deberá ser avalado por un dictamen emitido por una Junta Médica designada por la autoridad Provincial Sanitaria competente

Art. 16°) El Obrero y Empleado Municipal que con retención de su categoría, fuere nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este Estatuto, tendrá derecho a concursar durante la duración de estas funciones, reintegrándose al final de las mismas a la categoría que revista como consecuencia del resultado de los mencionados Concursos .

Art. 17°) El Obrero y Empleado Municipal deberá permanecer en su funciones, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días, si antes no fuese reemplazado o autorizado a cesar en las mismas.

CAPÍTULO VI ESTABILIDAD

Art. 18°) Los Obreros y Empleados Municipales gozaran de estabilidad propia en los términos prescriptos en el artículo 51° de la Constitución Provincial. Quedan exceptuados del precepto de estabilidad:

- a) El Personal designado sin el requisito del Concurso para determinar su idoneidad.
- b) El Personal ascendido sin los recaudos establecidos en el presente Estatuto, que perderá la estabilidad de la clase a la cual fuera ascendido irregularmente.
- c) Las personas comprendidas en el artículo 2°)
- d) Las personas comprendidas en el artículo 5°)

CAPÍTULO VII JORNADA DE TRABAJO

Art. 19°) Establécese que la jornada de trabajo será de hasta 7 (siete) horas diarias de hasta 35 (treinta y cinco) semanales y en horario corrido, para todo el Personal Municipal sin distinción de sexo o categoría.

Art. 20°) Si las necesidades del servicio pudieran obligar a la habilitación de un horario especial y extraordinario, el Obrero y Empleado Municipal deberá cumplirlo siempre que no exceda de 9 (nueve) horas diarias.

Art. 21°) “Los horarios extraordinarios deberán ser notificados al Obrero y Empleado Municipal por escrito, con mención de las tareas a desarrollar y el tiempo durante el cual regirá tal horario. Si las necesidades del servicio obligaren a la habilitación de un horario extraordinario, las horas extras trabajadas serán retribuidas teniendo como base la remuneración del agente, con un cincuenta por ciento (50%) de recargo cuando se realizara en horarios diurnos y con un cien por ciento (100%) de recargo cuando se realizan en horario nocturno o en días inhábiles. Se considerará horario nocturno a partir de las veintidós (22) horas y hasta la hora seis (6)”.

(Artículo modificado por art. 1° Ordenanza 1481-CM-05)

Art. 22°) Si por razones de la modalidad de servicio o por la estructura Municipal, el Obrero y Empleado Municipal debiera cumplir horarios continuos de tareas que excedan los previstos en este Capítulo, deberán gozar cada 7 (siete) días de los francos compensatorios extraordinarios correspondientes, dentro de los 7 (siete) días, salvo fuerza mayor notificado, por escrito .

Art. 23°) El Obrero y Empleado Municipal deberá prestar su colaboración en lo que sea requerido, sin límites de horario y sin remuneración alguna, en caso de siniestros, inundaciones y/o desastres que afecten a la comunidad. La afectación del Personal deberá ser general; en caso de ser parcial deberán abonarse las horas extraordinarias correspondientes. El Concejo Municipal deberá declarar mediante instrumento legal el Estado de Emergencia.

CAPÍTULO VIII TAREAS PELIGROSAS

Art. 24°) El Municipio y la Entidad Sindical extremarán al máximo la aplicación de medidas tendientes a asegurar la vida de los Obreros y Empleados Municipales .

Art. 25°) El Municipio se obligará, a partir de la aprobación del presente Estatuto, a emplear métodos, equipos, elementos y otros tipos de protección para eliminar las tareas peligrosas. A tales efectos actuará el Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad, quien se deberá constituir en los lugares de trabajo para determinar:

- a) La peligrosidad o no de las tareas.
- b) Las medidas de Seguridad para la disminución de la peligrosidad. El Intendente Municipal, mediante Resolución, determinará las tareas declaradas peligrosas o insalubres, de acuerdo a las leyes vigentes y los dictámenes especializados.

CAPÍTULO IX TRASLADOS Y ADSCRIPCIONES

Art. 26°) Los Obreros y Empleados Municipales podrán ser trasladados de dependencia dentro de la Municipalidad a condición de que se mantenga su categoría o su equivalente retribución y condiciones de trabajo. Podrán ser adscriptos a organismos Nacionales o Provinciales siempre que medie consentimiento del Agente.

Art. 27°) Ningún Obrero y Empleado Municipal podrá ser trasladado contra su voluntad a otra localidad, salvo el caso de misiones sumariales o técnicas especiales, o cuando el cambio sea característico de la

función que desempeñe. Los traslados no podrán ser superiores a los treinta días corridos y serán costeados por cuenta del Municipio.

CAPITULO X

SUBSIDIOS E INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO

Art. 28°) Quien o quienes tomarán a su cargo los gastos de sepelio del Obrero y Empleado Municipal fallecido en actividad, tendrá derecho al reintegro de aquellos, hasta un máximo del cincuenta (50%) por ciento de la remuneración mensual correspondiente al cargo de mayor jerarquía prescripto en el Escalafón.

Art. 29°) Los derecho habiente de un Obrero y Empleado Municipal fallecido percibirán una indemnización de acuerdo a los siguientes:

a) Fallecimiento por accidente de trabajo:

I. Con antigüedad de cero (0) a diez (10) años, del cincuenta (50) por ciento de la asignación mensual de la categoría por cada año de servicio.

II. Con antigüedad de once (11) a veinte (20) años, del setenta y cinco (75%) por ciento de la asignación mensual de la categoría por cada año de servicio.

III. Con antigüedad de veintiuno (21) a treinta (30) años, del cien (100%) por ciento de la asignación mensual de la categoría, por cada año de servicio.

b) Fallecimiento por muerte natural:

I. Con antigüedad de cero (0) a diez (10) años, del treinta y cinco (35%) por ciento de la asignación mensual de la categoría por cada año de servicio.

II. Con antigüedad de once (11) a veinte (20) años, del cincuenta y cinco (55%) por ciento de la asignación mensual de la categoría por cada año de servicio

III. Con antigüedad de veintiuno (21) a treinta (30) años, del setenta (70%) por ciento de la asignación mensual de la categoría por cada año de servicio.

Art. 30°) La asignación mensual a que hace referencia el artículo anterior, será la vigente al momento del fallecimiento, sin tomar en cuenta adicionales o bonificaciones extraordinarias no permanentes.

Art. 31°) Quién o quienes tomaren a su cargo, a excepción de Obras Sociales, el traslado de los restos del Obrero y Empleado Municipal fallecido en el desempeño de una comisión de servicio, fuera del asiento habitual de sus labores, tendrán derecho a un reintegro equivalente al gasto que demande dicho traslado hasta el lugar donde indiquen los deudos, dentro del territorio de la Provincia de Río Negro.

Art. 32°) Si el fallecimiento del Obrero y Empleado Municipal se produjera cumpliendo funciones consecuentes a un traslado con carácter permanente o transitorio, se otorgarán sin cargo pasajes para el retorno a su residencia habitual, a los familiares que hubiesen estado a cargo del extinto, y se reintegrará los gastos del transporte de muebles y enseres de su propiedad-. Los reintegros del presente artículo son independientes de los previstos en el artículo 31.

Art. 33°) Cuando el presente Estatuto se refiere a antigüedad, deberá interpretarse como antigüedad propia adquirida en el Municipio. No se computa la que el Agente tuviera por tareas realizadas en otra institución. Se exceptúa este criterio para liquidar el rubro antigüedad en la remuneración y para el cálculo de la licencia por vacaciones.

CAPITULO XI ASISTENCIA SOCIAL

Art. 34°) El Obrero y Empleado Municipal y su familia, tiene derecho a obtener del Estado el apoyo financiero necesario para la obtención de la vivienda propia, pago de deudas hipotecarias resultantes de su adquisición y gastos extraordinarios e imprevistos, cuya índole y monto justifiquen el otorgamiento de créditos, en la forma, modo y oportunidad reglamentadas. Las Cuotas de amortización serán actualizadas en función de los incrementos que se produzcan en los haberes básicos, correspondientes a la categoría o función del Obrero y Empleado Municipal al momento del otorgamiento del crédito.

CAPITULO XII BENEFICIOS POR JUBILACIÓN O RETIRO

Art. 35°) Al Obrero y Empleado Municipal que le falte un año para su jubilación se le otorgarán hasta quince (15) días hábiles para realizar los trámites de dicho beneficio previsional.

Art. 36°) Al momento de cumplimentar con los requisitos para que se produzca la jubilación, retiro o pensión, si no se efectivizara y la demora no fuese imputable al Obrero y Empleado Municipal, se tendrá derecho a cesar en sus tareas y a percibir mensualmente una suma equivalente al monto de haber jubilatorio correspondiente a su categoría.

Art. 37°) El Agente Municipal que hubiera gozado de los beneficios del artículo anterior, deberá reintegrar el importe que le abone la Caja, correspondiente a los meses en que el Municipio se hizo cargo de sus haberes.

