



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ORDENANZA Nº 1609/05

TITULO: "ESTATUTO DEL PERSONAL MUNICIPAL DE VILLA LA ANGOSTURA"

VISTO:

El Expediente Nº 13-CDR-05 y;

CONSIDERANDO:

Que; está en vigencia la Ordenanza Nº 338 desde el año 1988 que regula todo lo concerniente al personal municipal, en cuanto a derechos y obligaciones, tanto del empleador como del empleado;

Que; mediante la Ordenanza Nº 1483/04, se convoca a la conformación de una Comisión Especial integrada por representantes de los empleados, del Departamento Ejecutivo y de ambos bloques del Concejo Deliberante;

Que; el objetivo de la comisión mencionada es actualizar las condiciones laborales que rigen a través de la Ordenanza Nº 338/88;

Que; en las reuniones realizadas entre los integrantes de la Comisión Evaluadora y Redactora del nuevo Estatuto del Personal Municipal se ha llegado al consenso necesario de acuerdo al Artículo 5º de la Ordenanza 1483/04;

Que; de fojas 48 a fojas 63 figuran las actas acuerdo dando legalidad al consenso a que se ha llegado;

POR ELLO:

**El Honorable Concejo Deliberante de la Municipalidad de Villa la Angostura En Sesión Ordinaria del día 27 de abril de 2005-ACTA Nº 1197.-
SANCIONA CON FUERZA DE**

ORDENANZA

ARTÍCULO 1º) APRUÉBASE el ESTATUTO DEL PERSONAL MUNICIPAL DE VILLA LA ANGOSTURA y el REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, que figuran como Anexo I y II respectivamente, y forman parte de la presente Ordenanza.-

ARTÍCULO 2º) EL DEPARTAMENTO EJECUTIVO CONVOCARA dentro de los 30 días posteriores a la puesta en vigencia de la presente Ordenanza, a la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a fin de que, mediante acta acuerdo, se determinen paulatinamente los plazos a acordar con la Municipalidad para adecuar las condiciones de los edificios donde se desempeña el personal



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

municipal, así como los servicios y la aplicación de los demás aspectos que contempla el Reglamento de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.-

ARTÍCULO 3º) ESTABLÉZCASE un plazo de 120 días corridos a fin de que la Comisión de Discusión establecida por la Ordenanza 1483 vuelva a tratar aquellos artículos que sean de difícil aplicación.-

ARTÍCULO 4º) DEROGASE en todos sus términos la Ordenanza 338/88 y sus modificatorias 486/92 y 495/92.-

ARTÍCULO 5º) PASE al Departamento Ejecutivo Municipal para su promulgación. Regístrese. Cumplido. Archívese.-

Fdo: Lic. Edgardo Krembs (Presidente HCD)
Gina M. Fagalde (Secretaria HCD)



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ANEXO I

ESTATUTO

CAPITULO I **DISPOSICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 1º) Se encuentran incorporados a este Estatuto todos los derechos que las constituciones nacional y provincial y los pactos internacionales de vigencia interna acuerdan a los trabajadores en general y a los trabajadores del sector público en particular. Tales derechos son plenamente operativos y además constituyen pautas de interpretación de todas las cláusulas de este Estatuto. En lo no previsto se aplicarán subsidiariamente el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquen y la Ley de Contrato de Trabajo (Nº 20.744), en ese orden. En caso de dudas sobre la interpretación o alcance de las normas o en la apreciación de la prueba, siempre se resolverá en el sentido más favorable al trabajador.-

ARTÍCULO 2º) Ningún funcionario municipal podrá realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador, ni requerir la afiliación a partido político a aquellos sobre los cuales ejerce una autoridad formal o informal. Quedando inhibidos de ejercicios de estas prácticas los trabajadores Municipales.-

CAPITULO II **CONDICIONES GENERALES**

ARTÍCULO 3º) Quedan comprendidos en el presente Estatuto todos los trabajadores de carácter permanente y contratados en los términos del artículo 5º del presente Estatuto, hasta la categoría dispuesta por el Escalafón Municipal.-

ARTÍCULO 4º) Quedan excluidos del presente Estatuto:

- a) Los que desempeñen cargos electivos.
- b) Los secretarios, subsecretarios, responsable de prensa y relaciones públicas, y demás funcionarios Políticos del Departamento Ejecutivo Municipal.
- c) Juez y Secretario del Juzgado de Faltas Municipal.
- d) El personal contratado para obras o servicios determinados, cuyas actividades estén regidas o no por convenio colectivos de trabajo.
- e) Defensor del Pueblo y contralor Municipal.
- f) El secretario parlamentario del Honorable Concejo Deliberante.
- g) Asesores Letrados y profesionales altamente especializados contratados sin relación de dependencia.
- h) Secretarios de Bloques de Partidos Políticos del Honorable Concejo Deliberante.-

ARTÍCULO 5º) Todos los trabajadores comprendidos en el presente Estatuto, se hallan encuadrados en alguna de las siguientes clases:

- a) Personal de Planta Permanente.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

- b) Personal Contratado a Plazo Fijo: únicamente en los casos en que mediante resolución fundada se establezca la necesidad de la realización de trabajos o servicios especiales y transitorios para cubrir requerimientos extraordinarios. No podrán extenderse por más de seis (6) meses a cuyo término expirará de pleno derecho.
- c) Personal Contratado por tareas o resultados determinados: cuando no pueda determinarse la duración del requerimiento el contrato concluirá de pleno derecho con la finalización de la tarea determinada que lo motivó, la que deberá estar claramente especificada en la resolución y en el contrato. El Contrato no podrá tener una duración mayor de cuatro (4) meses, prorrogables una sola vez por otros dos (2) meses mediante resolución fundada en la que se deje expresa constancia de que la tarea no se encuentra concluida.-

ARTÍCULO 6º) No podrá contratarse trabajadores para realizar tareas habituales que pueda efectuar el personal de planta permanente, ya sea en tiempo normal o en horas suplementarias tornándose nulos de nulidad absoluta los actos administrativos que así lo dispongan, salvo las estipuladas en el artículo anterior. La violación de lo dispuesto hará pasible de responsabilidad administrativa y penal al funcionario que dispuso el acto prohibido, en los términos de los Artículos 79 y 80 de la ley 53.-

ARTÍCULO 7º) Los contratos realizados en una modalidad distinta a las expresadas en el Artículo 5º no tendrán validez, sin perjuicio del derecho del trabajador a reclamar solidariamente a la Municipalidad y al funcionario firmante, en los términos de los Artículos 79 y 80 de la ley 53.-

ARTÍCULO 8º) Los trabajadores contratados a través de las modalidades dispuestas en el Artículo 5º inciso b y c, deberán haber cumplido con los requisitos establecidos en el Capítulo 4º y 5º.-

ARTÍCULO 9º) Únicamente en los casos en que no se encuentren postulantes con la especialización técnica necesaria y el requerimiento extraordinario sea imprevisible y de urgente realización, de modo que resulte notoriamente inconveniente aguardar hasta la realización de un concurso, podrá contratarse siempre mediante las modalidades previstas en el Artículo 5º, inciso b y c.-

ARTÍCULO 10º) Cuando la Municipalidad contrate trabajadores actuando como administradora de fondos provenientes de planes Municipales, Provinciales o Nacionales, de fomento de empleo o similares, la relación se registrará por este Estatuto en todo lo que no se oponga a la normativa específica del plan. En ningún caso la Municipalidad podrá emplear a los trabajadores contratados mediante esta modalidad para realizar tareas propias del personal de planta permanente, prohibición cuya violación será sancionada con lo establecido en el Artículo 81 de la ley 53.-

ARTÍCULO 11º) Los trabajadores de los Bloques del Concejo Deliberante no podrán realizar tareas para la Municipalidad fuera de los bloques de concejales en donde fueron designados.-

CAPITULO III **JUNTA DE ADMISIÓN, CALIFICACIÓN, ASCENSO Y DISCIPLINA**

ARTÍCULO 12º) La Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina estará integrada por 2 (dos) representantes del Departamento Ejecutivo, 2 (dos) del personal municipal y uno por cada bloque con representatividad parlamentaria, tanto en el caso de los titulares como en el de suplentes.



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

El Intendente nombrará a la Junta y designará al Presidente y al Secretario quienes ejercerán las funciones ejecutivas y la representatividad de la junta, respecto de las decisiones que ésta adopte.-

ARTÍCULO 13º) Los miembros que representan al personal, serán elegidos por simple mayoría mediante el voto secreto, y directo de todos los trabajadores municipales comprendidos en el régimen del presente Estatuto.-

ARTÍCULO 14º) Los miembros de la Junta no percibirán ningún tipo de remuneración especial, reconociéndoseles únicamente los gastos de viáticos que pudieran originarse en el cumplimiento de sus funciones.-

ARTÍCULO 15º) Los miembros de la junta durarán dos (2) años en sus mandatos y podrán ser reelectos.-

ARTÍCULO 16º) La junta saliente tendrá a su cargo el dictamen y resolución de todos los asuntos que le competieron durante su mandato, debiendo cumplimentarlo dentro de los treinta (30) días corridos previo a la finalización del mismo. De no cumplir los miembros de dicha junta, con esa obligación, éstos no podrán integrar la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, por el término de dos (2) años.-

ARTÍCULO 17º) Para sesionar la junta deberá contar con un mínimo de la mitad más uno de miembros. Si no lograra quórum en segunda citación, sesionará con el número de miembros que se hallaren presentes.-

ARTÍCULO 18º) La junta elaborará su propio reglamento interno, dentro de los treinta (30) días de promulgada la presente, el que será aprobado por Decreto del Departamento Ejecutivo, dicho reglamento dará legalidad a todas las actuaciones de la Junta..-

ARTÍCULO 19º) Los miembros representantes del personal deberán ser mayores de dieciocho (18) años, tener como mínimo dos (2) años de antigüedad como trabajador Municipal y haber obtenido en los dos (2) últimos años de servicio como mínimo, calificación "bueno".-

ARTÍCULO 20º) Son funciones de la junta:

- a) Interpretar con carácter general las cláusulas del Estatuto. La interpretación se considerará formando parte de este Estatuto. Dicha interpretación será de aplicación obligatoria en casos análogos.
- b) **(ORDENANZA Nº 1627/05: 01/06/05)** "Emitir dictamen y proyecto de reglamento a los fines de que el Poder Ejecutivo reglamente los artículos de este Estatuto y que regule con carácter general los supuestos no previstos."-
(VETADO DECRETO Nº 574/05: 16/05/05) *b) Reglamentar los artículos de este Estatuto y regular con carácter general los supuestos no previstos, de conformidad con las pautas del Artículo 1 y las características especiales del caso.*
- c) Actuar como instancia conciliatoria en todos los reclamos laborales individuales formulados por los trabajadores. Sólo serán válidos los acuerdos transaccionales arribados entre la Municipalidad y el trabajador si se realizan con la intervención de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina. Si en el término de treinta (30) días no se llegara a un



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

- acuerdo entre las partes, cualquiera de ellas queda habilitado para formular los reclamos administrativos y judiciales que correspondan.
- d) **(ORDENANZA Nº 1627: 01/06/05)** "Emitir dictamen sobre la aplicación práctica de este Estatuto".-
(VETADO DECRETO Nº 574/05: 16/05/05) *d) Evaluar la aplicación práctica de este Estatuto y elaborar propuestas de modificación o complementación de cualquiera de sus aspectos.*
- e) Confeccionar el detalle de misiones y funciones de los puestos laborales que integran el escalafón municipal.
- f) Atender los reclamos que presenten los trabajadores Municipales motivados por las calificaciones, promociones, sanciones y cualquier otra causa en la que consideren vulnerados sus derechos, establecidos en el presente Estatuto y en las leyes que rigen la materia.
- g) Integrarse en las mesas examinadoras en concurso cerrado y abierto para la provisión de vacantes y ascensos.
- h) **(ORDENANZA Nº 1627: 01/06/05)** "Emitir dictamen fundado sobre la posibilidad de modificación de las calificaciones anuales del personal, objetadas por ante ella".-
(VETADO DECRETO Nº 574/05: 16/05/05) *h) Considerar y aprobar o modificar calificaciones anuales del personal objetadas.*
- i) Dictaminar en todo sumario administrativo.-

ARTÍCULO 21º) La junta tendrá obligación de mantenerse constituida permanentemente, para lo cual deberá establecer un programa de reuniones ordinarias que contemplará como mínimo una reunión mensual. De las decisiones que se tomen en las reuniones deberá dejarse expresa constancia en el libro de acta que se habilitará al efecto.-

ARTÍCULO 22º) Todos los pronunciamientos que deba producir la junta deberá hacerlos dentro de los quince (15) días de la recepción del expediente, salvo distintos plazos especificados en el presente o situaciones especiales que demanden mayor tiempo.-

CAPITULO IV **CONDICIONES DE INGRESO A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL**

ARTÍCULO 23º) Todo ingreso a la Administración Pública Municipal se realizará indefectiblemente por concurso público y examen de salud.-

ARTÍCULO 24º) **(ORDENANZA Nº 1627: 01/06/05)** "La Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina, será el órgano que fije las bases para los concursos de ingreso teniendo como base los requisitos técnicos determinados por el área que genera la solicitud de concurso".-

(VETADO DECRETO Nº 574/05: 16/05/05) **ARTÍCULO 24º)** *La Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina, será el órgano que fije las bases para los concursos de ingreso, de acuerdo a los requisitos fijados en el Artículo 28.-*

ARTÍCULO 25º) Quien resultare ganador del concurso mantendrá relación laboral con la Municipalidad mediante contrato de prueba por el término de tres (3) meses, periodo durante el cual la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, resolverá el ingreso o no a la Planta Permanente Municipal, teniendo en cuenta el informe de concepto que realizará el superior inmediato y ratificada por el superior jerárquico, volcado en una planilla que confeccionará la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ARTÍCULO 26º) La Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina tendrá la obligación de expedirse con 10 (diez) días anteriores a la finalización del período de prueba del ingresante.-

ARTÍCULO 27º) El trabajador cuyo contrato no fuere aprobado de acuerdo a lo establecido en el Artículo 25º no podrá ser contratado nuevamente del mismo modo dentro del año posterior al cese del contrato.-

ARTÍCULO 28º) Los postulantes a concursar para el ingreso a la Administración Pública Municipal deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano Argentino Nativo o Naturalizado.
- b) Tener un mínimo de 5 años de residencia en la localidad, acreditada con DNI.
- c) Acreditar el o los estudios requeridos para cada concurso.
- d) Contar con una edad mínima de 18 (dieciocho) años al momento del ingreso y con un máximo de 35 (treinta y cinco) años. Si tiene más 35 años de edad deberá acreditar fehacientemente años de servicio anteriores debidamente computables a los efectos jubilatorios, de tal manera que, restándole de la edad cronológica la diferencia sea de 35 años aproximadamente.
- e) Acreditar buena conducta a nivel nacional mediante certificado expedido por organismo competente.
- f) Poseer aptitud psicofísica adecuada, certificada por salud pública, a través de un examen preocupacional.

ARTÍCULO 29º) No podrán ingresar como trabajadores Municipales:

- a) Los que hubieren sido exonerados de la administración pública nacional, provincial o municipal, mientras no fueran rehabilitados.
- b) Los que tengan pendiente procesos criminales o hubiesen sufrido condena por hechos dolosos de naturaleza infamante.
- c) Los fallidos o concursado civilmente, mientras no obtengan su rehabilitación judicial.
- d) Que se encuentre en situación de inhabilidad o incompatibilidad de las previstas en este Estatuto.
- e) Los que se hubieren acogido al régimen de retiro voluntario Nacional, Provincial o Municipal y perciban por dicho retiro una remuneración mensual. Aquellos que se hubieren acogido a cualquiera de los mencionados regímenes de retiro voluntario a través de una única indemnización, sólo podrán presentarse si han transcurrido 5 (cinco) años de su retiro efectivo.-

ARTÍCULO 30º) Es incompatible con el empleo en la Municipalidad, el desempeño de otros empleos Nacionales, Provinciales o Municipales en otra comuna.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ARTÍCULO 31º) El ingreso a la carrera administrativa se hará por el puesto inferior del escalafón.-

CAPITULO V **CONCURSO CERRADO Y ABIERTO PARA LA PROVISIÓN DE VACANTES Y ASCENSOS**

ARTÍCULO 32º) Se entiende por concurso cerrado para la provisión de cargos o ascensos del escalafón, a aquel cuyo procedimiento se efectúe exclusivamente con el personal existente en la Municipalidad a la fecha del llamado.-

ARTÍCULO 33º) Se entiende por concurso abierto para la provisión de cargos o ascensos, al que se realiza cuando el llamado a concurso cerrado se hubiese declarado desierto en sus dos etapas conforme a lo establecido en el artículo siguiente y el procedimiento se realiza con personal no existente en la Municipalidad a la fecha del llamado.-

ARTÍCULO 34º) La provisión de vacante se ajustará a los siguientes pasos y requisitos:

- a) Se llamará a concurso cerrado conforme a lo establecido en el artículo 32.
- b) La vacante será ocupada por el trabajador que, reuniendo las condiciones exigidas en la base del concurso, posea mejores calificaciones dentro de la categoría inmediata inferior.
- c) Declarado desierto el concurso cerrado, se realizará un segundo concurso cerrado en el cual podrá intervenir todo trabajador municipal que cumpla con las bases del concurso, cualquiera sea su categoría. En caso de igualdad entre los concursantes, definirá el que tenga mayor categoría.
- d) Declarándose desierto los concursos anteriores, se procederá a realizar un concurso abierto, según lo establecido en el Artículo 33.
- e) Los concursos públicos de ingreso se realizarán exclusivamente para cubrir cargos de la categoría inferior del Escalafón Municipal.
- f) Si el resultado de un concurso cerrado quedare desierto, el ingresante reemplazará en el cargo concursado.-

ARTÍCULO 35º) El nombramiento de un trabajador sin concurso previo de acuerdo a lo estipulado en el presente capítulo, o eludiendo los resultados del concurso, será nulo y podrá ser impugnado por cualquier trabajador, por un postulante desplazado y/o por la asociación sindical con personería gremial. Sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario, en los términos de los Artículos 79 y 80 de la ley 53.

CAPITULO VI **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA FUNCIÓN**

ARTÍCULO 36º) Todo personal comprendido en el presente Estatuto gozará de estabilidad en el empleo y en la función según lo establecido en el escalafón Municipal, una vez transcurridos los tres meses(3) de período de prueba . El trabajador sólo podrá ser dejado cesante, previo sumario administrativo, o modificadas sus condiciones laborales por decisión de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina en los casos de probado mal desempeño o alteración de las circunstancias de hecho que motivaron el ingreso.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 37°) La estabilidad en el empleo consiste en el derecho del trabajador a mantener el cargo y la remuneración en forma continua y permanente, salvo aquellos que ocupen cargos concursados a término, mientras no incurra en una de las causales previstas en el presente Estatuto, para la suspensión de dicho derecho, tales causales deberán ser establecidas mediante Resolución firme previo sumario administrativo con dictamen de la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina.

ARTÍCULO 38°) La estabilidad en la función consiste en el derecho del trabajador a mantener el tipo de funciones, de jerarquía y de horarios preestablecidos en cada sector, y no podrá ser privado de ello sino por sumario administrativo y por las causales expresamente determinadas en este Estatuto. La facultad de la Municipalidad de introducir cambios relativos a la forma esencial del trabajo solo puede ejercerse mediante Resolución fundada, notificada por escrito y en tanto no altere la función establecida en el Escalafón. La oposición del trabajador al cambio de función formulado dentro de los diez (10) días por sí, o por representación implicará la suspensión de la medida hasta que resuelva la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina, sin perjuicio de ello el trabajador conserva el derecho de permanecer en la función que venía desempeñando.-

CAPITULO VII: ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 39°) El presente Estatuto será aplicable a todos los trabajadores que trabajen en relación de dependencia o contratado en los términos del artículo 5° del presente Estatuto, cualquiera sea la repartición o sector donde preste servicios.-

ARTÍCULO 40°) Quedan excluidos del presente Estatuto

- a) Los que desempeñen cargos electivos.
- b) Los secretarios, subsecretarios, responsable de prensa y relaciones públicas, y demás funcionarios Políticos del Departamento Ejecutivo Municipal.
- c) Juez y Secretario del Juzgado de Faltas Municipal.
- d) El personal contratado p/ obras o servicios determinados, cuyas actividades estén o no regidas por convenio colectivos de trabajo.
- e) Defensor del Pueblo y contralor Municipal.
- f) El secretario parlamentario del Honorable Concejo Deliberante.
- g) Asesores Letrados y profesionales altamente especializados contratados sin relación de dependencia.
- h) Secretarios de Bloques de Partidos Políticos del Honorable Concejo Deliberante.

CAPITULO VIII: ESCALAFÓN

ARTÍCULO 41°) Implántase en toda la Municipalidad el presente **Escalafón Único, Funcional y Móvil**, aplicable a todos los trabajadores y atendiendo en forma exclusiva a la tarea que desempeña, de acuerdo a las siguientes pautas:

- A cada trabajador le corresponde un tipo de función que se denomina **AGRUPAMIENTO**.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

- El Grupo de trabajadores que realizan tareas afines se llama **ESPECIALIDAD.-**
- Las Especialidades son cuatro:
- **PROFESIONALES**
- **TÉCNICOS**
- **SERVICIOS GENERALES Y MANO DE OBRA ESPECIALIZADA**
- **ADMINISTRATIVOS**

Cada especialidad tiene uno o mas agrupamientos, los que guardan una equivalencia o concordancia con agrupamientos de otras especialidades. De acuerdo al siguiente diagrama que queda incorporado como parte del presente Estatuto.

ESPECIALIDAD	AGRUPAMIENTO					
	Profesional					
Técnico		Técnico Superior	Técnico	Auxiliar Técnico		
Mano de Obra Especializada Y Servicios Generales			Oficial Especializado	Oficial	Medio Oficial	Ayudante
Administrativa		Técnico Superior Adm.	Técnico Administrativo	Administrativo Superior	Administrativo	Auxiliar Adm.
Nivel Salarial	100 %	78 %	68 %	60 %	53 %	45 %

ARTÍCULO 42º) En el término de seis (6) meses contados a partir de la vigencia del presente Estatuto, la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina, procederá a encuadrar a todos los trabajadores Municipales en cada uno de los agrupamientos, de conformidad con las pautas del artículo siguiente. El agrupamiento asignado será notificado al trabajador quien podrá impugnarlo dentro de los cinco (5) días de notificado ante la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina, o ante quien cumpla las funciones de ésta, debiendo exponerse los motivos de la impugnación bajo sanción de inadmisibilidad. En ningún caso, cualquiera sea el encuadramiento asignado, será disminuida la remuneración que el trabajador percibía anteriormente.-

ARTÍCULO 43º) La Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina asignará un agrupamiento a cada trabajador, de conformidad a las siguientes pautas:

1. **PROFESIONAL:** Estudios universitarios de carreras de cinco (5) o más años de duración.
2. **TECNICO:**
 - 2.1) Técnico Superior: Estudios terciarios o Universitarios de carreras de hasta cuatro (4) años de duración.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

- 2.2)Técnico: Secundario Especializado o título Terciario de carrera de menos de 2 años de duración.
- 2.3) Auxiliar Técnico: Ciclo básico secundario más la realización de un curso de especialización no menor de nueve (9) meses.-

3. MANO DE OBRA ESPECIALIZADA Y SERVICIOS GENERALES.

- 3.1) Oficial Especializado: Es el trabajador que teniendo amplios conocimientos y dominios de un oficio, se halla capacitado para realizar trabajos especiales inherentes a su tarea solucionando cualquier dificultad relativa a la misma.
- 3.2) Oficial: Es el trabajador que puede realizar por sí mismo todas las tareas de un oficio, interpretando planos.
- 3.3) Medio Oficial: Es el trabajador que posee conocimientos prácticos, básicos de un oficio o trabajo o puede realizar tareas por sí mismo.
- 3.4) Ayudante: Trabajador con conocimientos prácticos adquiridos en el trabajo, que asiste al Oficial o Medio Oficial realizando tareas que no requieran habilidad específica.-

4. ADMINISTRATIVO:

- 4.1) Técnico Superior Administrativo: Título Terciario o Universitario orientado a la contabilidad, o a la Administración Pública o de Empresas, de carreras de duración no inferior a tres años.
- 4.2) Técnico Administrativo: Estudios Secundarios completos, con operación de P.C., redacción Propia, conocimientos de Dactilografía, conocimientos de los procedimientos administrativos, contables y de las leyes que norman la actividad, y capacidad de supervisión.
- 4.3) Administrativo Superior: Estudios Secundarios Completos y manejo de P.C.
- 4.4) Administrativo: Estudios Ciclo Básico (3er. Año aprobado) y conocimientos básicos de P.C.
- 4.5) Auxiliar Administrativo : Estudios primarios completos , conocimientos de P.C. y nociones básicas de los procedimientos administrativos y contables.-

ARTÍCULO 44º) Los títulos habilitantes sean Universitarios, Terciarios, Secundarios, o Primarios a que se ha hecho referencia deben ser expedidos por establecimientos que cuenten con reconocimiento oficial para hacerlo. En caso de que por variación o diferencia de los planes de estudio, existan títulos profesionales o Terciarios de carreras de distinta duración, con habilitación profesional, serán reconocidos para el agrupamiento superior.-

ARTÍCULO 45º) Al realizar el encuadre o reescalafonamiento previsto en el Artículo 43, la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina deberá considerar el legajo personal y reconocer la idoneidad obtenida empíricamente por trabajadores sin título, quienes debido a los conocimientos adquiridos en años de trabajo en la Municipalidad, desarrollan tareas correspondientes a los agrupamientos técnicos o profesionales en los que serán encuadrados.