Art. 38°) Al Obrero y Empleado Municipal que se acoja a los beneficios de la Jubilación, se le acordará al retirarse, una bonificación de acuerdo a la siguiente escala:

- a. Con un mínimo de diez (10) años de antigüedad diez (10) sueldos de categoría 16
- b. De once (11) a veinte (20) años de antigüedad, diez (10) sueldos de categoría 19.
- c. De veintiún (21) años de antigüedad diez (10) sueldos de categoría 22.

Art. 39°) El pago de la bonificación prevista en el artículo anterior, se efectuará en base a la remuneración normal y habitual que perciba el Agente de la categoría de referencia o la que la reemplace en el Escalafón que se dicte.

Art. 40°) Al Obrero y Empleado Municipal que se acoja a los beneficios del Retiro Ordinario, se le abonará el cincuenta (50%) por ciento de la bonificación por jubilación.

Art. 41°) Los beneficios enumerados en el presente Capítulo no excluyen a los que legalmente le correspondieren y están exentos de descuentos por todo concepto.

Art. 42°) El Personal que reúna los requisitos exigidos para obtener el máximo en Jubilación, podrá ser intimado a iniciar los trámites jubilatorios, debiendo promover tal gestión dentro de los treinta (30) días de su notificación. A partir de la fecha de su notificación el Agente gozará de un plazo de trescientos sesenta (360) días corridos para obtener su beneficio. Los plazos podrán ser prorrogados por causas que así lo justifiquen no imputables al Agente.

CAPITULO XIII CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO

Art. 43°) El Municipio con participación de la Entidad Sindical Representativa de los Obreros y Empleados Municipales, creará cursos de capacitación y adiestramiento a niveles secundarios y/o técnicos y universitarios que tengan aplicación a las actividades que desarrollan, concertando acuerdos al efecto con Entidades Educativas Provinciales, Municipales y Nacionales.

Art. 44°) El Tribunal de Calificación y Disciplina tendrá a su cargo las decisiones de todo lo concerniente a la programación, funcionamiento, implementación, control y desarrollo de los planes de capacitación y adiestramiento.

Art. 45°) Los cursos de capacitación y adiestramiento serán gratuitos y obligatorios para aquellos que fueren seleccionados por el Tribunal de Calificación y Disciplina y que de acuerdo a los normas que se establezcan acepten su consecuencia. Dicho Tribunal implantará las normas referentes a que la concurrencia sea por Concurso, designación u otros, y obligaciones de los candidatos, de acuerdo a su carácter de asistentes a los cursos.

Art. 46°) El Municipio hará efectivo el pago del certificado que se obtenga de los cursos de capacitación y adiestramiento prescriptos en el presente Capítulo a partir del primer día del mes siguiente de haber finalizado el curso respectivo.

CAPITULO XIV BECAS

Art. 47°) El Municipio, con participación de la Entidad Gremial Representativa, otorgará a los Obreros y Empleados Municipales en actividad, cónyuge e hijos, una beca para estudios primarios, secundarios y universitarios, en forma anual con las siguientes características:

- a. Cincuenta (50%) por ciento del sueldo básico de la categoría intermedia del Escalafón Municipal, a un becado por cada cincuenta (50) Obreros y Empleados Municipales para nivel primario
- b. Setenta (70%) por ciento del sueldo básico de la categoría intermedia del Escalafón Municipal, a un becado por cada ochenta (80) Obreros y Empleados Municipales para nivel secundario o técnico.
- c. Cien (100%) por ciento de un sueldo básico de la categoría intermedia del Escalafón Municipal a un becado por cada ciento cincuenta (150) Obreros y Empleados Municipales para nivel universitario.

Art. 48°) Para la postulación, adjudicación y distribución de becas, como asimismo para dictaminar las obligaciones de los becados, se dictará una Ordenanza especial.

Art. 49°) A los Obreros y Empleados Municipales becados se les mantendrán todos los beneficios del presente Estatuto, como así también las remuneraciones correspondientes a su puesto mientras dure la beca.

Art. 50°) Cuando existan razones de interés para el Municipio en materia técnica y/o científica que aconsejen estimular la concurrencia o incorporación de Obreros y Empleados Municipales a instituciones, estudios, conferencias y congresos de esa índole, ya sea en el país o en el extranjero, se le acordará una beca especial consistente en una licencia con goce de haberes, manteniendo todos los beneficios que otorga el presente Estatuto.

La aplicación de este beneficio surgirá de la reglamentación que para el efecto determine el Tribunal de Calificación y Disciplina

CAPITULO XV OBREROS Y EMPLEADOS MUNICIPALES QUE ESTUDIAN

Art. 51°) Se concederán licencias con goce de sueldos a los Obreros y Empleados Municipales que cursen estudios en establecimientos oficiales o con reconocimiento del Ministerio de Educación de la Nación, o Provinciales, o Municipales, para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, en los siguientes términos:

- a. Para estudios universitarios y/o técnicos universitarios serán acordados en plazos máximos de hasta siete (7) días hábiles por materia con un tope de treinta (30) días hábiles por año.
- b. Para estudios de nivel terciario en carreras que exijan como requisitos de ingreso estudios secundarios completos, hasta cinco(5) días hábiles por materia con un tope de veinticinco (25) días hábiles por año.
- c. Para carreras secundarias, hasta veinte (20) días hábiles por año, otorgados en plazos máximos de dos (2) días hábiles por materia.

Art. 52°) En todos los casos se deberá solicitar por escrito el correspondiente permiso, indicando la materia y el tipo de examen a rendir, debiendo presentar al reintegrarse, el certificado expedido por la autoridad del establecimiento educacional de que se trate, donde conste el haber rendido.

Art. 53°) Se obtendrán permisos dentro del horario de trabajo cuando sea imprescindible la asistencia del Agente a clases, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiante, siempre que no exista posibilidad de concurrencia en horarios alternativos. La jornada de trabajo se completará en horarios a convenir con el Jefe inmediato superior de Planta Permanente.

CAPITULO XVI

UTILES Y ROPA DE TRABAJO

Art. 54°) El Municipio deberá proporcionar gratuitamente a los Obreros y Empleados Municipales todos los útiles, herramientas, equipos y materiales necesarios para el desempeño de su labor, como así mismo los implementos indicados para proteger la salud o la vida del trabajador cuando desempeñen tareas que puedan dañarlas.

Art. 55°) Todos los útiles e implementos mencionados en el artículo anterior, deberán ser de buena calidad, debiendo reponerse tan pronto como dejen de ser eficientes.

Art. 56°) Los Obreros y Empleados Municipales serán responsables de los útiles, herramientas, equipos y materiales que les suministra el Municipio para el normal desarrollo de sus tareas. Asimismo deberán poner de inmediato en conocimiento de sus superiores el extravío o deterioro que se hubiera producido.

Art. 57°) El Municipio entregará a los Obreros y Empleados Municipales las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo, las que de acuerdo al artículo 55 deberán confeccionarse con materiales de buena calidad, siendo el uso de las mismas de carácter obligatorio.

Art. 58°) La cantidad, tipo de prendas y demás condiciones, se ajustarán al estudio realizado por el Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad dependiente de la Secretaría de Gobierno.

Art. 59°) Cuando la entrega de ropa no cubriera las necesidades reales del Obrero y Empleado Municipal, este podrá reclamar a la autoridad del Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad que corresponda, el suministro por parte del Municipio de una cantidad adicional.

Art. 60°) Los casos no prescriptos en el presente Capítulo que se relacionen con el mismo, serán resueltos por el Tribunal de Calificación y Disciplina de acuerdo a la Reglamentación establecida por el Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad dentro del presente Estatuto.

CAPITULO XVII REFRIGERIOS

Art. 61°) El Municipio deberá proveer a los Obreros y Empleados Municipales de un refrigerio en el lugar habitual de desempeño de sus labores. La composición del mismo se acordará entre el Municipio y la Entidad Sindical Representativa.

Art. 62°) Podrá convenirse entre el Municipio y la Entidad Sindical el reemplazo del refrigerio establecido, por el pago de una compensación de diez (10%) por ciento del salario correspondiente, únicamente por razones técnicas o de servicio.

Art. 63°) Cuando se trabaje como mínimo cuatro (4) horas extras, el Municipio dará o abonará un refrigerio más, además del correspondiente por jornada normal. A este efecto, se dispondrá de doce (12) minutos que se considerarán incluidos en la jornada de trabajo.

CAPÍTULO XVIII MEDIOS Y GASTOS DE MOVILIDAD

Art. 64°) A los Obreros y Empleados Municipales que por razones de servicios se les requiera el uso de medios de movilidad y éstos fueran de su propiedad, se le reconocerá, en concepto de uso y mantenimiento, una compensación, cuyo porcentaje quedará establecido por acuerdo entre Municipio y la Entidad Sindical Representativa, según el medio de movilidad y cuando las circunstancias lo justifiquen.

Art. 65°) En ningún caso el Obrero y Empleado Municipal que deba trasladarse a pie de un punto a otro, estará obligado a transportar por su propio medio, materiales o herramientas, cuyo peso o volumen le signifique un esfuerzo físico superior al normal.