De ser necesario la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina dictará las disposiciones generales transitorias para establecer las equivalencias entre las tareas realizadas y su encuadramiento en el escalafón funcional y será la encargada de resolver las controversias que se presenten, sin perjuicio del recurso establecido en el Artículo 42.-

CAPITULO VIII- **REMUNERACIONES, ASCENSOS Y BONIFICACIONES.**



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 46º) El salario básico convenido de común acuerdo entre las partes por Acta Acuerdo de fecha 7/2/05, podrá ser denunciado por la Asociación Sindical con personería gremial cuando las condiciones socioeconómicas así lo impongan, debiendo comunicarlo de forma fehaciente a la Municipalidad y a la autoridad de aplicación. Dentro de los quince (15) días posteriores a la denuncia se conformará la comisión paritaria que establecerá el nuevo salario básico, el que no podrá ser inferior al anterior.-

ARTÍCULO 47º) Con anterioridad al 30 de junio y 24 de Diciembre de cada año, se pagará en concepto de Sueldo Anual Complementario, la doceava parte del total de las remuneraciones percibidas por todo el semestre, incluyendo lo que se haya cobrado por horas extras y por cualquier adicional o premio remunerativo, sean éstos habituales o no, con la única exclusión de las asignaciones familiares.-

ARTÍCULO 48º) Tres (3) son las formas de ascensos:

Cambios de Agrupamiento: El trabajador tendrá derecho a cambios de agrupamiento cuando se produzca una vacante, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 34 y 35.-

Ascenso Horizontal: Todo trabajador evolucionará en su compensación salarial a través del tiempo, de acuerdo a su desempeño, según las pautas que determine la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina. El régimen de ascensos es por tramo y el valor de cada tramo es de seis por ciento (6 %) del salario inicial del agrupamiento. A cada tramo se accede cada dos (2) años si el promedio de calificación de ese período es superior a 70/100.-

a) Encuadramiento actual: Al realizarse el encuadramiento de todos los trabajadores, de conformidad con el artículo 43, cada trabajador será ubicado en el tramo que le corresponda según los antecedentes de su legajo personal.-

b) Reconocimiento de antigüedad en el cambio de agrupamiento: En el caso de ascenso por cambio de agrupamiento el trabajador se ubicará en el tramo del nuevo agrupamiento equivalente al que tenía en el agrupamiento anterior.-

Ascenso Vertical: Se accederá a todos los cargos de conducción dentro de la estructura de conducción de la Municipalidad mediante concurso de oposición y antecedentes. Dichos cargos tendrán una duración de tres (3) años. Quienes accedan a los mismos percibirán el ascenso en el tramo horizontal que le corresponda a su agrupamiento más un adicional por responsabilidad jerárquica que será determinado por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina.-

En el caso de los Directores y jefes el adicional quedará sujeto al organigrama presentado por el Ejecutivo y a la decisión que se adopte en la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina. El acceder a un cargo de conducción en la estructura de la Municipalidad implica la aceptación por parte del trabajador del régimen de dedicación exclusiva y no percibirá ninguna otra bonificación que la ya establecida como adicional por responsabilidad jerárquica.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

La Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina establecerá los cargos de conducción y su cobertura se realizará dentro de los 6 meses posteriores a la entrada en vigencia del presente Estatuto, en caso de producirse vacantes en el nuevo organigrama establecido por la Municipalidad.-

ARTÍCULO 49º) En lo referente a las calificaciones para ascensos, la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso, y Disciplina deberá garantizar:

Que la calificación atribuida a la competencia del trabajador sea establecida mediante exámenes realizados por jurados con idoneidad profesional o técnica superior a la requerida para el cargo evaluado, imparciales, y ajenos a las relaciones cotidianas de tareas del trabajador.-

Que las calificaciones atribuidas a conductas del trabajador y a su asistencia, puntualidad y concurrencia al trabajo, solo pueden establecerse en base a la constancia de los legajos personales.-

Que las calificaciones atribuidas al desempeño sean establecidas por los informes de sus superiores jerárquicos, con posibilidad de control e impugnación, por parte del trabajador.-

Que la falta de calificaciones atribuibles a inacción de la Municipalidad no puede perjudicar al trabajador en ningún caso. Siendo responsabilidad exclusiva del responsable del área y quien será pasible de aplicación los Artículos 79 y 80 de la Ley N° 53.-

ARTÍCULO 50º) Los trabajadores que realicen sus tareas en condiciones riesgosas o insalubres determinadas por la autoridad de aplicación, percibirán una suma equivalente al quince por ciento (15 %) del básico que perciba el trabajador. El uso de licencia con goce de sueldo no implica la pérdida de este adicional.

Se perderá el derecho a éste adicional sólo en el caso de que las tareas a las que se esté asignado dejen de ser efectivamente riesgosas o insalubres. Sin embargo, el trabajador que haya dejado de realizar este tipo de tareas y continúe percibiendo el adicional no está obligado a devolver las sumas percibidas una vez pasado un mes de cobradas, siendo único responsable de su reintegro, de conformidad con el artículo 79 y 80 de la Ley N° 53, el funcionario que por dolo o negligencia dispuso su pago.-

ARTÍCULO 51º) El personal que posea título secundario, universitario o equivalentes, otorgados por establecimientos nacionales, provinciales o privados, en este último caso con el correspondiente reconocimiento oficial, y que sea compatible con su función tendrá derecho a la retribución mensual que se establezca por ley de remuneraciones en concepto de adicional por título. El referido adicional sólo se abonará por el título de mayor jerarquía del trabajador.-

ARTÍCULO 52º) Los profesionales que por su desempeño en la administración municipal se vieran inhabilitados para el libre ejercicio de su profesión, gozarán de un suplemento equivalente al 25% del sueldo básico que perciban.-

ARTÍCULO 53º) El personal que se desempeñe como conductor de vehículos motorizados, percibirá una compensación mensual a efectos de cubrir su responsabilidad en el manejo del automotor. Esta compensación no se abonará cuando los vehículos sufran daños imputables al trabajador o a



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

desperfectos que no sean los causados por el desgaste natural. La suspensión del pago de dicho adicional, será dictaminado por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina. La compensación será equivalente al 20% del sueldo básico de la categoría mínima del escalafón municipal.-

ARTÍCULO 54º) La Municipalidad prestará el servicio de refrigerio a todos los trabajadores comprendidos en este Estatuto, quienes cuentan con media hora para hacer uso de él. La Municipalidad podrá hacer uso de la opción general de no prestar el servicio y, en compensación bonificar a cada trabajador por los días efectivamente trabajados, con una suma no remunerativa equivalente al 10% del salario básico del agrupamiento inferior del escalafón municipal.-

ARTÍCULO 55º) Los trabajadores tendrán derecho a percibir las asignaciones familiares de conformidad con lo dispuesto en las Leyes Nacionales y Provinciales que regulan dicha materia.-

ARTÍCULO 56º) En caso de fallecimiento de un trabajador, la Municipalidad abonará en concepto de indemnización por fallecimiento al cónyuge o las personas a cargo del mismo por las cuales éste percibía salario familiar, una indemnización equivalente a cinco veces la última remuneración mensual que percibió el trabajador, incluyendo cargas de familia u otros beneficios.-

En caso de fallecimiento de alguna de las personas por las cuales este percibía salario familiar, la Municipalidad le abonará a este un subsidio extraordinario equivalente a doce asignaciones familiares por el fallecido a cargo.-

ARTÍCULO 56º) bis.- La Municipalidad otorgará al personal que cumpla 25 años de servicios, un premio consistente en una medalla recordatoria y el importe bruto del total de la remuneración percibida en el mes inmediato anterior, excluyendo el salario familiar.-

CAPITULO IX

DEBERES Y PROHIBICIONES **TITULO I- DEBERES**

ARTÍCULO 57º) Sin perjuicio de los deberes que particularmente impongan las leyes, el personal municipal está obligado a:

- a) La prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y diligencia en el lugar y condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones vigentes.
- b) Observar en el servicio y fuera de el, conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su condición de trabajador de la administración municipal exige.
- c) Conducirse con respeto y cortesía en relaciones con el público, conducta que deberá observar también respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.
- d) Obedecer toda orden emanada por su superior jerárquico con atribuciones para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios compatibles con la función del trabajador.
- e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensa o cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones.



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva, en razón de la naturaleza o de disposiciones especiales, obligación que subsistirá aún después de cesar en la función.
- g) Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando fuera objeto de imputaciones delictuosas en cumplimiento de su función.
- h) Declarar todas las actividades que desempeñe y el origen de todos sus ingresos a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones.
- i) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificaciones ulteriores cuando desempeñen cargos a nivel y jerarquía superior o de naturaleza peculiar.
- j) promover la instrucción de sumario administrativo al personal a sus ordenes, cuando así corresponda.
- k) Excusarse de intervenir en todo aquello que en sus actuaciones pueda originar interpretaciones de parcialidad o concurra incompatibilidad moral.
- l) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- m) Cumplir puntualmente y en forma regular el horario establecido como así también cumplir el horario de horas extraordinarias cuando razones de servicio así lo requieran.
- n) Velar por la conservación de los útiles, herramientas y demás bienes que integren el patrimonio municipal.
- o) Llevar a inmediato conocimiento de la superioridad todo acto de procedimiento que pueda causar perjuicio al municipio o configure delito.
- p) Declarar en los sumarios administrativos como testigo.
- q) Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquía.
- r) Someterse a examen médico cuando así lo disponga la municipalidad.
- s) Cumplir con sus obligaciones cívicas.-

TITULO II **PROHIBICIONES**

ARTÍCULO 58º) queda prohibido al personal municipal:

- a) patrocinar trámites o gestiones administrativas referente a asuntos de terceros que se vinculen a su función.
- b) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar y/o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden nacional, provincial o municipal o que sean proveedoras o contratista de las mismas.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrados u otorgados por la Administración pública en el orden nacional, provincial o municipal o fiscalizada por este.
- d) Mantener vinculaciones que le representen beneficios u obligaciones con entidades netamente fiscalizadas por la dependencia en que presta servicios.
- e) Realizar propaganda o coacción política con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones.
- f) Realizar propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moralidad, urbanidad y buenas costumbres.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

- g) Utilizar con fines personales y/o de terceros los elementos de transporte de trabajo destinados al servicio oficial y a los servicios del personal.
- h) Desempeñar tareas o funciones en la misma sección cuando el trabajador esté emparentado hasta en 2º grado de consanguinidad con el jefe inmediato, asimismo dicha prohibición rige hasta el mismo grado de consanguinidad cuando el parentesco sea con otro jefe de dependencia que deba rendir cuentas por custodia de dinero o valores.

CAPITULO X DERECHOS

ARTÍCULO 59º) Ningún trabajador podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional, con motivo de convicción filosófica, religiosa, política, gremial o condición racial. Queda prohibido exigir la adhesión a ideología política alguna como requisito para el ejercicio de un cargo o función pública.-

ARTÍCULO 60º) La cobertura transitoria de un puesto de mayor jerarquía o responsabilidad, pasado los 7 días, implicará para el trabajador el pago de la diferencia de los haberes que le correspondan por jerarquía, ello en forma retroactiva al primer día desde que desempeñó dicha función.-

ARTÍCULO 61º) El enfoque de la relación laboral en conjunto o de cualquier aspecto de ella en la normativa aplicable, se realizará teniendo en cuenta las circunstancias reales del caso y la conducta efectivamente realizada por las partes, cualquiera sea la denominación que éstas le dieran y no obstante cualquier pacto en contrario.-

ARTÍCULO 62º) En todos los casos en que este Estatuto condicione la validez de acuerdos individuales al consentimiento conjunto del trabajador y de la asociación Sindical con personería gremial, dicho consentimiento solo será valido si es manifestado expresamente por ambos en forma escrita dentro de los treinta (30) días posteriores al acuerdo. Los casos dudosos se resolverán en el sentido de inexistencia de consentimiento.-

La falta de consentimiento en tiempo y forma por parte de cualquiera de ambos, el trabajador o la Asociación Sindical con personería gremial, conlleva la nulidad del acuerdo, la que podrá ser opuesta incluso por la parte que prestó su conformidad.-

Los cambios de condiciones de trabajo no previstos en este Estatuto y que impliquen alguna renuncia del trabajador a sus derechos, solo tendrán validez si se realizan de conformidad con el presente artículo.-

ARTÍCULO 63º) En todos los casos en que este Estatuto o cualquier otra normativa aplicable relacione algún derecho del trabajador con su antigüedad, se computará como tal el tiempo trabajado por éste en la Municipalidad o en el Estado Provincial, Nacional o Municipal, incluyendo el que llevarán las interrupciones por licencias.-

ARTÍCULO 64º) Todos los tiempos previstos en este Estatuto y en la normativa subsidiariamente aplicable se contarán por días hábiles de ésta Municipalidad, salvo cuando se estableciere expresamente que son corridos. Los plazos comenzarán a correr a partir de la cero (0) Hora del día siguiente a su notificación fehaciente y se tendrán por concluidos en las dos primeras horas hábiles siguientes al día de su vencimiento. Cuando el trabajador o la Asociación Sindical con personería



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

gremial efectuaren una presentación mediante envío postal, se consideran que la oportunidad de su realización es aquella establecida en el sello postal. La Municipalidad quedará notificada de toda actuación administrativa interna en el mismo día que ésta tuvo lugar.

CAPITULO XI **DURACIÓN DEL TRABAJO**

ARTÍCULO 65º) Además de los feriados y días no laborales establecidos por normas Nacionales, Provinciales o Municipales, incluyendo en ellas a las que disponen como días no laborales para los trabajadores de determinada religión, etnia o cultura, el día 8 de noviembre de cada año será asueto en la Municipalidad en reconocimiento del trabajador Municipal. Dicha fecha se registrará por las normas de los días feriados.-

ARTÍCULO 66º) La semana laboral es de lunes a viernes. La jornada de trabajo diurna es de siete (7) horas diarias. La jornada nocturna es de seis (6) horas. Se entiende por jornada nocturna a la que se cumple entre las veintiuna (21hs) de un día y las seis (6hs) del día siguiente. Cuando se alternen horas diurnas con nocturnas cada hora nocturna equivaldrá a una hora y diez minutos (1h 10") de tiempo de trabajo diurno, por lo que se reducirá proporcionalmente la jornada en diez minutos por cada hora nocturna trabajada.-

ARTÍCULO 67º) El trabajador que realice tareas riesgosas, peligrosas o insalubres, trabajará una jornada de seis (6) horas diurnas o cinco (5) nocturnas. Cada hora nocturna equivale a una hora y doce minutos (1h 12") de tiempo de trabajo diurno y en caso de alternancia se procederá del modo indicado en el artículo anterior.-

ARTÍCULO 68º) La modificación del horario de tareas del trabajador por parte de la Municipalidad se halla condicionada a la conformidad conjunta o no del trabajador con la Asociación Sindical con personería gremial y, al cumplimiento de las pautas establecidas en el Artículo 36. -

ARTÍCULO 69º) La reducción del tiempo de trabajo con reducción proporcional del salario, sea mediante disminución de la jornada laboral o de la cantidad de días trabajados, solo podrá ser dispuesta con la conformidad conjunta del trabajador afectado y de la Asociación Sindical con personería gremial. Esta modalidad solo podrá ser convenida con trabajadores de planta permanente con mas de tres (3) meses de antigüedad. Queda prohibido el llamado a concurso o el ingreso de trabajadores con contrato a tiempo parcial, en caso de incumplimiento se estará a lo previsto en el Artículo 7º. -

ARTÍCULO 70º) La Municipalidad deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas extraordinarias, un recargo del 50% sobre el salario habitual, si se tratara de días comunes. Si el trabajo extra se realiza durante los días sábados, domingos o feriados, o en el horario de veintiuna (21 hs.) a seis (6 hs.), dicha remuneración será de un cien por cien (100%) superior a la normal. El valor de la hora "normal" se calculará dividiendo por ciento cuarenta (140) el total de la remuneración mensual del trabajador por todo concepto.-

El trabajador no estará obligado a prestar servicios en horas suplementarias, salvo casos fortuitos o fuerza mayor, o por razones de servicio excepcionales de la Municipalidad.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

Las horas extraordinarias previstas en este artículo sólo podrán ser realizadas en la repartición que el trabajador preste servicios normales, salvo que las necesidades de otra repartición no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en ésta. La violación de ésta prohibición será sancionada de acuerdo a lo establecido en los artículos N° 79 y 80 de la Ley N° 53.-

El trabajador que preste servicios en horas extraordinarias será retribuido conforme a lo establecido. El trabajador podrá optar que dichos servicios extraordinarios le sean pagados con francos compensatorios.-

Los conflictos individuales que origine la formación de las guardias mínimas de servicios esenciales serán resueltos por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina.-

ARTÍCULO 71º) La Municipalidad procurará que el tiempo de la jornada de trabajo no supere, incluidas las horas extra, un total de diez (10) horas diarias. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar una pausa o intervalo no inferior a doce horas. Se deberá procurar asimismo que dicha pausa o intervalo de descanso se cumpla en horario nocturno, incluyendo el período comprendido entre las 24 y 5 horas.

Los trabajadores que por la naturaleza de sus tareas tengan necesidad de higienizarse, tendrán para ello una tolerancia mínima de quince (15) minutos antes de la terminación de cada etapa.-

ARTÍCULO 72º) La Municipalidad distribuirá las horas extra que cumplan Los trabajadores, de modo de evitar que Los mismos se sometan a esfuerzos excesivos que puedan poner en peligro su seguridad o su salud psicofísica. Las horas extra se distribuirán entre varios días laborales, debiéndose evitar una inadecuada acumulación de las mismas.-

CAPITULO XII **LICENCIAS**

TITULO 1- Licencia Ordinaria

ARTÍCULO 73º) Todo trabajador gozará de la licencia anual ordinaria paga por los siguientes períodos:

- a) Quince (15) días hábiles cuando la antigüedad sea mayor de seis meses y no exceda de un (1) año.
- b) Por cada año de antigüedad la licencia se incrementará en un (1) día hábil, hasta un máximo total de treinta (30) días.
- c) En el supuesto de que el trabajador haga uso de su licencia en otra localidad, tendrá derecho a una ampliación del término legal de la misma a razón de un (1) día hábil por cada quinientos (500) Kilómetros hasta el destino vacacional y hasta un máximo de cuatro (4) días.

(VETADO DECRETO N° 574/05: 16/05/05) *d) El trabajador, mediante certificación de estadía extendida por policía del destino vacacional, tendrá derecho a percibir el reintegro del importe de un pasaje ida y vuelta en ómnibus (servicio intermedio) dentro del ámbito de la República Argentina.-*

ARTÍCULO 74º) La licencia anual solo podrá interrumpirse por enfermedad del trabajador quien deberá continuarla en forma inmediata al alta médica respectiva.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 75º) Para determinar la extensión de las vacaciones atendiendo a La antigüedad del trabajador, se computa como tal a aquella que tendría éste al 31 de diciembre del año a que corresponden las mismas.-

ARTÍCULO 76º) La licencia comenzará en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado. Tratándose de trabajadores que presten servicios en días inhábiles , las vacaciones deberán comenzar al día siguiente a aquel, en el que el trabajador gozare de descanso semanal o el subsiguiente hábil si este fuere feriado.-

La Municipalidad deberá conceder el goce de las vacaciones de cada año dentro del período comprendido entre el 1º de Octubre y el treinta de Abril del año siguiente, debiendo notificarse al trabajador con no menos de sesenta (60) días hábiles de anticipación. El trabajador tiene derecho a gozar íntegramente de sus vacaciones en temporada de verano al menos una (1) vez de cada tres (3) períodos, salvo razones de servicio excepcionales debidamente fundadas.-

La programación de la licencia anual se organizará de manera tal que la cantidad de trabajadores ausentes a un mismo tiempo, no entorpezca la realización normal de las tareas del Sector.-

ARTÍCULO 77º) En caso de que el trabajador no hubiere sido notificado del período en que gozará de sus vacaciones, hará saber por escrito a la Municipalidad el período en que se las tomará.-

ARTÍCULO 78º) Las vacaciones podrán ser fraccionadas o concedidas total o parcialmente en un período diferente a lo mencionado en el artículo 76, solo con consentimiento conjunto del trabajador y la Municipalidad.-

ARTÍCULO 79º) Las licencias no gozadas por voluntad propia del trabajador no podrán ser acumuladas al período siguiente, salvo por Resolución fundada de la Municipalidad que justifiquen la acumulación al nuevo período.-

TITULO 2- Licencias Extraordinarias

ARTÍCULO 80º) Los trabajadores gozarán de las siguientes licencias extraordinarias, las que se computaran en días hábiles y con goce de sueldo, y se acumularán a la licencia anual ordinaria.

- a) Por matrimonio quince (15) días.
- b) Por matrimonio de hijos o de padres dos (2) días.
- c) Por nacimiento de hijo, cuatro (4) días.
- d) Por fallecimiento de padres, cónyuge o hijos seis (6) días.
- e) Por fallecimiento de hermanos, nietos, abuelos dos (2) días.
- f) Por atención de familiar enfermo: de padres, hijos, cónyuge o hermanos hasta cuarenta y cinco (45) días por año.
- g) Por otras razones atendibles de fuerza mayor diez (10) días al año a los trabajadores varones y doce (12) días al año a las trabajadoras, no pudiendo exceder de dos (2) días por mes.
- h) Por servicios comunitarios, fehacientemente acreditado, tres (3) días al año.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 81º) El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentre, antes de los sesenta (60) minutos posteriores a su horario habitual de ingreso, al solo efecto del control médico laboral. Sin perjuicio de ello, el trabajador deberá presentar, al momento de la toma de servicio, certificado médico cuando la duración de la enfermedad fuere de hasta tres (3) días. Desde este plazo en adelante, el certificado médico deberá ser emitido por autoridad de Salud Pública (hospital local o zonal). Cuando la duración de la enfermedad fuere superior a los veinte (20) días, la Municipalidad deberá solicitar además una Junta Médica.-

ARTÍCULO 82º) Cada vez que el trabajador solicite licencia para atención de familiar enfermo, conforme lo establecido en el Artículo 80 inciso f), el trabajador deberá probar por medio fehaciente la enfermedad del familiar y que el estado del paciente –por la enfermedad que lo aqueja- requiera de su atención. Estas causales, a criterio de la Municipalidad, deberán ser certificadas por médico de Salud Pública.-

ARTÍCULO 83º) Las licencias extraordinarias se tomarán indefectiblemente a partir del momento de que se produzca el hecho.-

TITULO 3- Licencias Especiales

ARTÍCULO 84º) El trabajador con una antigüedad mínima de tres(3) años podrá disfrutar de una licencia de hasta doce (12) meses sin goce de haberes. Esta licencia no será computada a los fines de la antigüedad, la que podrá fraccionarse en dos períodos de hasta seis (6) meses cada uno. Dicha licencia solo podrá tomarse cada cinco (5) años y, entre una fracción y otra deben haber transcurrido un período mínimo de dos (2) años.-

ARTÍCULO 85º) Los trabajadores que sean miembros del Consejo Directivo de Seccional de la Asociación Sindical con personería gremial, o de cualquier otro órgano de mayor o menor Jerarquía de la Asociación, podrán gozar de licencia gremial paga, sin disminución de sus remuneraciones, la que deberá otorgarse a pedido de la Asociación Sindical con personería gremial y cesará cuando esta lo comunique en forma fehaciente a la Municipalidad.