Art. 66°) A todo Obrero y Empleado Municipal que por sus funciones propias o permanentes deba realizar constantes desplazamientos dentro de la zona urbana, le será abonada en concepto de compensación por transporte, una suma mensual equivalente al cinco (5%) por ciento de su remuneración, la que se podrá modificar y/o ampliar por acuerdo entre el Municipio y la Entidad Sindical Representativa cuando las circunstancias lo justifiquen. A exclusiva opción del Municipio podrá reemplazarse la compensación en efectivo por un abonó para los medios de transporte público.

CAPÍTULO XIX LICENCIAS

Art. 67°) El régimen de licencias comprende a todos los Obreros y Empleados Municipales, amparados por el presente Estatuto.

Art. 68°) Las licencias se otorgarán por las siguientes causales:

- a) Vacaciones
- b) Tratamiento de salud, accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Maternidad y atención del lactante.
- d) Servicio militar.
- e) Cargos políticos o gremiales del titular o el familiar directo.
- f) Asuntos familiares o particulares.
- g) Estudios, actividad cultural y deportiva.
- h) Mudanzas.
- i) Paternidad.
- j) "Hechos de violencia de género" *1

*1 (Inciso incorporado por art. 4ª Ordenanza 2737-CM-16)

Art. 69º) Todas las licencias concedidas por causa de enfermedad o accidentes quedaran canceladas por el restablecimiento del Obrero y Empleado Municipal.

Art. 70º) En caso de nombrarse reemplazante de un Agente en uso de licencia, conservará el carácter de provisorio, aún cuando exceda lo dispuesto en el artículo 5º). Asimismo, cada cinco años los Obreros y Empleados Municipales tendrán derecho a una licencia de 6 (seis) meses sin goce de sueldo. Cuando no hubiere recibido sanciones disciplinarias en ese término, tendrá derecho a que la mitad de la licencia sea con goce de sueldo.

CAPÍTULO 20 VACACIONES

Art. 71º) La licencia anual por vacaciones se otorgará por año calendario vencido. Su utilización es obligatoria y se concederá con goce íntegro de haberes. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones deberá ser satisfecha a la iniciación de las mismas. No podrá ser fraccionada sin consentimiento del Obrero y Empleado Municipal, ni postergado una vez concedida, y sólo podrán interrumpirse en los casos previstos en las Leyes Nacionales en materia laboral en vigencia, por accidentes o enfermedad, en cuyo caso deberá continuar en el uso de la licencia por vacaciones inmediatamente después del alta Médica respectiva.

Art. 72º) El término de la licencia será de 10 (diez) días laborales más 1 (un) día por año de antigüedad. En la aplicación de este artículo se considerarán como no laborables los días de asueto total declarado por el gobierno Nacional, Provincial y/o Municipal.

Art. 73º) El Obrero y Empleado Municipal que tuviera más de 6 (seis) meses de antigüedad y menos de 1 (un) año antes del 1º de enero del periodo de licencia que se considere, se la acordará la parte proporcional que le corresponda.

Art. 74º) Cuando el Obrero y Empleado Municipal se hallare cumpliendo una misión oficial fuera del asiento habitual donde desempeña sus tareas, no se computarán, a los efectos de los días que le corresponden como licencia, el tiempo normal empleado en los viajes de ida y vuelta que ocasionare el traslado.

Art. 75º) Si el Municipio decretase receso administrativo, no será obligatorio que el Personal haga uso de la licencia coincidiendo con dicho receso.

Art. 76º) A los efectos del cálculo de antigüedad para las vacaciones, se computarán los días trabajados en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal.

CAPÍTULO XXI TRATAMIENTO DE SALUD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Art. 77º) Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes y acaecido fuera del servicio, se concederá a los Obreros y Empleados Municipales hasta 60 (sesenta) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de sus haberes. En caso de excederse del plazo de 60 (sesenta) días previsto, tomará intervención la Junta Médica prevista en el artículo 15º) del presente Estatuto, la que deberá determinar si la situación se encuadra en los casos de licencia por afecciones de largo tratamiento.

Art. 78º) Se considerarán afecciones de largo tratamiento, aquellas que impongan necesidades de licencia por un plazo mínimo de 15 (quince) días corridos. Podrán encuadrarse dentro de este precepto a aquellas licencias discontinuas menores a 15 (quince) días que a juicio de la Junta Médica tengan su origen en una misma enfermedad o accidente.

Art. 79°) Para afecciones que impongan un largo tratamiento se concederán hasta 2 (dos) años de licencia en forma continua o discontinua, con percepción íntegra de haberes. Si a juicio de la Junta Médica la situación del Obrero y Empleado Municipal, hace que su enfermedad ocasione una incapacidad total y permanente, se aplicarán las leyes previsionales, aún cuando no se hubiera completado el plazo de dos años. Si la incapacidad fuese parcial, la Junta Médica determinará las funciones que pueda desempeñar el afectado, el que deberá comenzar a ejercerlas aun cuando el plazo de 2 (dos) años no estuviere agotado.

Art. 80°) Vencido el plazo del artículo anterior, y subsistiendo la causa que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma por el término de 1 (un) año, percibiendo el Obrero y Empleado Municipal la mitad de sus remuneraciones.

Art. 81°) En el caso de enfermedades profesionales contraídas en el trabajo, y accidentes de trabajo, regirá lo prescripto en los artículos 80°) y 83°) de la Ley 811 que se incorporan al presente, haciéndose cargo el Municipio efectiva e inmediatamente de todos los gastos de asistencia médica, elementos terapéuticos, traslados o prótesis que el tratamiento y la recuperación psicofísica del Obrero y Empleado Municipal impongan.

Texto del artículo 80° de la Ley 811: "En caso de enfermedad profesional contraída en acto de servicio o enfermedad originada por el hecho o en ocasión de un trabajo, se concederán, hasta dos años de licencia, con goce de haberes, prorrogables en iguales condiciones por otro año. Si de cualquiera de estos casos se derivara una incapacidad parcial permanente, deberán adecuarse las tareas del Agente a su nuevo estado. En caso de incapacidad total se aplicará las Leyes de previsión y ayuda social vigentes".

Texto del artículo 83° de la Ley 811: "En los casos a que se refiere el artículo 80°), la Municipalidad proveerá gratuitamente la asistencia médica y los elementos terapéuticos necesarios. En todo los casos la causal de enfermedad será justificada por Médico Oficial".

Art. 82°) Todo Agente Municipal que por razones de salud se vea obligado a faltar a sus tareas o deba interrumpir la licencia anual reglamentaria, deberá comunicar tal circunstancia en la fecha en que se produzca, antes del mediodía, por cualquier medio de comunicación a su alcance, al Departamento de Personal, a fin de posibilitar el control por parte del médico Municipal.

Art. 83°) Todo aviso deberá contener el lugar o domicilio en el que se encuentra el paciente y si el mismo se viera precisado a ausentarse durante el día para hacerse atender por un médico particular, deberá dejar dicho el sitio en que se encontrará a fin de posibilitar el control.

Art. 84°) En todo los casos la justificación del médico comenzará a regir desde la fecha del aviso, salvo casos excepcionales debidamente justificados.

Art. 85°) Los días de ausencia por enfermedad, accidente o atención de familiar no justificado por el Servicio Médico Municipal, serán considerados como injustificado y elevados al Tribunal de Calificación y Disciplina para la adopción de las medidas correspondientes.

CAPÍTULO XXII *2

"LICENCIAS FAMILIARES: PRENATAL, PERSONA GESTANTE, PERSONA NO GESTANTE, TENENCIA CON FINES DE ADOPCIÓN, ATENCIÓN DE LACTANTES, FALLECIMIENTO DE HIJO/HIJA"

Art. 86°) "Licencias familiares: la licencia familiar por nacimiento será de ciento ochenta días (180) días, la cual podrá usufructuarse de la siguiente manera:

a) Licencia familiar por nacimiento: la licencia para la persona gestante será de 180 días corridos. Por propia opción, la persona que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento, podrá derivar la misma a su

cónyuge o conviviente, con posibilidad de alternancia, informada, planificada, no simultánea, entre ambos. Se entiende que el cónyuge o conviviente también se desempeña como agente del Estado municipal.

b) Licencia Prenatal: Todas las personas gestantes de la Administración pública municipal tienen derecho a usufructuar la licencia prenatal. Debe iniciarse con una antelación no mayor a los treinta (30) días anteriores a la fecha probable de parto. A solicitud de la persona interesada y con certificado médico autorizante, se podrá reducir la fecha de inicio, la que no podrá ser inferior a quince (15) días anteriores a la fecha probable de parto. En esta situación y cuando se produjera el nacimiento pretérmino, se debe ampliar el período posterior hasta completar los ciento ochenta días (180).

c) Para la persona no gestante, que esté gozando de la licencia familiar por nacimiento se establece una licencia de treinta (30) días corridos contados a partir del día de nacimiento de su hijo/hija.

d) En casos excepcionales en que la lactancia exclusiva, deba prolongarse superando el período indicado, la persona encargada de la lactancia tendrá derecho a permanecer de licencia hasta que finalice la misma previa presentación de certificado médico que justifique dicha situación.

f) En el supuesto del recién nacido prematuro, la licencia familiar por nacimiento se extenderá hasta ciento ochenta (180) días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña. Para la persona no gestante, cónyuge o conviviente la licencia se extenderá en quince (15) días corridos luego del alta hospitalaria del niño o niña.

g) En caso de parto múltiple, la licencia familiar por nacimiento se ampliará en treinta (30) días corridos. Para la persona no gestante, cónyuge o conviviente la licencia se extenderá en quince (15) días corridos .