ARTÍCULO 86º) Los trabajadores que ejerzan cargos políticos, de mayor jerarquía, o electivos en el Gobierno Nacional, Provincial o Municipal, podrán solicitar licencia sin goce de haberes, mientras se encuentren cumpliendo tales funciones. Solo los trabajadores de planta permanente quedan comprendido en el presente artículo. Las licencias se otorgarán en todos los casos con reserva del cargo y no interrumpirán el cómputo de la antigüedad.-

ARTÍCULO 87º) La licencia por maternidad con goce de haberes tendrá una duración de ciento veinte (120) días corridos y se iniciará treinta (30) días corridos antes de la fecha de parto.-

ARTÍCULO 88º) Cuando la gestación hubiere alcanzado los seis (6) meses y se produjera defunción fetal, la trabajadora podrá gozar de hasta diez (10) días corridos a partir de la fecha en que tal situación se produzca. En los casos que se requiera un reposo mayor por prescripción médica se aplicará la norma establecidas en el Artículo 92 (licencias por enfermedad de larga evolución).-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 89º) Durante el año posterior al parto la trabajadora tendrá derecho a una (1) hora diaria paga por lactancia del hijo, la que podrá ser fraccionada en dos partes iguales. El horario para usar tal derecho será opción de la trabajadora.-

ARTÍCULO 90º) La trabajadora que hubiere hecho uso de lo previsto en el Artículo 87, tendrá derecho a una licencia sin goce de haberes por un período de hasta un (1) año contado desde la finalización de la licencia mencionada en el Artículo 87.-

ARTÍCULO 91º) Será considerada enfermedad de larga evolución aquella que ocasione impedimento al trabajador para prestar normalmente su trabajo por un lapso superior a los sesenta (60) días corridos. Esta circunstancia será determinada exclusivamente por una junta médica, sea de oficio o a pedido del trabajador dentro del plazo de treinta (30) días corridos, de haber comenzado la licencia.-

ARTÍCULO 92º) La enfermedad de larga evolución por causa ajena al trabajo le dará derecho al trabajador a tomar licencia con goce íntegro de sueldo por el término de hasta dos años continuando la licencia con pago del 50% de los haberes hasta otro año más. Cumplido éste período el trabajador podrá permanecer un año, con reserva del puesto y sin goce de haberes.-

ARTÍCULO 93º) Cuando un matrimonio se desempeñe bajo una misma dependencia la licencia anual se podrá tomar en forma simultánea.-

ARTÍCULO 94º) Los trabajadores de planta permanente podrán solicitar licencia por su participación en eventos Culturales y/o Deportivos que sean de interés Provincial, Nacional, o Internacional, para lo cual deberá presentar documentación que avale su participación, la que será evaluada por la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina. El permiso se concederá mediante Resolución donde constará que viaja bajo su exclusiva responsabilidad. En un todo de acuerdo a lo establecido en la Ley Nacional 20.596-

ARTÍCULO 95º) El trabajador que curse estudios regulares gozará de una (1) hora, de licencia diaria para poder asistir a dichos estudios, sino existiera otra posibilidad de hacerlo, sin que se superponga el horario de cursada con el laboral. Para ser acreedor a dicho beneficio, el trabajador deberá acreditarlo con la presentación cada tres (3) meses de una constancia de alumno regular.-

ARTÍCULO 96º) Para rendir exámenes en establecimientos de estudios terciarios o universitarios reconocidos oficialmente, el trabajador tendrá derecho a una licencia de hasta cinco (5) días hábiles por examen y no más de treinta (30) días hábiles por año. Cuando la casa de estudios se hallare distante se concederá un (1) día hábil más por examen cada trescientos (300) kilómetros.-

ARTÍCULO 97º) Para rendir exámenes en establecimientos de estudios primarios, secundarios profesionales o técnicos reconocidos oficialmente, el trabajador tendrá derecho a una licencia de hasta dos (2) días hábiles por examen y no más de quince (15) días por año, adicionándose por distancia de igual modo que en el artículo anterior.-

ARTÍCULO 98º) Para cursar estudios terciarios o universitarios mediante beca, o estudios de postgrado en el país a más de 1000 km. de esta localidad o en el extranjero el trabajador tendrá derecho a gozar de hasta un (1) año de licencia sin goce de haberes. Esta licencia solo podrá usarse



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

una vez cada cinco (5) años y el trabajador deberá tener una antigüedad superior al año. Si se hubiera utilizado un tiempo menor al máximo establecido podrá otorgársele otra licencia por el termino faltante, no pudiendo fraccionarse mas de cuatro (4) veces.-

ARTÍCULO 99º) El trabajador que presente renuncia a su cargo o que fuere separado de la Administración Municipal por cualquier causa, tendrá derecho al cobro de la parte proporcional del tiempo trabajado, de la Licencia Anual y del Salario Anual Complementario.-

ARTÍCULO 100º) La licencia por maternidad interrumpe automáticamente a su iniciación el usufructo de cualquier otra licencia que esté gozando la trabajadora, excepto la licencia por enfermedad.-

ARTÍCULO 101º) Se otorgará hasta un (1) año de licencia con goce de sueldo a los trabajadores que puedan mejorar su preparación científica profesional o técnica, siempre que exista probadas razones de interés municipal en el cometido a cumplir por el trabajador. Para el otorgamiento de esta licencia se tendrá en cuenta las condiciones, títulos, aptitudes del empleado y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor de la Municipalidad en el cumplimiento de su misión.-

CAPITULO XIII

CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD, HIGIENE Y SALUD

ARTÍCULO 102º) Créase la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el trabajo compuesta por dos representantes designados por la Municipalidad y dos por la Asociación Sindical con personería gremial, con los conocimientos para su desempeño y con las siguientes funciones:

- a) Estudiar, evaluar y proponer la ejecución de medidas y acciones relacionadas con la seguridad y la salud de los trabajadores.
- b) Identificar, evaluar y controlar las condiciones relativas al medio ambiente de trabajo, tendiendo a establecer pautas que permitan a los trabajadores un estado optimo de bienestar físico, mental y social.-
- c) Promover y controlar el cumplimiento por parte de la Municipalidad como de los trabajadores, de las normas vigentes, incluidas las establecidas en este Estatuto y las que resulten de sus propias decisiones de la Comisión y las resoluciones de la Junta de Admisión Calificación, Ascensos y Disciplina, destinadas a asegurar la protección de la vida, la salud y la integridad psicofísica de los trabajadores.-
- d) Fomentar una mejor disposición y conciencia por parte de los trabajadores y los funcionarios Municipales, respecto a la prevención contra riesgos inherentes a las tareas desarrolladas.-
- e) Participar necesariamente en la elaboración de las normas de higiene y seguridad en el trabajo, que complementen a las establecidas en este Estatuto.-
- f) Participar en la planificación, desarrollo y realización de programas y campañas de prevención de accidentes y capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional, controlando y evaluando los resultados obtenidos.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

- g) Elegir y determinar la ropa y equipos de protección personales y colectivos en los puestos de trabajo de acuerdo a lo establecido en este Estatuto y en la restante normativa aplicable, con un plazo perentorio de diez días.-
- h) Adquiridos los insumos mencionados en el inciso anterior, controlar la calidad y la aptitud de los mismos. La entrega de los elementos a los trabajadores deberá ser previamente aprobada por la Comisión, en un plazo perentorio máximo de diez días.-
- i) Recibir, considerar y responder sugerencias y solicitudes de los trabajadores de la Municipalidad y del Departamento Ejecutivo relativas a los temas de competencia de la Comisión. -
- j) Evaluar los efectos de las conclusiones de los exámenes médicos de ingreso y periódicos realizados a los trabajadores, respetando la confidencialidad en los casos que corresponda, y requerir a cualquier funcionario Municipal la información y documentación que posea en el ámbito de su competencia, relativa a esta materia.-
- k) Efectuar inspecciones en todos los ámbitos de trabajo, tomar muestras y efectuar mediciones en lo referente a riesgos ocupacionales, examinar las instalaciones, equipos, operaciones y métodos de trabajo e intimar al funcionario competente la regularización de las situaciones que se hallen en infracción a las normas de salud, seguridad e higiene.-
- l) Recurrir al asesoramiento de consultores externos o internos. Los profesionales responsables de los servicios de medicina del trabajo de la Municipalidad participarán en la Comisión como asesores, en el caso de que no fueren designados miembros de ella.-
- m) Emitir dictamen previo a la contratación de los servicios de una Aseguradora de Riesgos del Trabajo y controlar el cumplimiento de los términos del contrato por la Comisión.-
- n) Elaborar los Programas de Seguridad, higiene y medicina del trabajo y supervisar su ejecución.-
- o) Adoptar medidas preventivas de urgencia, pudiendo ordenar la suspensión de tareas o la clausura del sector, en caso de que las tareas que se estén llevando a cabo, impliquen riesgos graves o inminentes para la salud o vida de los trabajadores o de terceros. Debiendo elevar dictamen fundado al encargado del área a los fines de que adopte las medidas pertinentes.-
- p) Intimar a la Municipalidad a la adecuación de las condiciones de trabajo a la normativa vigente en materia de salud, higiene y seguridad en el trabajo, o bien al cese de sus violaciones, por el término que se establezca, pudiendo requerir la aplicación de lo establecido en los Artículos 79 y 80 de la Ley 53.-
- q) Resolver las controversias individuales o colectivas que pudieran suscitarse en materia de salud, higiene y seguridad del trabajo e interpretar la normativa general exigiendo su aplicación a las condiciones de trabajo en la Municipalidad.-
- r) Todas las otras funciones que se le encomienden en este Estatuto, en el Reglamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

s) La Comisión deberá reunirse al menos una vez cada quince días, pudiendo hacerlo en horarios de trabajo sin que ello redunde en perjuicio de los miembros que sean trabajadores Municipales, adoptando sus Resoluciones por simple mayoría. En caso de falta de quórum para sesionar, los miembros presentes podrán intimar a los ausentes a reunirse dentro de las 48 horas informando el horario, lugar y temario a considerar, siendo válidas las decisiones que se adopten en dicha reunión referidas a los puntos del temario, cualquiera sea la cantidad de miembros que concurra.-

ARTÍCULO 103º) Los trabajadores municipales que desempeñen tareas insalubres, deberán realizar jornadas de 6 horas de trabajo diario o de 30 horas semanales. -

Si en el término de 6 meses de entrada en vigencia del presente estatuto, la autoridad de aplicación no se expidiera sobre la insalubridad de las tareas, la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, establecerá las tareas que merezcan esta calificación, sin que ello afecte derechos adquiridos, continuándose hasta entonces con las pautas actuales en uso y en vigencia.-

ARTÍCULO 104º) La Municipalidad deberá proporcionar gratuitamente a los trabajadores todos los materiales y útiles de trabajo necesarios para desempeñar su labor. Cuando dichos elementos de trabajo no sean previstos o los otorgados no resulten adecuados para las tareas a cumplir, el trabajador podrá negarse a desempeñar la labor poniendo en conocimiento de tal circunstancia a su superior jerárquico y al representante de la Asociación Sindical con personería gremial.-

El trabajador es responsable por el cuidado y buen uso de los materiales y útiles que se le entreguen.-

La Comisión Mixta de Seguridad e Higiene en el Trabajo, resolverá en los casos de conflicto o diferencias de criterio respecto a los materiales y útiles.-

ARTÍCULO 105º) La Municipalidad entregará indumentaria a los trabajadores en las siguientes condiciones:

a) Las piezas provistas por la Municipalidad, estarán confeccionadas con materiales de buena calidad y serán de uso personal, es decir que en todos los casos serán utilizados exclusivamente por el trabajador al que se le hubiere entregado. La indumentaria no será devuelta por los trabajadores, salvo cuando concurren las causales de los incisos j) y k) del presente artículo.

b) La entrega de indumentaria de trabajo se efectuará en los meses de Diciembre y Mayo de cada año, salvo en las excepciones que, debidamente fundada, establezca la Comisión de Higiene y Seguridad. El acto de entrega se efectuará en presencia de un delegado gremial.

c) Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie en condiciones climáticas especiales o desfavorables (lluvia, nieve, etc.), la Municipalidad proveerá a los mismos de los equipos de protección adecuados (botas, ropa para agua, impermeables, camperas). Cuando la Municipalidad no adopte tales medidas, el trabajador quedará eximido de cumplir con las tareas.



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

d) Cuando el tipo de indumentaria no cubriere las necesidades reales de la función, éste tendrá derecho al suministro por parte de la Municipalidad, de la indumentaria acorde a su tarea.

e) Cuando la cantidad de indumentaria entregada al trabajador no cubriere las necesidades reales de la función, éste tendrá derecho al suministro por parte de la Municipalidad de una cantidad adicional aparte.

La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad determinará las necesidades de tipo y cantidad de indumentaria.

f) El suministro de camperas se efectuará cada dos (2) años, y en el mes de mayo.

g) La ropa provista por la Municipalidad sólo podrá llevar la identificación exterior bordada o estampada en lugar visible.

h) El trabajador es responsable del cuidado y el buen uso de la indumentaria.

i) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la indumentaria suministrada por la Municipalidad.

j) Si antes del vencimiento del plazo establecido en el inciso b), alguna indumentaria o calzado se deteriorara por caso fortuito, se le reemplazará en forma inmediata.

k) Cuando la ropa entregada no correspondiere a la especialidad laboral, deberá ser reintegrada por el trabajador a la Municipalidad.

ARTÍCULO 106º) La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad tendrá intervención necesaria en todo el procedimiento de licitación y adquisición de indumentaria, con facultades de impugnación.-

ARTÍCULO 107º) La Municipalidad está obligada a observar las disposiciones legales y reglamentarias sobre higiene y seguridad en el trabajo y debe adoptar las medidas que según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la dignidad de los trabajadores, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas penosas, riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, así como también los derivados de ambientes insalubres o ruidosos.-

El Reglamento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, compuesto de 22 artículos, y contenido en el Anexo II, obliga tanto a las partes comprendidas en este Estatuto como así también a los trabajadores y la Municipalidad, en sus relaciones individuales.-

El trabajador podrá rehusar la prestación de trabajo, sin que ello le ocasione pérdida o disminución de la remuneración, si el mismo le fuera exigido en trasgresión a las condiciones establecidas en los párrafos anteriores, siempre que hubiera peligro inminente de daño o se hubiera configurado incumplimiento de la Municipalidad al previo requerimiento del trabajador o de la Asociación Sindical con personería gremial, para que adopte las medidas en un termino no menor de tres (3) días o la



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

Municipalidad no hubiera realizado los trabajos o proporcionado los elementos que establezca la autoridad competente en la materia si ésta hubiere declarado la insalubridad del lugar.-

ARTÍCULO 108º) La Municipalidad deberá mantener al día el pago de las pólizas de seguro de los trabajadores a que está obligada por la legislación general. La falta de cumplimiento de esta obligación dará derecho al trabajador a negarse a cumplir con sus tareas, sin pérdida de remuneración, cuando ello implique riesgos de daño sin cobertura de seguro, hasta que la situación sea regularizada.-

El trabajador que se incapacitare en forma temporaria o permanente deberá ser ubicado en un puesto de trabajo acorde a lo dispuesto por la Junta Médica. Lo mismo se aplicará a la trabajadora embarazada que por tal motivo no pudiera realizar sus tareas habituales.-

ARTÍCULO 109º) Cuando la enfermedad o el accidente se hubieren producido por causa o en ocasión del trabajo o durante el trayecto entre el trabajo y su domicilio, el trabajador tendrá los derechos establecidos en el estatuto y además el derecho a las prestaciones médicas gratuitas y a la indemnización que establezca la legislación general en la materia. Ello sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en los artículos 79 y 80 de la Ley 53.-

CAPITULO XV

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 110º) Los signatarios de este Estatuto estimularán la capacitación permanente de los trabajadores. A tal fin la Municipalidad con la colaboración de la Asociación Sindical con personería gremial, organizará periódicamente cursos para el mejoramiento y la especialización en las distintas áreas de trabajo, y certificará la asistencia y aprobación de los mismos. El reglamento que regula las atribuciones de la Junta de Admisión, Calificación, Ascenso y Disciplina deberá establecer los modos en que todos los estudios y cursos realizados por el trabajador adquieran un puntaje relevante para su calificación o admisión.

La Municipalidad destinará a estos fines como mínimo un cero veinticinco (0,25) por ciento del total de los Egresos del Presupuesto Anual.

CAPITULO XVI

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

TITULO I

SANCIONES

ARTÍCULO 111º) Tomado conocimiento de la posible comisión de una falta, la Municipalidad requerirá una exposición de informe o descargo al trabajador, donde éste podrá manifestar por escrito y dentro de las 48 horas, como se produjeron los hechos y las causas que motivaron la falta que se investiga.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ARTÍCULO 112º) Sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal que las leyes atribuyan a los funcionarios y empleados públicos, la falta de sus deberes o delitos que cometan, hará pasible al trabajador de las siguientes sanciones disciplinarias:

- 1) Llamadas de atención.
- 2) Apercibimiento.
- 3) Traslado Disciplinario
- 4) Suspensión.
- 5) Cesantía.
- 6) Exoneración.

ARTÍCULO 113º) Las sanciones dispuestas en el artículo precedente podrán ser aplicadas por las siguientes autoridades:

- a) Llamado de atención: deberá ser aplicado por el jefe de la sección y/o cuadrilla.
- b) Apercibimiento: deberá ser aplicado por los jefes de sección.
- c) Traslado disciplinario: deberá ser aplicado por los Directores
- d) Suspensión: hasta tres (3) días, deberá ser aplicado por los Directores y/o directores generales. Hasta cinco (5) días, por los Secretarios y por mayor tiempo por el Intendente Municipal.

Es requisito indispensable para la aplicación de las sanciones establecidas en los puntos b) c) y d) requerir previamente informe de la oficina de personal sobre los antecedentes del trabajador.-

ARTÍCULO 114º) A los efectos de graduar la sanción se deberá tener en cuenta los antecedentes personales, la falta cometida, los atenuantes y agravantes que concurren, así como el perjuicio causado, no pudiendo sancionarse sino una sola vez por el mismo hecho.-

ARTÍCULO 115º) Son causas para aplicar sanciones de llamados de atención o apercibimiento:

- a) Incumplimiento del horario de trabajo o de la jornada laboral.
- b) Realizar en lugares u horario de trabajo tareas ajenas al servicio.
- c) Falta de respeto en perjuicio de los superiores, de otros trabajadores o del público siempre que por su gravedad no sean sancionables con medidas más severas.
- d) Negligencia en funciones o tareas.
- e) Incumplimiento de cualquiera de los deberes que impone el Artículo 57º consideradas de carácter leve.-

ARTÍCULO 116º) Son causas para aplicar sanciones de carácter leve hasta diez (10) días de suspensión cada vez:

- a) Reincidencias en la falta de puntualidad.
- b) Inasistencias injustificadas.
- c) Presentarse al trabajo bajo manifiestos efectos alcohólicos o de otros estupefacientes.
- d) Incumplimiento de cualquiera de los deberes que impone el Artículo 57º siempre que por su gravedad no sea sancionable con medidas más severas.-

ARTÍCULO 117º) Son causas para aplicar sanciones de carácter grave por una sola vez, y hasta un máximo de treinta (30) días de suspensión, como última penalidad de carácter correccional, el incumplimiento de cualquiera de los deberes que impone el Artículo 57º, u otra causa no prevista expresamente que importe falta grave, siempre que por su gravedad no sea sancionable con cesantía.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ARTÍCULO 118º) Son causas de cesantía:

- a) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco días laborables y continuos (abandono del cargo)
- b) Incurrir en nueva falta que dé lugar a suspensión cuando el inculpado haya totalizado treinta (30) días de suspensiones disciplinarias no prescriptas.
- c) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, debidamente acreditadas.
- d) Faltas graves en perjuicio de los superiores o del público en el servicio.
- e) Reiterada y notoria conducta administrativa debidamente acreditada.
- f) Quebrantamiento de las prohibiciones específicas establecidas en el Artículo 58º.
- g) Calificación insuficiente durante tres periodos consecutivos.
- h) Sustraerse al servicio por enfermedades o males supuestos o valiéndose de cualquier otro medio fraudulento.
- i) Haber ingresado a la Municipalidad violando cualquiera de los requisitos establecidos en los Artículos 28º y 29º.
- j) Faltar a la verdad o producir declaraciones o informes falsos con el propósito de obtener beneficios indebidos en perjuicio del erario municipal.-

ARTÍCULO 119º) Son causas para la exoneración:

- a) Delito contra la Administración, con sentencia judicial firme.
- b) Condena por hecho doloso y de naturaleza infamante.
- c) Notoria indignidad moral.

TITULO II **PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS SANCIONES DISCIPLINARIAS**

ARTÍCULO 120º) Las sanciones disciplinarias prevista en el ARTICULO 112º se prescriben o caducan a saber:

- a) Las establecidas en los incisos 1, 2 y 3: al año de su notificación.
- b) Las fijadas en el inciso 4, leves: a los dos años. Graves: a los tres años de sus respectivas notificaciones.
- c) La establecida en el inciso 5, caducará a los diez años de su notificación y el trabajador solo podrá ser reincorporado con anterioridad a dicho plazo, cuando mediare fallo favorable del fuero contencioso- administrativo.
- d) Lo establecido en el inciso 6, exoneración, tiene carácter imprescriptible, salvo que por disposición del fuero contencioso- administrativo se revocara la medida.

TITULO III **SUMARIOS**

ARTÍCULO 121º) Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los artículos 117, 118 y 119, se aplicarán al trabajador previa instrucción de sumario. En los demás casos, bastará con la medida dispuesta por el funcionario competente, con la expresa especificación de las causas motivantes y la notificación pertinente al trabajador.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 122º) El trabajador presuntivamente incurso en falta grave y sometido a sumario, podrá ser suspendido como medida preventiva por Decreto del Intendente por un termino no mayor a treinta (30) días, cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos motivos de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada. Vencido el termino citado precedentemente sin que se hubiera dictado resolución, se le pondrá a disponibilidad con derecho a percepción de haberes salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario, por un lapso no mayor de 120 días corridos. Si la sanción aplicada en ambos casos, no fuere privativa de haberes estos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga en la proporción correspondiente.-

ARTÍCULO 123º) El sumario deberá instruirse dentro de los treinta (30) días hábiles de conocido el hecho motivador del sumario. A tal fin el Intendente designará a la persona que oficiará de instructor sumariante.-

El instructor sumariante designará un secretario, quien refrendará en todos los casos las actuaciones. Los instructores sumariantes podrán ser objeto de las causales de recusación y excusación prevista en el ordenamiento común, no procediendo la recusación sin causa.-

ARTÍCULO 124º) Cuando a criterio del instructor sumariante las actuaciones se encuentren finalizadas, o haya transcurrido el termino de 30 (treinta) días hábiles del inicio del sumario, deberá ordenar la clausura del sumario. Clausurado el mismo, se correrá vista de las actuaciones al sumariado por diez (10) días hábiles para su defensa y ofrecimiento de la prueba de descargo.-

En los casos en que deba producirse prueba, al instructor sumariante proveerá las que hayan sido ofrecidas y fueran procedentes notificando la providencia al sumariado. Asimismo podrá ordenar medidas para mejor proveer.-

El termino de la producción de prueba será de veinte (20) días hábiles, con mas la ampliación que corresponda en caso que las diligencias deban practicarse fuera de la jurisdicción Municipal. La producción y diligenciamiento de la prueba ofrecida, estará a cargo del sumariado o su letrado. -

El sumario deberá ser secreto para terceros, hasta que el instructor sumariante dé por terminado la prueba de cargo.-

ARTÍCULO 125º) Recibidas las pruebas o vencido el término de producción de prueba, se clausurará el periodo correspondiente y se dará traslado al sumariado, por el termino de cinco (5) días hábiles a fin de que alegue sobre el mérito de la prueba producida.-

Contestado el traslado o vencido el termino para hacerlo, el instructor sumariante dictará la providencia de autos y la notificará al sumariado y a la Junta de Admisión, Calificación, Asensos y Disciplina quien dictaminará dentro del plazo de 5 (cinco) días hábiles de notificada.-

Consentido el llamamiento de autos, el instructor deberá dictar resolución dentro de los cinco (5) días hábiles, debiendo notificar fehacientemente la medida al sumariado.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

Vencido el termino, sin que se dicte resolución las actuaciones quedarán sobreesidas definitivamente en forma automática, con derecho para el trabajador a la percepción de los haberes caídos por el tiempo que hubiere sido suspendido, y si hubiere sido destituido será reintegrado a sus funciones.-

ARTÍCULO 126º) Todas las resoluciones y providencias serán recurribles ante la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina y quedarán firmes si no son recurridas dentro del termino de tres (3) días hábiles de notificada.-

Asimismo, para tener validez las decisiones de la Junta, solo serán válidas si fueron tomadas por un mínimo de cuatro miembros.-

ARTÍCULO 127º) Todos los plazos son perentorios e improrrogables, vencen con la 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 policiales o de otro tipo, siempre que su diligenciamiento demande ser previamente proveído por el instructor sumariante.-

ARTÍCULO 128º) El Intendente hará cumplir la sanción disciplinaria establecida, una vez que la misma quede firme.-

ARTÍCULO 129º) Contra la resolución definitiva que disponga la sanción, el trabajador tendrá derecho a interponer un recurso contencioso administrativo, conforme la ley que rige la materia.-

ARTÍCULO 130º) En caso que la resolución judicial revoque la administrativa, corresponderá el reintegro del trabajador a sus funciones y el pago de los haberes que correspondieron por el tiempo que estuviere suspendido.-

TITULO IV **FALTA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA**

ARTÍCULO 131º) La falta de puntualidad serán sancionadas de la siguiente manera:

1º) Por tres (3) llegadas tarde en el mes: llamado de atención.