Art. 86° bis) Embarazo de alto riesgo: En el supuesto de embarazo de alto riesgo y previa certificación de autoridad médica competente que así lo aconseje, se podrá otorgar licencia especial por "embarazo de alto riesgo", con goce íntegro de haberes, por el período que determine la misma.

Así también, a solicitud de la persona gestante y mediante la certificación médica indicada en el párrafo anterior, debe acordarse cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia, según corresponda.

Art. 87°) Interrupción del embarazo: En caso de interrupción del embarazo por causas naturales o terapéuticas, o si se produjere el nacimiento sin vida, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha del nacimiento o interrupción del embarazo, circunstancia que deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante.

En los casos en donde el personal municipal se encuadre dentro de la clasificación de persona no gestante, y su pareja, cónyuge o conviviente sea personal municipal o no, atraviese por un proceso de interrupción del embarazo, tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos a partir de la fecha de parto o interrupción del embarazo, lo cual deberá acreditarse mediante certificado médico con expresión de fecha y causa determinante.

Art. 88°) Hijos/Hijas con discapacidad: En los supuestos de nacimiento de hijos con discapacidad congénita o adquirida hasta los dos (2) años de edad, es de aplicación lo dispuesto en la ley L 3785 o a las que a futuro la reemplacen.

Art. 89°) Tenencia con fines de adopción: La familia beneficiaria conformada por dos agentes municipales, que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños/as con fines de adopción, gozará de los mismos beneficios previstos en la presente de acuerdo a lo establecido en la ley L 4192 o a las que a futuro la reemplacen. En el supuesto en que la guarda sea otorgada a la pareja, a uno/una de los/las agentes, le corresponderá el mismo beneficio de la licencia para persona no gestante, es decir treinta (30) días corridos a partir del otorgamiento de la tenencia.

Art. 90°) Fallecimiento de hijo/hija: Si durante el transcurso de la licencia familiar por nacimiento o ante el

caso de nacimiento prematuro ocurriera el fallecimiento del hijo/hija, la licencia se interrumpirá a los cuarenta y cinco (45) días desde el nacimiento cuando el fallecimiento se produjera dentro de este término y a la fecha del fallecimiento si éste ocurriera después.

En ambos casos, desde la interrupción de la licencia familiar por nacimiento se le adicionará la licencia por el fallecimiento.

Para el caso del agente cónyuge o conviviente la licencia se interrumpirá de inmediato, adicionándosele la licencia por el fallecimiento.

Art. 90 bis) Licencia por cuidado especial de los niños/niñas: En el caso de fallecimiento de la persona gestante o de quien ejerza la responsabilidad parental como consecuencia del parto o puerperio o por cualquier otra causa dentro de este período, y esté usufructuando la licencia por nacimiento, siempre que el niño o la niña continúe con vida, se concederá licencia de ciento ochenta (180) días corridos al integrante de la familia o quien fuera designado con guarda judicial provisoria y comparta o asuma la responsabilidad parental.

La licencia a que se refiere el párrafo anterior, es acumulativa con las que le correspondan al agente por nacimiento de hijo/hija y por fallecimiento de cónyuge.

Art. 90 ter) Pausa para atención de lactante: Las personas gestantes que se encuentren en período de amamantar o a las que se les haya entregado la guarda de un lactante con fines de adopción, tienen derecho a una reducción horaria con arreglo, con posibilidad de derivar la misma a su pareja o persona conviviente, con posibilidad de alternancia informada, planificada, no simultánea, entre ambos según las siguientes opciones:

- a) Disponer de dos descansos de media hora cada uno en el transcurso de la jornada de trabajo.
- b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizando una hora antes.
- c) En caso de parto o guarda múltiple se ampliará el beneficio otorgado en una hora más cualquiera sea el número de lactantes.
- d) Esta pausa se otorgará por espacio de dos (2) años contados a partir de la fecha de nacimiento del niño/-niña o del otorgamiento de la guarda.

Cada repartición definirá la aplicación del presente artículo de acuerdo a la especificidad de la persona que se encuentra en uso de esta pausa, y las posibilidades del mismo en el caso concreto.

Art. 91º) La Municipalidad proveerá un (1) ajuar por cada nacimiento de hijo/hija de Obreros/Obreras y Empleados/Empleadas Municipales. La composición del mismo será convenida entre la Entidad Gremial y el gobierno”.

*2 (Capítulo modificado por art. 1º de la Ordenanza 3140-CM-19)

CAPÍTULO XXIII SERVICIO MILITAR

Art. 92º) Al Obrero y Empleado Municipal que haya sido convocado a reconocimiento médico con motivo del cumplimiento con el Servicio Militar Obligatorio, y aquel que deba concurrir a Organismos Militares a efectuar trámites de excepción o prórroga del Servicio Militar, se le concederá licencia por los días necesarios para su cumplimiento, debiendo el interesado a su regreso justificar tales circunstancias.

Art. 93º) Los Obreros y Empleados Municipales que deban incorporarse al Servicio Militar tendrán derecho a las siguientes licencias: con el cincuenta (50%) por ciento de su remuneración desde la fecha de su incorporación hasta 5 (cinco) días después del día de la baja sentada en el documento de identidad correspondiente por haber sido declarado no apto o exceptuado y hasta 30 (treinta) días después de haber sido dado de

baja si hubiera cumplido el período por el cual fue convocado y éste fuera mayor de 6 (seis) meses. Igualmente se concederá licencia de 5 (cinco) días cuando el período sea inferior a 6 (seis) meses.

Art. 94°) Se garantiza al Obrero y Empleado Municipal que revista situación militar de reservista y sea incorporado obligatoria y transitoriamente a la Fuerza Armada de la Nación, el derecho a la licencia y a la percepción de una remuneración igual a la percibida en la Municipalidad mientras dure su incorporación. A tal efecto, la Municipalidad le abonará la diferencia cuando la suma que percibiera en las Fuerzas Armadas fuera menor.

CAPÍTULO XXIV CARGOS POLÍTICOS O GREMIALES

Art. 95°) Los Obreros y Empleados Municipales que deban desempeñar cargos electivos o designaciones de índole política, gremial o sindical, en el orden Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad o necesidad, tendrán derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término que duren sus mandatos, debiendo reintegrarse a sus cargos dentro de los 30 (treinta) días corridos subsiguientes al término de las funciones para las que fueron designados.

Art. 96°) Cuando el cargo o función a desempeñar fuere electivo y de representación político o gremial y no remunerado, o con remuneración inferior a la que habitualmente percibía el Obrero y Empleado Municipal, el Municipio abonará los haberes o la diferencia entre ellos por el término que dure su mandato. El cargo electivo sindical a que se refiere el presente artículo, corresponde únicamente a la Entidad Sindical legalmente reconocida como representante de los Obreros y Empleados Municipales amparado por este Estatuto.

Art. 97°) Para preservar la integridad del núcleo familiar, se otorgará licencia sin goce de haberes al cónyuge o hijo menor de edad de quien desempeñará un cargo de los consignados en el artículo 95°), cuando fuere necesario para el ejercicio del mismo, residir fuera del ejido Municipal. La licencia tendrá una duración igual a lo establecido en el artículo 95°)

Art. 98°) Los Obreros y Empleados Municipales podrán, asimismo, solicitar licencia sin goce de haberes desde el momento que sean proclamados candidatos por una agrupación política o sindical, hasta el día del acto electoral.

Art. 99°) Los candidatos a cargos electivos Nacionales, Provinciales o Municipales, tendrán derecho a gozar de una licencia con goce de haberes de 30 (treinta) días corridos previo al acto comicial.

CAPÍTULO XXV LICENCIA POR ASUNTOS FAMILIARES O PARTICULARES

Art. 100°) Desde el día de su ingreso el Agente tendrá derecho a usar licencia remunerada por el término y en los siguientes casos:

- a. Por matrimonio del Agente, quince (15) días hábiles.
- b. Por nacimiento de sus hijos, siete (7) días hábiles
- c. Por matrimonio de sus hijos dos (2) días hábiles
- d. Por fallecimiento del cónyuge, o parientes cosanguíneos o afines de primer grado y hermanos, cinco (5) días hábiles.
- e. Por fallecimiento de parientes de segundo grado, dos (2) días hábiles.

f. Por fallecimiento de parientes de tercer y cuarto grado, un (1) día hábil.

g. Para consagrarse a la atención de un (1) miembro enfermo del grupo familiar constituido en el hogar, hasta veinte (20) días hábiles por año.

CAPITULO XXVI

LICENCIA POR ESTUDIOS, ACTIVIDAD CULTURAL Y DEPORTIVA

Art. 101º) El Agente tendrá derecho a usar licencia con goce íntegro de haberes, cuando por razones de interés público y con auspicio oficial deba realizar estudios, trabajos científicos, técnicos o artísticos, participar en conferencias y congresos de esa índole en el país o en el extranjero, o participara en torneos o manifestaciones deportivas o culturales, siempre que estas sean de Interés Público Municipal y cuenten con el auspicio Oficial.