2º) Por cuatro llegadas tardes en el mes: apercibimiento.

3º) A partir de la quinta llegada tarde en el mes: suspensión de un (1) día por cada treinta (30) minutos de llegadas tardes acumulándose a las sanciones de los puntos 1,2 y 3.-

La oficina de personal, comunicará por escrito al jefe inmediato del empleado incurso en falta, para la concreción de lo dispuesto en los puntos 1,2 y 3. A los efectos dispuestos por este artículo, se computará la tardanza mayores de cinco (5) minutos.-

ARTÍCULO 132º) Pasado sesenta (60) minutos de la hora fijada como horario de entrada y sin mediar aviso previo, se le podrá descontar el jornal al trabajador, siempre que no existieran razones de fuerza mayor debidamente justificadas que no le hubieren permitido cumplir con el horario establecido.-

ARTÍCULO 133º) Se considerará falta grave toda simulación o falsa aserción por parte del trabajador para obtener licencia o justificar inasistencias.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 134º) Se considera abandono de servicio, cuando el trabajador haya faltado al trabajo, en forma injustificada durante cinco (5) días corridos. Debiendo la Municipalidad intimar fehacientemente al trabajador a los efectos que se reintegre a sus tareas. Si el trabajador no se reintegra a su puesto, éste no tendrá derecho a oponer defensas, produciéndose su baja en forma automática, la que será comunicada por telegrama colacionado. Las faltas referidas no serán computadas como licencia anual, procediéndose al descuento de los haberes que tuviere que percibir.-

CAPITULO XVII CALIFICACIONES TITULO I – CONCEPTOS GENERALES

ARTÍCULO 135º) La calificación del trabajador será realizada por el jefe inmediato o encargado del sector y aprobado por el secretario del área. De la calificación producida en primera instancia, se dará vista al trabajador interesado para su notificación. En caso de disconformidad, el trabajador elevará ante su superior inmediato nota con antecedentes que hagan a su reclamo dentro de los 3 días hábiles siguientes al de su notificación, teniéndose por decaído el derecho una vez vencido este plazo.

Recibido el reclamo en término, el funcionario calificador lo elevará a la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina para su tratamiento conjuntamente con la planilla de calificación de dicho trabajador, dentro de los 5 días hábiles.-

En caso de que la Junta Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, no se expidiera en el plazo perentorio de 30 días corridos sobre la calificación del trabajador, éste quedará habilitado para realizar un reclamo judicial, manteniendo su última calificación hasta tanto se resuelva. En caso de que el trabajador desista del reclamo quedará firme la nueva calificación.-

ARTÍCULO 136º) El departamento ejecutivo fijará anualmente la fecha en que deberá producirse la calificación del personal.-

ARTÍCULO 137º) Cuando corresponda calificar al personal que ha actuado como calificador la evaluación en primera instancia será realizada por el superior inmediato.-

ARTÍCULO 138º) Será competencia de la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina confirmar o modificar las calificaciones del personal, conforme a lo establecido en el Artículo 22º.-

ARTÍCULO 139º) No será calificado el trabajador que tenga menos de seis (6) meses de servicio activo cumplido dentro del periodo que se toma en cuenta para la calificación, ya sea que esto se deba a motivos de ingresos, o licencia por enfermedad o accidente de trabajo.-

ARTÍCULO 140º) El trabajador que se encuentre haciendo uso de cualquiera de las licencias especiales establecidas en los Artículos 84, 85 y 98 conservará la última calificación producida para los periodos completos en que se encuentre haciendo uso de las mismas.-

ARTÍCULO 141º) El personal sumariado administrativamente por motivos disciplinarios y/o bajo proceso judicial, no será calificado hasta tanto no exista Resolución definitiva del sumario administrativo o sentencia recaída en el proceso.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 142º) El personal superior con funciones directivas, será calificado por el Secretario del área con aprobación del Intendente Municipal.-

TITULO II **CONCEPTO DE LA CALIFICACIÓN Y PUNTAJE**

ARTÍCULO 143º) La calificación del personal abarcará las aptitudes y actitudes del trabajador para desempeñar el cargo. Dicha calificación abarcará fundamentalmente los siguientes conceptos:

- a) competencia.
- b) Cooperación.
- c) Disciplina.
- d) Conducta.
- e) Asistencia.
- f) Puntualidad.

La calificación de estos conceptos, como así también de los subconceptos integrantes de los mismos, se hará en forma numérica del uno (1) a diez (10) y teniendo en cuenta los descuentos de puntos que correspondan por ello determinantes de orden negativo y que para cada caso se detallan. Por la calificación del concepto "competencia" se determinará el grado de aptitud para desempeñar las tareas encomendadas y son rubros intervinientes la cultura general, conocimientos específicos de las tareas que realiza, calidad de trabajo, rendimiento e iniciativa.

Para evaluar la "cooperación" se tendrá en cuenta preferentemente- dedicación al servicio, los aportes intelectuales, la actividad y colaboración para facilitar la misión de supervisores y compañeros.-

Por medio del concepto "disciplina" se calificará la observación de la normativa aplicable y se tendrá en cuenta específicamente lo siguiente: respeto y oportuno cumplimiento de las diferentes normas de servicio, del concepto del deber y la responsabilidad.-

La "conducta" se calificará teniendo en cuenta las sanciones a que hubiere dado lugar el trabajador durante el año o periodo considerado.-

Son sus aspectos: sanciones, llamados de atención, apercibimientos, suspensiones, comportamiento en el servicio, integridad en el desempeño del cargo y actitud y modales con el público y compañeros de trabajo. Los componentes del subconcepto sanciones, reducen el puntaje del trabajador calificado en la siguiente forma:

- Llamado de atención: 0,5 puntos, por cada dos.
- Apercibimiento: 0,6 puntos, por cada uno.
- Suspensiones: 1(un) punto por cada día.

La "asistencia" se calificará de acuerdo a los antecedentes que hacen al concepto acumulado por el trabajador durante el periodo considerado, teniendo en cuenta las inasistencias injustificadas, las que reducirán el puntaje en 0,5 puntos por cada una.-

Las inasistencias por enfermedad, maternidad, duelo, estudio, nacimientos de hijos, matrimonios y licencias contempladas específicamente en este Estatuto, no serán tenidas en cuenta. En los casos



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

de licencias gremiales o licencias sin goce de sueldo, el trabajador mantendrá la calificación que registrase en el último periodo trabajado.-

A los efectos de calificar la “puntualidad” se tendrá en cuenta el horario de entrada y salida, y los permisos para ausentarse en las horas de trabajo. La puntualidad perfecta determina el puntaje máximo, dentro del cual se encuentran las franquicias de no haber llegado tarde más de 12 veces en el año. A partir de la 13ª llegada tarde se descontará 0,5 puntos por cada excedente.-

La calificación numérica – por rubros – o conceptos se hará de acuerdo a la siguiente escala:

- 1) Sobresaliente: de 9,51 a 10 de promedio.
- 2) Distinguido: de 8 a 9,50 de promedio.
- 3) Bueno: de 6 a 7,99 de promedio.
- 4) Regular: de 4 a 5,99 de promedio.
- 5) Insuficiente: inferior a 4 de promedio.

Para establecer el promedio de la calificación anual se dividirá por seis (6).-

ARTÍCULO 144º) La calificación de insuficiente, implica el pase de los antecedentes del trabajador a la Junta de Admisión, Calificación, Ascensos y Disciplina, para que dictamine conforme a sus atribuciones si corresponde la aplicación del Artículo 118, inciso g).-

ARTÍCULO 145º) Las calificaciones deberán ser elevadas por la vía jerárquica que corresponda, debiéndose fundamentar cualquier modificación de las mismas. En los casos de disconformidad del trabajador se procederá conforme al Artículo 135º del presente.-

CAPITULO XVIII **RELACIONES GREMIALES**

ARTÍCULO 146º) La elección, tutela y funciones de los delegados se regirá por lo dispuesto en la Ley 23.551 y su decreto reglamentario. El crédito de horas mensuales retribuidas mencionado en el artículo 44 inciso c) de la mencionada Ley no será inferior a treinta (30) horas mensuales ni superior a cuarenta (40) horas mensuales por delegado.-

La comisión gremial interna de la Municipalidad estará compuesta por un (1) delegado cada veinte (20) trabajadores en condiciones de elegir delegado. Tendrán derecho a elegir delegado, todos los trabajadores mencionados en el Artículo 3º de este Estatuto, sin exclusiones de ningún tipo. Las modalidades de elección serán reglamentadas por la Asociación Sindical con personería gremial.-

Todas las reparticiones contarán con una cartelera gremial a disposición de los Delegados y de la Asociación Sindical con personería gremial.-



Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN

ANEXO II **REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO**

ARTÍCULO 1º) DEBER GENERAL: La Municipalidad de Villa La Angostura propenderá al desarrollo y mantenimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo en sus reparticiones, que aseguren la prevención de todo hecho y circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental y la conducta social de los trabajadores, de acuerdo al presente reglamento.

Para ello deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces para los casos en que deban implementarse medidas de protección para el logro de dichos fines, contemplando y adoptando todos los adelantos técnicos- científicos -sociales en materia de medicina, higiene y seguridad en el trabajo.

Asimismo la Municipalidad creará situaciones de empleo satisfactorias, que al mismo tiempo permitan a los trabajadores servir a la sociedad y desarrollarse expandiendo sus facultades personales dentro del marco de las leyes vigentes y las recomendaciones de la organización internacional del trabajo.

Los daños causados en la salud física, mental o social de los trabajadores por incumplimiento del presente reglamento se consideran producidos por culpa de la Municipalidad, superiores o pares, en los términos de la Ley 53 (Artículos 79 y 80).-

ARTÍCULO 2º) LOCALES: Los locales en los que desarrollen los trabajos deberán acondicionarse con el objetivo de evitar y suprimir todo riesgo que pueda poner en peligro la integridad psicofísica o alterar la situación de bienestar necesaria en el trabajo.

A tal efecto deberá prestarse particular atención a que :

- Las dimensiones y las instalaciones de los lugares de trabajo, medio de acceso, escaleras y otros elementos sean apropiados a las actividades.
 - La iluminación sea suficiente y adecuada preferentemente de origen natural.
- Las condiciones climáticas de los locales sean satisfactorias en lo que respecta a volumen de aire insalubre, ventilación, humedad y temperatura, garantizando una adecuada calefacción, y sin la presencia de polvo, humo, gas, vapor, olores desagradables. etc.
- Los pisos tengan tratamientos antideslizantes par impedir lesiones por resbalamientos y caídas.
 - Sean instrumentadas las medidas para prevenir todo riesgo de incendio o explosión y se dispongan las adecuadas y suficientes salidas habilitadas para la rápida evacuación de los puestos de trabajo.-

ARTÍCULO 3º) MAQUINAS E INSTALACIONES Y EQUIPOS: Los aparatos recipientes a presión, maquinarias e instalaciones para generaciones, transmisión y distribución de energía, herramientas y dispositivos mecánicos, escaleras y andamios, medios de transporte o circulación, etc. estarán conforme a los últimos adelantos de la técnica en materia de seguridad y deberán instalarse, utilizarse, conservarse y vigilarse de manera de garantizar la protección más eficaz para la vida y salud de los trabajadores, debiendo ser reparados o sustituidos cuando dejen de satisfacer estos requisitos. En tal sentido las reparticiones de la Municipalidad prestarán especial atención a lo establecido en el título V capítulo 14 y 16 del Decreto 351 /79 Reglamentaria de la Ley 19587, de Higiene y Seguridad en el Trabajo.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

Los implementos de protección de las máquinas y sus instalaciones mecánicas o eléctricas deberán disponer de leyendas alusivas al riesgo que puedan entrañar en caso de ser retirados.

Todas las Leyendas sobre el uso, conservaciones, protecciones de las máquinas e instrumentos se harán en idioma castellano y en el sistema métrico decimal (simela).-

ARTÍCULO 4º) RIESGO DE INCENDIOS. La Municipalidad tomará todos los recaudos tendientes a evitar los riesgos de incendio, siguiendo para ello las técnicas mas modernas en materia de prevención y protección contra dichos riesgos, de acuerdo a los procedimientos y la naturaleza de los trabajos, con el almacenamiento de los materiales que se utilicen, y con el manipuleo de elementos mecánicos o eléctricos u otros elementos de fácil combustión.