Art. 102º) Para los fines enunciados en el artículo anterior, el Agente podrá solicitar licencias sin auspicio Oficial, en cuyo caso se le concederá con o sin remuneración según la importancia o interés de la misión a cumplir. Las licencias previstas en el artículo anterior y en éste artículo serán reglamentadas por el Tribunal de Calificación y Disciplina.

CAPITULO XXVII

PERMISOS POR RAZONES PARTICULARES Y LICENCIA POR MUDANZA

Art. 103º) Permisos por razones particulares hasta seis (6) días por año calendario y con un límite de dos (2) días por mes. Se deberá notificar fehacientemente su uso veinticuatro (24) horas antes. No afectará sus haberes ni el concepto de su Legajo. Dichos días serán compensados por el Agente.

Art. 104º) Para licencia por mudanza, se gozará de dos (2) días hábiles. Adjuntando comprobante que acredite cambio de domicilio.

CAPÍTULO XXVII BIS. "HECHOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO *3

Art. 104 bis) A los efectos de la presente se entiende por violencia de género toda conducta, acción u omisión, que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, como así también su seguridad personal. Quedan comprendidas las perpetradas desde el Estado o por sus agentes. Se considera violencia indirecta, toda conducta, acción u omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón, conforme lo dispone la ley provincial 5086 y sus modificatorias.

Art. 104 ter) En los casos en que la agente del género femenino sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, se considera justificada.

Art. 104 quater) La licencia se otorgará con la mera invocación y comunicación por cualquier medio a su alcance a la Dirección de Salud Laboral, debiendo en un plazo no mayor a 48 horas acompañar por sí o a través de terceros: Certificación emitida por profesionales de la salud o de servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género o presentarse en forma personal ante el área referida a los fines de su evaluación. Si existiese denuncia policial o judicial, la misma deberá adjuntarse a los certificados mencionados.

Art. 104 quinquies) La Dirección de Salud Laboral dependiente de la Subsecretaría de la Función Pública de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, o la que en el futuro la reemplace, es la encargada de establecer los plazos de licencia, y derivar en un plazo no mayor a 5 días a la institución u organismo nacional,

provincial o municipal con competencia en la materia dejando constancia de dicha derivación, para su posterior seguimiento.

Artículo 104 sexies) Las autoridades y quienes intervengan en el procedimiento deben guardar deber de confidencialidad. En caso de violación del deber de confidencialidad se instruirá sumario por incumplimiento grave.

Artículo 104 septies) En los casos en los que la situación de violencia implique a dos agentes municipales y que existiera restricción de acercamiento, el traslado de espacio laboral recaerá siempre sobre el victimario.”

*3 (Capítulo incorporado por art 5ª Ordenanza 2737-CM-16)

CAPITULO XXVIII AGREMIACIONES

Art. 105º) El Municipio reconoce como único representante de su Personal, a la Entidad Gremial Representativa en cuanto a las normas legales que rigen el funcionamiento de las Asociaciones Profesionales. La Entidad Gremial representante en aquella que tenga como mínimo el cincuenta y uno (51%) por ciento del Personal Municipal afiliado al mismo.

Art. 106º) La Municipalidad retendrá al Personal no afiliado al Sindicato representativo comprendido en el presente Estatuto, en carácter de contribución para ser destinada al Programa de Capacitación y Adiestramiento, el uno (1%) por ciento de su remuneración mensual. Esta suma será girada a la orden del Sindicato Representativo dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de haberse practicado el descuento. Por su parte, el Sindicato Representativo se obliga a habilitar una Cuenta Especial en un Banco Oficial, donde depositará los fondos dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de recibidos, a los fines señalados. Asimismo, el Sindicato Representativo depositará en la misma Cuenta dentro de igual plazo y para los mismos fines, el diez (10%) por ciento del total de sus aportes sindicales. El Tribunal de Calificación y Disciplina auditará la Cuenta y la utilización de los fondos.

CAPITULO XXIX OBRA SOCIAL

Art. 107º) El Municipio contribuirá con un aporte del uno y medio (1 ½%) por ciento sobre la totalidad de los sueldos del Personal, para la Obra Social, no comprendida en el régimen de la Ley 22.269, el que se depositará mensualmente en la Cuenta corriente de la Obra Social de la Entidad Gremial Representativa, remitiéndose los comprobantes dentro de la cuarenta y ocho (48) horas de efectuado el depósito.

CAPITULO XXX MEDICINA, HIGIENA Y SEGURIDAD.

Art. 108º) Se constituye el Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad, que dependerá de la Secretaría de Gobierno de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche.

Art. 109º) Dicho Departamento estará dirigido por un universitario con Título Medico, preferentemente especializado en Medicina del Trabajo de Fábrica o similar.

Art. 110º) El Jefe de Departamento deberá cumplir con las siguientes obligaciones:

- a) Confeccionar y mantener actualizada una historia clínica de cada trabajador.
- b) Realizar inspecciones periódicas en toda las secciones del Municipio en donde haya afectado mano de obra con evaluación de riesgos.

- c) Efectuar directamente o bajo supervisión, los exámenes médicos de ingreso y demás exámenes de salud, según corresponda, a todo el Personal Municipal.
- d) Efectuar personalmente los exámenes de retorno al trabajo después de ausencia provocadas por enfermedad o accidentes.
- e) Efectuar directamente o bajo supervisión, examen clínico a los Obreros y Empleados Municipales por lo menos una vez al año.
- f) Efectuar directamente o controlar, certificación del examen ginecológico o de Papaunicolau a todo Personal femenino, con la frecuencia que científicamente se determine.
- g) Efectuar personalmente reconocimientos semestrales, al Personal afectado con riesgos especiales y a los disminuidos en su readaptación.
- h) Ejercitar acciones de educación sanitaria, socorrismo y vacunación del Obrero y Empleado Municipal y su grupo familiar.
- i) Realizar estudios de ausentismo por enfermedad para orientación del Programa Médico de Municipios.
- j) Realizar encuestas y análisis de accidentes ocurridos, como asimismo, seguimiento de los accidentados y afectados por enfermedades profesionales en una política preventiva, informando a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad sobre los resultados obtenidos.
- k) Elaborar reglamentaciones, normas y procedimientos para el desarrollo del trabajo sin riesgos para la salud del Obrero y Empleado Municipales.

Art. 111º) El Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad deberá contar con el Personal auxiliar que se detalla continuación:

- a) una Enfermera, con diploma o título habilitante reconocido por autoridad competente.
- b) Técnico en Higiene y Seguridad del Trabajo con diploma o título habilitante reconocido por autoridad competente.
- c) Equipo de Salud Mental.

Art. 112º) las funciones básicas que deberá cumplimentar la Enfermera serán: a) asistir al médico en sus labores habituales. b) Actuar en tareas de promoción de salud y educación sanitaria. c) Realizar tareas de archivo, mantenimiento de la documentación Médica y colaboración en la obtención de datos estadísticos. d) Acompañar y asegurar la recepción del enfermo o accidentado de urgencia, en caso de ser evacuado.

Art. 113º) Las funciones básicas que deberá cumplimentar el Técnico de Seguridad e Higiene serán:

- a) Actuar en tareas de educación en materia de su competencia.
- b) Realizar tareas de archivo y mantenimiento de la documentación.

Art. 114º) El Equipo de Salud Mental deberá cumplir con lo que a continuación se detalla:

- a) realizar evaluaciones sicotécnicas al Personal postulante para ingresos.

- b) Confeccionar un informe psicológico actualizado a fin de incluirlo en el Legajo o historia clínica del Obrero y Empleado Municipal.
- c) Coordinar grupos de reflexión en los Departamentos que requieran atención psicológica.
- d) Efectuar asistencia psicoterapéutica al Obrero y Empleado Municipal, en forma directa o mediante derivación a centros con mejor cobertura.
- e) Realizar evaluación y seguimiento en casos de licencias por enfermedades que puedan afectar el estado psíquico del Obrero Y Empleado Municipal.
- f) Solicitar la realización de Juntas médicas y psicológicas en los casos de licencia por trastornos psíquicos g) Realizar estudios y evaluaciones para orientar programas de prevención y promoción de la salud mental

Art. 115°) El equipo de salud mental hará extensiva su competencia al consultorio médico-deportivo, en los casos que sus servicios sean requeridos por el director de deportes, apuntando al deporte, recreación y desarrollo de la estabilidad emocional de la juventud y niños.

Art. 116°) El examen médico de ingreso tendrá como propósito asegurar que el postulante reúna las condiciones psicofísicas que su trabajo requerirá. El examen se ajustará a las siguientes pautas:

- a) examen clínico, radiológico y de laboratorio, completos.
- b) Exámenes complementarios.
- c) Evaluación sicotécnica.

Art. 117°) El Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad y emitirá el certificado de aptitud y no consignará el diagnóstico de las enfermedades que padeciera el postulante.

Art. 118°) Los Obreros y Empleados Municipales estarán obligados a someterse al examen médico- psicológico pre-ocupacional, exámenes médicos periódicos y proporcionar los antecedentes que le sean solicitados.

Art. 119°) Los exámenes periódicos se efectuarán dentro del horario de trabajo del Obrero y Empleado Municipal, dentro o fuera del establecimiento.

Art. 120°) El Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad asesorará sobre condición y medio ambiente de trabajo, instalación y mantenimiento de los servicios sanitarios, cocinas, vestuarios y provisión de agua potable. Asimismo fiscalizará la contaminación del ambiente producido por gases, vapor, humos, nieblas, polvos, fibras, aerosoles o emanaciones de cualquier tipo.

Art. 121°) Será responsabilidad del Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad, establecer los márgenes de Seguridad en el uso de máquinas y herramientas, detectando el riesgo y estableciendo medidas adecuadas de prevención.

Art. 122°) El Departamento de Medicina, Higiene y Seguridad queda facultado para elaborar propuestas de trabajo, conjuntamente con la Entidad Sindical Representativa y cualquier otra Institución que tenga incidencia en la creación de metas sobre la salud del Obrero y Empleado Municipal.

Art. 123°) Los cargos enunciados en este Capítulo son enumerativos, quedando abierta la posibilidad para aumentar la planta de acuerdo a las necesidades del Departamento.

CAPITULO XXXI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Art. 124º) Lo Obreros y Empleados Municipales no pueden ser objeto de medidas disciplinarias, sino con arreglo a lo dispuesto en el presente Estatuto. Toda medida disciplinaria será tomada por el Tribunal de Calificación y Disciplina previa instrucción de sumario, con excepción de las establecidas en el artículo 129) las que deberán aplicarse de oficio por el Departamento de Personal.

Art. 125º) Se harán pasibles de medidas disciplinarias los que incurran en las siguientes faltas:

- a) Negligencia en el desempeño de sus funciones.
- b) Incumplimiento de los horarios establecidos.
- c) Inasistencias injustificadas.
- d) Irrespetuosidad para con sus superiores, otros Empleados y público.
- e) Abandono de funciones.
- f) Comisión de contravenciones y/o delitos.

Art. 126º) Las faltas serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias:

- a). Apercibimiento.
- b). Suspensión.
- c). Cesantía.
- d). Exoneración

Art. 127º) Serán pasibles de las siguientes sanciones disciplinarias quienes incurran en:

I. Incumplimiento de horario:

- 1º Hasta diez (10) minutos posteriores al horario fijado como de ingreso y hasta doce (12) veces por año calendario. SIN SANCION.
- 2º Superado el horario de tolerancia del inciso anterior, una única vez y hasta dos horas. SIN SANCION.
- 13º y 14º incumplimiento de horario: APERCIBIMIENTO.
- 15º incumplimiento de horario: suspensión 1 día.
- 16º incumplimiento de horario: suspensión 2 días.
- 17º incumplimiento de horario: suspensión 4 días.
- Desde el 18º incumplimiento pasa a consideración del Tribunal de Calificación y Disciplina. La omisión de consignar la firma en la planilla o registrar la ficha de control se considerará de hecho falta de puntualidad y se sancionará conforme a escala.

II. Inasistencia injustificada en el año calendario:

- 1ra. Inasistencia: APERCIBIMIENTO • 2da. Inasistencia: SUPENCION 1 día
- 3ra. Inasistencia: SUSPENSIÓN 2 DÍAS
- 4ta. Inasistencia: SUSPENSIÓN 4 días
- 5ta. Inasistencia: TRIBUNAL DE CALIFICACIÓN Y DISCIPLINA

• Las inasistencias sin aviso por mas de cuarenta y ocho (48) horas darán motivo que el Departamento de Personal, emplace por medio fehaciente a regularizar la situación bajo apercibimiento de cesantía por abandono de trabajo.

Art. 128°) Son causas de cesantía:

a. Reiteración en el apercibimiento de horario, o en la falta de asistencia, o en el incumplimiento de tareas que hayan dado motivo, durante once (11) meses anteriores a suspensiones disciplinarias que en total excedan a veinte (20) días.

b. Abandono de servicio sin causa justificada. Se considera producido el abandono de funciones, cuando el Obrero y Empleado Municipal registre tres (3) inasistencias consecutivas sin aviso y habiendo sido intimado al inmediato reintegro no lo cumpliera.

c. Falta grave de respeto a los superiores, otros Empleados y/o público, en la oficina o en el servicio.

d. Recibir dádivas, obsequios o recompensas con motivo de sus funciones, patrocinar trámites que se encuentren a su cargo y realizar o patrocinar actos incompatibles con las normas de moral administrativa.

e. Otras causas que de acuerdo al derecho Laboral impliquen despido justificado.

f. Condena por delito doloso en caso de ser consecuencia de su negligencia en el trabajo.

Art. 129°) Es causa de exoneración, la condena por delitos contra la Administración. Esta sanción llevará como accesoria la inhabilitación prevista en el artículo 50°) de la Constitución Provincial.

Art. 130°) La sanción penal tendrá incidencia en sede Municipal cuando la condena tuviere como pena la inhabilitación. La sanción o sobreseimiento penal, no impiden la sanción administrativa.

CAPITULO XXXII

TRIBUNAL DE CALIFICACIÓN Y DISCIPLINA

Art. 131°) Créase en la Jurisdicción de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche, el TRIBUNAL DE CALIFICACIÓN Y DISCIPLINA que estará integrado por cinco (5) miembros, dos (2) designados por la Entidad Gremial Representativa, e igual número de representantes Municipales y será presidido por un (1) Abogado designado por el Intendente Municipal. Los miembros del Tribunal durarán dos (2) años y podrán ser reelectos. Se desempeñarán ad-honorem reconociéndoseles los gastos originados en el cumplimiento de su mandato. El Tribunal dictará su propio Reglamento. Para sesionar el Tribunal deberá contar con la mayoría simple de sus miembros.

"El Tribunal de Calificación y Disciplina está facultado para resolver las excepciones al régimen de la Resolución N° 105-I-90". *4

*4 (Párrafo agregado por art. 1° Ordenanza 50-CM-92)

Art. 132°) Las decisiones del Tribunal se tomarán por simple mayoría de los miembros presentes a excepción de lo dispuesto en el Capítulo XXXI (Régimen Disciplinario), que se tomarán con 2/3 de sus miembros presentes.

Art. 133°) El Tribunal podrá, en caso de tratarse de sumarios a realizarse fuera del lugar de su asiento, comisionar a uno de sus miembros para su instrucción.

Art. 134°) El sumario deberá instruirse dentro del término de veinte (20) días hábiles. A tal fin el TRIBUNAL DE CALIFICACIÓN Y DISCIPLINA designará a la persona que oficiará de instructor. Los sumariantes podrán estar incurso en las causas de recusación y excusación previstas en este ordenamiento.

Art. 135°) Cuando a criterio del instructor, las actuaciones se encuentren finalizadas o haya vencido el término del artículo anterior, elevará el sumario al Tribunal de Calificación y Disciplina, quien podrá disponer de otras medidas o decretar su clausura. Clausurado el mismo, se correrá vista de las actuaciones al acusado por cinco (5) días hábiles para su defensa y ofrecimiento de pruebas de descargo. En los casos en que deban producirse pruebas, el Tribunal proveerá las que hayan sido ofrecidas y fueran procedentes, notificando la providencia al sumariado, pudiendo asimismo ordenar medidas para mejor proveer. El término de prueba será de diez (10) días hábiles con la ampliación que se efectuare en caso que las diligencias deban practicarse fuera de la jurisdicción Municipal. La producción y el diligenciamiento de la prueba ofrecida estará a cargo del inculpado o su letrado patrocinante. En las pruebas testimoniales los testigos propuestos no podrán exceder de cinco (5), salvo casos especiales en que solamente podrá ampliarse este límite, previa Resolución del Tribunal de Calificación y Disciplina.

Art. 136°) Recibidas las pruebas o vencido el término el sumariante clausurará el período correspondiente y dará traslado al sumario por el término de tres (3) días a fin de que alegue sobre el mérito de la prueba producida.

Art. 137°) Contestado el traslado o vencido el término para hacerlo, el Tribunal dictará la providencia de "autos" y la notificará al sumariado. Consentido el llamamiento de autos, el Tribunal deberá dictar Resolución dentro de los cinco (5) días subsiguientes.

Art. 138°) Si no se dictara Resolución dentro de dicho término, el sumariado podrá requerir pronto despacho al Tribunal de Calificación y Disciplina, por escrito, recibido el cual, deberá expedirse dentro de los cinco (5) días hábiles. Vencido este término sin que se dicte Resolución. Las actuaciones quedarán sobreseídas definitivamente en forma automática con los efectos previstos en el Capítulo anterior.

Art. 139°) Todas las resoluciones y providencias quedarán firmes si no fueren recurridas dentro del término de tres (3) días de notificado. Los plazos son perentorios e improrrogables. Vencen con caducidad del derecho dejado de usar, pero quedarán en suspenso cuando se efectúen diligencias fuera del lugar del sumario o cuando se autorice la producción de pruebas parciales o de otro tipo, cuyo diligenciamiento demande mayor tiempo. En todos los casos de suspensión de término, éstos deberán ser previamente proveídos por el Tribunal de Calificación y Disciplina.

Art. 140°) En los casos en que la Resolución del Tribunal dependiera de una Resolución Judicial o Administrativa el sumario se concretará a la constancia de la Resolución respectiva, recibida la cual se proseguirá con el trámite en la forma establecida en el artículo 132°) y subsiguientes. Hasta tanto se dicte la Resolución previa, las actuaciones quedarán paralizadas.

Art. 141°) El Intendente Municipal hará cumplir de inmediato la sanción disciplinaria establecida por el Tribunal.

Art. 142º) Las Resoluciones del Tribunal de Calificación y Disciplina serán inapelables, salvo lo establecido en el artículo 128º) incisos c) y d), que podrán ser apelados ante el Intendente Municipal dentro de los diez (10) días hábiles de notificada la Resolución.

Art. 143º) Contra las Resoluciones denegatorias del Intendente Municipal procederá al recurso contencioso administrativo por ante el Tribunal competente, el que se entablará dentro de los diez (10) días hábiles de notificada la Resolución. En caso de que el Intendente Municipal no se expida en el plazo de diez (10) días de interpuesta la apelación, quedará abierta la instancia del contencioso administrativo.

Art. 144º) En caso de que la Resolución judicial revocase la administrativa, el Empleado podrá optar entre su reincorporación o percibir una indemnización que se calculará sobre el total de las remuneraciones y asignaciones de carácter regular y permanente correspondientes al último mes y serán acordadas conforme a la escala acumulativa y condiciones siguientes: a. Con hasta diez (10) años de servicios computables, el cien (100) por ciento de las remuneraciones y asignaciones por cada año de antigüedad. b. Mas de diez (10) años y hasta veinte (20) computables, el ciento cincuenta (150) por ciento por cada año de antigüedad que exceda los diez (10) años. c. Mas de veinte (20) años computables, el doscientos (200) por ciento por cada año que exceda de los veinte (20) años. d. De las indemnizaciones resultantes, se deducirán aquellas que el Obrero y Empleado Municipal hubiere percibido con motivo de cesaciones anteriores.

Art. 145º) El Empleado puede ser suspendido en el desempeño de sus tareas, con carácter preventivo, y por un término no mayor del establecido para dictar Resolución definitiva, cuando su alejamiento sea necesario para el esclarecimiento de los hechos con motivo de investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de "autos". En el caso de que esta decisión fuera adoptada por el Intendente, deberá comunicarla dentro del término de veinticuatro (24) horas al Tribunal de Calificación y Disciplina. Asimismo, cuando las circunstancias así lo aconsejaren, el Tribunal de Calificación y Disciplina o el Intendente Municipal, podrán disponer el pase preventivo del sumariado por los plazos y en las condiciones que anteceden.

CAPITULO XXXIII CONCURSO PARA INGRESOS Y ASCENSOS

Art. 146º) La cobertura de vacantes se efectuará mediante el sistema de Concursos. Las convocatorias deberán realizarse, indefectiblemente dentro de los sesenta (60) días de producidas las vacantes, salvo que se produzca el bloqueo o congelamiento del cargo.

Art. 147º) Los Concursos serán abiertos y de antecedentes, o de Oposición y antecedentes, según los casos y con arreglo a las disposiciones que se establezcan en el presente régimen.

Art. 148º) La realización de los Concursos será dispuesta por la Secretaría de Gobierno (Departamento Personal) a petición de las Secretarías y por Resolución del Intendente y en el mismo acto deberá dejarse constituida la o las Juntas Examinadoras.

Art. 148º bis) "Los cargos de Jefatura de Área y Direcciones que se concursan, deberán revalidarse cada cuatro (4) años. Si no fueran revalidados en el nuevo concurso o ante la renuncia de cualquier empleado por voluntad propia al cargo concursado, perderá todos los derechos que por el mismo le hubieran correspondido retornando a la categoría anterior en la que revistaba al momento de presentarse al concurso original. En los concursos externos, ante el caso de no revalidar el cargo en oportunidad del nuevo concurso, el agente pasará a revistar en la categoría inicial del agrupamiento correspondiente a la especialidad inicialmente concursada."

(Artículo incorporado por art. 1º Ordenanza 1282-CM-03)

Art. 149º) Los Llamados a Concursos se difundirán con antelación mínima de siete (7) días hábiles administrativos previos a la fecha de cierre de las inscripciones y en ellos se especificará, por lo menos:

- a. Area a la que corresponde el cargo a cubrir y naturaleza del Concurso.
- b. Cantidad de cargos a proveer, con indicación de categoría, agrupamiento, función, remuneración y horario.
- c. Condiciones generales y particulares exigibles o bien indicación del lugar donde puede obtenerse el pliego con detalle de las mismas.
- d. Fecha, hora y lugar en que se llevarán a cabo los exámenes cuando así correspondan.
- e. Fecha de apertura y cierre de las inscripciones.

Art. 150º) La información relativa a la realización de los Concursos deberá tener la más amplia difusión, debiendo difundirse los Concursos Externos en medios de comunicación pública y mediante la fijación de copias de la norma que dispone el llamado en instituciones públicas y representativas de la Comunidad.

Art. 151º) Las posibles impugnaciones a los Concursos deberán ser debidamente fundadas y no obstruirán su tramitación. En los casos en que se haga lugar a los reclamos, la Junta Examinadora dispondrá simultáneamente la suspensión del Concurso, el que se reanudará una vez salvada la irregularidad denunciada.

Art. 152º) Cada Secretaría someterá a la aprobación de la Junta Examinadora, el perfil de conocimientos y habilidades que se exigirán a los aspirantes, de acuerdo con las características de sus servicios.

Art. 153º) La Junta Examinadora es quien deberá confeccionar los temas de examen que serán utilizados al efecto. Si la Junta lo creyera conveniente podrá variar el perfil propuesto para una mejor evaluación de los concursantes.

Art. 154º) Para cada cargo a cubrir la Junta Examinadora preparará tres temas de examen distintos, cada uno de los cuales quedará en sobre cerrado y lacrado.

Art. 155º) La preparación de los temas y la correspondiente tramitación tendrán el carácter de estricta reserva, y toda infidencia al respecto, dará lugar a la instrucción de un sumario administrativo o juicio de responsabilidad según corresponda, tendiente a establecer las consiguientes responsabilidades.

Art. 156º) Los Concursos de Oposición serán teóricos y/o prácticos. Los exámenes teóricos serán siempre escritos y también los prácticos cuando ello fuera posible y deberán ajustarse a las especificaciones particulares que se determinen en cada Concurso con arreglo a los siguientes tópicos generales, condicionados y graduados en orden a la naturaleza y especialidad del cargo a proveer:

- a. Conocimientos específicos inherentes a la función y cargo a desempeñar.
- b. Derecho Administrativo en General y disposiciones legales o reglamentarias de aplicación a las tareas.
- c. Carta Orgánica y funciones de la jurisdicción respectiva.
- d. Organización de funciones del sector al que corresponde la vacante a cubrir.
- e. Demostraciones de idoneidad en el manejo de máquinas, herramientas, instrumentos y equipos y en la resolución de problemas prácticos vinculados con asuntos inherentes a la función y especialidad del cargo

concurado.

Art. 157º) Previo a la evaluación de los antecedentes y/o realización del examen, la Junta Examinadora deberá labrar un acta donde conste la metodología de evaluación del Concurso

Art. 158º) Las pruebas escritas se ajustarán al siguiente procedimiento:

a. La Junta Examinadora presidirá en pleno el desarrollo del examen.

b. Una vez comprobada la identidad de los aspirantes, la Junta extraerá uno de los tres sobres con los temas, conservando los restantes no utilizados para su anexión al expediente respectivo.

c. La Junta pondrá en conocimiento de los concursantes el tema contenido en el sobre extraído, y previo al comienzo de la prueba se dispondrá de un tiempo prudencial para que los aspirantes soliciten las aclaraciones que se estimen oportunas, las que serán evacuadas en forma conjunta por los examinadores y dirigidas a los aspirantes en general para que todos tomen conocimiento. Una vez iniciado el examen, que tendrá una duración máxima de tres (3) horas, los participantes no podrán formular consultas en relación con el tema a desarrollar.

d. Todas las hojas del examen deberán contar con la previa firma, de por lo menos tres miembros de la Junta Examinadora.

e. Al finalizar la prueba el examinado firmará todas las hojas que haya utilizado y las devolverá Juntamente con las no utilizadas.

Art. 159º) La Calificación de los Concursos de Oposición y antecedentes será numérica: de cero (0) a diez (10) puntos.

Art. 160º) La Junta estará compuesta por cuatro (4) miembros titulares: a. dos (2) designados por el Intendente. b. Dos (2) representantes de la Entidad Gremial legalmente reconocida. Asimismo se designarán igual cantidad de suplentes. Las decisiones se tomarán por simple mayoría. En caso de empate se llevarán las actuaciones al Intendente, para que decida con su voto.

Art. 161º) Por lo menos uno de los integrantes de la Junta Examinadora deberá pertenecer a la misma profesión, oficio o especialidad del cargo a proveer.

Art. 162º) Si no se pudiera lograr la Constitución de la Junta Examinadora en la forma establecida en el artículo anterior, se solicitará la colaboración a otros Municipios, Organismos o Entes Públicos, estatales o no.

Art. 163º) Cualquier miembro de la Junta Examinadora podrá excusarse de intervenir en la misma, cuando mediaren las causales establecidas en el artículo 30º) del Código de Procedimiento, Civil y Comercial de la Provincia, o existieran motivaciones atendibles de orden personal. Asimismo dichos miembros podrán ser recusados por aplicación analógica de los artículos del mencionado Código.

Art. 164º) La Junta Examinadora, previo a la iniciación del Concurso, procederá a labrar un Acta donde constará que se notificó a los concursantes de la metodología de evaluación de los mismos. Una vez cerrado los Concursos de antecedentes o finalizados los exámenes, tendrá un plazo máximo de cinco (5) días hábiles administrativos para expedirse. La propia Junta podrá ampliar este plazo en cinco (5) días más, cuando la cantidad de concursantes demande un mayor plazo de evaluación. Cumplido su cometido, la Junta labrará un Acta en la que deberá consignarse:

a) orden de prioridad establecido y puntaje obtenido por los concursantes.

b) Fundamentos de dichas calificaciones

Art. 165°) El Intendente declarara desierto el Concurso realizado cuando la Junta Examinadora establezca falta de aspirantes o insuficiencia de méritos de los candidatos presentados. En el acto que se dicte por tal motivo se efectuará un nuevo llamado a Concurso.

Art. 166°) La Junta Examinadora una vez cumplido su cometido, dentro del plazo establecido en el artículo 164°) remitirá al Departamento de Personal toda la documentación relacionada con el Concurso realizado. La misma procederá de inmediato a notificar personalmente a todos los participantes del orden de prioridades adjudicado y el puntaje obtenido, pudiendo en este caso solicitar cada interesado se le dé vista de las fojas correspondientes.

Art. 167°) Dentro de los cinco (5) días hábiles administrativos a contar desde la notificación de los concursantes que estuvieran disconformes con el orden de prioridad y/o el puntaje obtenido podrán recurrir ante el Tribunal de Calificación y Disciplina. Si vencido dicho plazo no se hubieran producido reclamos se dará por aceptado el dictamen de la Junta Examinadora y el Departamento de Personal proyectará el acto administrativo pertinente, proponiendo al Intendente la designación o la Declaración de Concurso desierto de conformidad con el resultado del mismo.

Art. 168°) La interposición de reclamos interrumpirá el trámite de las designaciones referidas a los cargos cuestionados, el que continuará una vez que haya quedado firmado el fallo respectivo.

Art. 169°) Los recursos deberán ser diligenciados por el Tribunal de Calificación y Disciplina dentro del término de cinco (5) días hábiles. Su dictamen, junto con todos los antecedentes del Concurso, serán remitidos al Departamento de Personal a fin de que se redacte el proyecto al que se refiere la segunda parte el artículo 167°). Este dictamen será inapelable administrativamente.

Art. 170°) Si por no presentación del postulante elegido o por cualquier causal de baja, deba cubrirse la misma vacante concursada y tal situación se produzca dentro de los tres (3) meses de formalizada la designación, esta vacante podrá ser cubierta en forma automática por los que siguen en orden de mérito asignado por la Junta Examinadora en el respectivo Concurso, sin necesidad de efectuar un nuevo llamado.

CAPÍTULO XXXIV *5 RÉGIMEN DE ASIGNACIONES FAMILIARES

Art. 171°) "Se establece el Régimen de Asignaciones Familiares aplicable al personal comprendido por el Estatuto de los Obreros y Empleados Municipales de la Municipalidad de San Carlos de Bariloche dispuesto por ordenanza 137-C-88, con las salvedades expresas que por el presente se indican.

Art. 172°) Prestaciones. Se establecen las siguientes prestaciones:

- a) Asignación por hijo/a.
- b) Asignación por hijo/a con discapacidad.
- c) Asignación prenatal.
- d) Asignación por ayuda escolar anual para la educación inicial, primaria y secundaria.
- e) Asignación por maternidad.
- f) Asignación por nacimiento.
- g) Asignación por adopción.
- h) Asignación por matrimonio.

Art. 173°) Definiciones. Se establecen las siguientes definiciones a los efectos de la presente.

a) Asignación por hijo/a. La asignación por hijo/a consistirá en el pago de una suma mensual por cada hijo o hija menor de 18 años de edad que se encuentre a cargo del trabajador/a.

b) Hijo/a con discapacidad. La asignación por hijo/a con discapacidad consistirá en el pago de una suma mensual que se abonará al personal por cada hijo/a que se encuentre a su cargo en esa condición, sin límite de edad, a partir del mes en que se acredite tal condición ante la Municipalidad de San Carlos de Bariloche. A los efectos de de la presente, se entiende por discapacidad la definida en la ley 22431, artículo 2°, sus modificatorias y concordantes.

c) Asignación prenatal. La asignación prenatal consistirá en el pago de una suma equivalente a la asignación por cada hijo o hija, que se abonará desde el momento de la concepción hasta el nacimiento. Este estado debe ser acreditado entre el tercer y cuarto mes de embarazo, mediante certificado médico. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres (3) meses.

d) Ayuda escolar : La asignación por ayuda escolar anual consistirá en el pago de una suma de dinero que se hará efectiva en el mes de marzo de cada año. Esta asignación se abonará por cada hijo o hija que concurra regularmente a establecimiento de nivel inicial, primaria y secundaria cualquiera sea su edad, si concurre a establecimientos oficiales o privados donde se imparta educación diferencial para el goce de esta asignación se requerirá la presentación de un certificado de alumno/a por cada hijo/a ante la dirección de recursos humanos o el organismo que a futuro lo reemplace.

e) Maternidad/gestación. La asignación por maternidad/gestación consistirá en el pago de una suma mensual igual a la remuneración que la persona gestante percibe en su empleo, que se abonará durante el periodo de licencia legal correspondiente. Para el goce de esta asignación se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de tres meses y acreditar dicho acto ante la Dirección de Recursos Humanos o el organismo que a futuro lo reemplace.

f) Nacimiento. La asignación por nacimiento por cada hijo o hija consistirá en el pago de una suma de dinero que se abonará una vez acreditado tal hecho ante la Dirección de Recursos Humanos o el organismo que a futuro lo reemplace.

g) Adopción. La asignación por adopción consistirá en el pago de una suma de dinero que se abonará una vez acreditado dicho acto ante la Dirección de Recursos Humanos o el organismo que a futuro lo reemplace.

h) Matrimonio. La asignación por matrimonio consistirá en el pago de una suma de dinero, que se abonará en el mes en que se acredite dicho acto ante la Dirección de Recursos Humanos o el organismo que a futuro lo reemplace. Para el goce de este beneficio se requerirá una antigüedad mínima y continuada en el empleo de seis meses. Esta asignación se abonará a uno de los dos cónyuges cuando ambos se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos previstos en el artículo 1° de la presente ordenanza.

Art. 174°) Actualización automática de los montos. Se establece la actualización automática de los montos de las asignaciones familiares, en virtud de las publicaciones que realiza la ANSES mediante resolución vigente al momento de la liquidación salarial del personal.

Art. 175°) En el supuesto de que ambos progenitores, tutores, curadores legales, o cónyuges, según el caso, estén comprendidos en el presente régimen, las prestaciones serán percibidas por uno/a solo/a de ellos/as.

Art. 176°) A los fines de otorgar las asignaciones por hijo/a, hijo/a con discapacidad y/o ayuda escolar anual, serán considerados/as como hijos/as los/as menores o personas con discapacidad cuya guarda, tenencia o tutela haya sido acordada al/la trabajador/a por autoridad judicial o administrativa competente.

En tales supuestos, los/as respectivos/as padres o madres no tendrán, por ese/a hijo/a, derecho al cobro de las mencionadas asignaciones.

Art. 177º) Carácter inembargable. Las asignaciones familiares dispuestas en la presente son inembargables, no constituyen remuneración ni están sujetas a gravámenes, atento su naturaleza jurídica, tampoco serán tenidas en cuenta para la determinación del sueldo anual complementario, ni para el pago de las indemnizaciones por despido, enfermedad, accidente o para cualquier otro efecto. No pueden ser enajenadas ni afectadas a terceros por derecho alguno”.

*5 (Capítulo incorporado por el art. 1º) de la Ordenanza 3416-CM-23)

CAPÍTULO XXXV DISPOSICIONES GENERALES

Art. 178º) En todo lo concerniente al Personal del Concejo Municipal, las atribuciones inherentes al Intendente Municipal las ejercerá el Presidente del Concejo.

Art. 179º) Crease la Comisión de Revisión y Control, en la aplicación del presente Estatuto, por el término de un (1) año. Dicha Comisión evaluará el funcionamiento de este Estatuto, haciendo las sugerencias que estimen necesaria y propondrá las modificaciones o adecuaciones que deban realizarse para la mejor adecuación del presente Estatuto. Estará integrada por un (1) Concejales de cada Bloque Político representado en el Concejo, dos (2) representantes del Departamento Ejecutivo y dos (2) de la Entidad Gremial Representativa.



SOYEM BARILOCHE



Gallardo 1262, San Carlos de Bariloche

De lunes a viernes de 8 a 15 horas

Tel.: +54 2944 20-3553

soyembariloche@bariloche.com.ar