Con el fin de proteger a los trabajadores en caso de incendio, la Municipalidad tomará medidas con respecto de la señalización, disponibilidad de escaleras y salidas en números suficientes y con características adecuadas para una rápida evacuación de los puestos de trabajo y los locales. Complementariamente brindará la necesaria capacitación al personal sobre procedimientos de evacuación, realizando la correspondiente ejecución parcial, todo ello para dar la mayor protección posible al personal.-

Asimismo proveerá los elementos para la lucha contra el fuego, tales como extintores, bocas de incendios y otros reglamentados a éstos efectos, teniendo en mira lo establecido en el titulo 5 capitulo 18 del Decreto 351/79.-

ARTÍCULO 5º) EQUIPAMIENTO PARA LOS TRABAJADORES. Todas las instalaciones destinadas a alojamiento, comedor, recreación y demás servicios, será de primera calidad y responderán sobradamente a los requerimientos para lo que están destinados. La comisión mixta de Higiene y Seguridad podrá solicitar el reemplazo o adecuación que a su juicio denoten precariedad, falta de mantenimiento e higiene, o resulte inadecuada a sus fines.-

La limpieza y desinfección en todos los lugares de trabajo se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala en los lugares de trabajo se harán fuera de los horarios normales de labor.-

En los establecimientos temporarios, en que trabajadores se vean imposibilitados de regresar diariamente a su lugar de residencia habitual se instalarán dormitorios, comedores y servicios sanitarios. En tales casos las instalaciones deberán responder a lo especificado al respecto en la resolución 1.069/91 sobre "Salud y Seguridad en la construcción" del Ministerio de trabajo y Seguridad Social.-

ARTÍCULO 6º) COMEDORES. Se deja establecida la prohibición de ingesta de comidas y bebidas en lugares de trabajo que no reúnan los requisitos necesarios de Higiene y Salubridad.

En función de ello se destinarán locales de comidas adecuadamente dimensionadas para cubrir las necesidades de los trabajadores. Dichos locales se ubicarán preferentemente alejados y/o protegidos contra eventuales contaminación proveniente de los lugares de trabajo, debiendo cumplimentar lo establecido en el artículo 3º- capitulo V/ art. 52 y 53 del Decreto Nacional 351/79- "características constructivas de los establecimientos".

La limpieza y desinfección será realizadas luego de cada turno de comida y los residuos retirados como mínimo una vez al día.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 7º) INSTALACIONES SANITARIAS. La Municipalidad proveerá, en los puntos de concentración del personal instalaciones sanitarias en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con revestimientos sanitarios, pisos antideslizante, ventilación y calefacción.

Esta obligación de la Municipalidad incluye:

- . Instalaciones para lavarse y ducharse (duchas individuales) provista de agua fría y caliente.
- . Vestuarios, perchas y armarios individuales de material incombustible e Higiénico.
- . Inodoro, orinales, lavabos.

Para el caso particular de trabajadores que realicen tareas donde la indumentaria de trabajo y elementos de protección personal puedan quedar contaminados(manipuleo de sustancias tóxicas, irritantes o agresivas), los armarios serán dobles, uno destinado a la ropa de calle y el otro a la de trabajo.

. Las cuadrillas móviles serán provistas de equipos ambulantes con los elementos de higiene mínimos que se convendrán en el seno de la Comisión mixta de Higiene y Seguridad.

La instalación de los citados elementos sanitarios deberá ajustarse a lo establecido en el título 3º- capítulo V /art. 46 al 50 del Decreto 351/79- “característica constructiva de los establecimientos” y Resoluciones complementarias del Ministerio de Trabajo de la Nación.

Es también responsabilidad de la Municipalidad el mantenimiento de los mismos en condiciones satisfactorias de Higiene y Utilización.-

ARTÍCULO 8º) AGUA POTABLE. La Municipalidad deberá poner a disposición de los trabajadores agua apta para uso de consumo humano, debiendo asegurar en forma permanente una reserva mínima de cincuenta (50) litros por trabajadores y jornal. El agua para beber será potable, fresca y en cantidad suficiente, cumpliendo en esta materia con las normas establecidas en el título 3º- capítulo VI/ artículo 57 y 58- del Decreto 351/79- “provisión de agua potable “.

Las bocas de salida u otro medio de provisión deberán encontrarse en lugares accesibles a fin de facilitar el consumo de agua por los trabajadores durante el desempeño de sus tareas.

En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y , de ser necesario, pastillero conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

ARTÍCULO 9º) PRIMEROS AUXILIOS. La Municipalidad dispondrá de un servicio de ambulancia para el traslado de los accidentados a los centros de atención médicas de complejidad adecuada a la naturaleza de las lesiones.

El servicio deberá garantizar que el traslado se realice con la premura que la ciencia médica aconseja en ambulancias en perfectas condiciones mecánicas y equipadas con los adelantos técnicos y científicos más recientes, acorde con la índole de las lesiones de las tareas que se realizan.

En los lugares de trabajo se proveerá de botiquines de primeros auxilios, en lugares visibles y de fácil acceso, dotando de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidente. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos botiquines será determinado por la comisión mixta de Higiene y Seguridad de acuerdo con la naturaleza de los trabajadores. Las cuadrillas móviles también serán equipadas individualmente con botiquines de emergencias.

De igual manera, de ser necesario para la evacuación de los accidentados en los frentes de trabajo, se instalarán camillas plegables en lugares que permitan su utilización inmediata, en número suficiente y en perfecto estado de conservación.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

Asimismo se dispondrán medios de comunicación adecuados para las emergencias y se colocarán carteles con inscripciones relativas al procedimiento de actuación en caso de emergencia y a la prestación de primeros auxilios al personal lesionado.

En lo referente a los consultorios médicos en caso de contar con ello se estará a lo establecido en el título II- capítulo 3/art. 20.2 y título III- capítulo 5/ art.54 del Decreto 351/79.-

ARTÍCULO 10°) TRANSPORTE. Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, la Municipalidad proveerá el transporte colectivo terrestre hasta y desde los frentes de trabajo. Tomando como lugares de origen y destino las bases operativas o el alojamiento o vivienda de los trabajadores, cuando la situación laboral así lo requiera.-

Asimismo la Municipalidad proveerá transporte de personal en aquellas áreas donde no exista un servicio público regular de pasajeros. Que satisfaga las necesidades de uso de los trabajadores para trasladarse a su correspondiente base operativa.

Las unidades de transportes colectivo a utilizarse deberán estar en perfecto estado mecánico y ser conducidos por personal habilitado y adecuadamente capacitado en técnicas de conducción. Solo se admitirá el total posible de pasajeros sentados.

Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados, exigidos por las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, Provincial, y Municipal.

Cuando existan frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, se permitirá adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera de ascenso y descenso, y calefacción.-

ARTÍCULO 11°) CASILLAS DE PROTECCIÓN. En los lugares en que las características especiales en que se desenvuelve el trabajo del personal de vigilancia así lo justifique, se instalarán casillas para el resguardo de estos trabajadores.

Las mismas deberán contar con un asiento con respaldo, luz artificial, calefacción, protección solar y demás condiciones que establezca al respecto la comisión Mixta de Higiene y Seguridad.-

ARTÍCULO 12°) CAPACITACION. La Municipalidad planificará e implementará permanentes y sistemáticas actividades de capacitación sobre los procedimientos operativos vigentes y futuros, en los que ya estén incorporadas las medidas de prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también campañas destinadas a desarrollar actitudes positivas frente a los riesgos.

Asimismo se informará amplia y regularmente, en forma teórica- practica, a los trabajadores sobre todos los riesgos generales de la actividad inherente a su puesto de trabajo, así como también en cuanto a las normas de higiene y seguridad y medicina del trabajo y al uso de elementos que a ello compete.

Cuando deban realizarse trabajos con riesgos especiales, a los que hace referencia el Título V- Capítulo 18 del Decreto 351/79- trabajos con riesgos especiales” (sustancias infectantes, explosivas, trabajos a presión distinta de la atmosférica, etc.) y otros trabajos que requieran una selección o formación particular del personal, los trabajadores deberán recibir periódicamente la correspondiente capacitación habilitante y contar con la documentación oficial que acredite su idoneidad y la formación para el desarrollo de la actividad que debe cumplir.-



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

ARTÍCULO 13°) AMBIENTE FISICO Será responsabilidad ineludible de la Municipalidad eliminar o reducir los riesgos del ambiente de trabajo que puedan amenazar la salud de los trabajadores, como también disminuir los efectos y consecuencia de dichos riesgos. En cumplimiento con este objetivo en cada repartición se deberá enfatizar las acciones de prevención, tomándose al mismo tiempo los recaudos para una inmediata y efectiva atención de los trabajadores cuando se produzca alguna afectación en su salud.

En tal sentido los lugares de trabajo serán concebidos de modo que el medio ambiente de trabajo sea satisfactorio desde el punto de vista de la salud física, mental y social, teniendo en cuenta cada uno de los factores que conforman dicho ambiente y la evaluación global del conjunto de éstos.

En las reparticiones deberán presentarse particular atención a que la iluminación sea suficiente y adecuada, las condiciones de aire ambiente posean los parámetros correctos en lo que respecta a renovaciones, horarios, humedad y temperatura, concentración de contaminantes (polvo, humo, gas, vapor, u otras sustancias nocivas), radiaciones ionizantes y no ionizantes, niveles de ruido y vibraciones, en un todo de acuerdo con lo establecido en el título IV- Capítulo 8 al 13 del Decreto 351/79.-

ARTÍCULO 14°) TAREAS EN LA VIA PUBLICA. Para las tareas que deban realizarse en la vía pública la Municipalidad proveerá las condiciones de seguridad para el tránsito de vehículos y de personas, el señalamiento de advertencia y/o prohibición que corresponda, y toda otra medida de prevención inherente a la naturaleza de los riesgos que suponen los trabajos que llevará a cabo.

Para Los casos en que deban hacerse trabajos subterráneos se establecerá un sistema de protección en la boca de acceso, en forma tal que impida la caída de objetos, como así la posibilidad de accidentes a Los transeúntes, especialmente niños, ancianos y discapacitados.

Para Los trabajos que se realicen en horarios nocturnos o con insuficiente iluminación natural, se proveerá a todos Los trabajadores de elementos reflectivos de alta visibilidad y la iluminación artificial acorde con lo establecido en el Título IV- Capítulo 12 del decreto 351/79 - "Iluminación y Color".

Cuando se realicen trabajos cercanos a líneas de servicios de infraestructura (electricidad, gas, etc.), se solicitará la interrupción de dicho servicio y cuando no fuere posible se tomarán las precauciones necesarias para evitar contactos accidentales con aquellas.-

ARTÍCULO 15) PROTECCIÓN PERSONAL. Se establece como norma general que la municipalidad deberá agotar las instancias científicas y técnicas para controlar Los riesgos de sus operaciones en el lugar donde se originen, tomando como referencia Los medios más modernos y avanzados de la tecnología actualmente vigente para tareas iguales o similares. Si ello no fuera suficiente, recién entonces se instrumentarán las medidas de protección colectiva y/o personal que resulten necesarias. Todos Los elementos de protección personal que se provean se ajustarán a lo establecido en el Título VI - Capítulo 19 / Artículos 188 al 203 del decreto 351/79 - "Protección Personal del Trabajador". Los mismos se suministrarán en calidad y cantidad suficientes, acompañados de un programa de capacitación para su empleo y conservación, y de la señalización recordatorio de uso en los lugares de trabajo.-

ARTÍCULO 16) CARGA FÍSICA - ERGONOMÍA. La Municipalidad se obliga a que en Los puestos de trabajo se observen las nuevas técnicas en materia de ergonomía, fisiología del trabajo y psicología laboral.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

Las previsiones en materia de accesos a los puestos de trabajo, de espacios libres de estorbos, de superficies mínimas adecuadas para las tareas de Los trabajadores y de posturas requeridas para el desarrollo de las mismas, deberán observar e incorporar dichas técnicas. La maquinaria, herramientas e instalaciones deberán adecuarse a las características antropométricas de la población trabajadora que deba usarlas.

En la organización y distribución del trabajo en la Municipalidad se deberá prever que no se supere el máximo de carga admisible para el transporte manual. Dicho máximo no deberá comprometer la salud o seguridad del trabajador, y para su fijación deberá recurrirse a antecedentes de la experiencia comparada y en especial a lo que se establece en la práctica y en la normativa internacional.-

Todo trabajador que deba manipular cargas y/o materiales debe recibir capacitación sobre el modo de levantarlas y transportarlas para no comprometer su salud y seguridad.

Las pautas y criterios correspondientes serán determinados por la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. Para la habilitación del trabajador para el izaje y transporte manual de cargas se tomara en consideración la naturaleza de la tarea, las condiciones del medio en que esta se realiza y las condiciones físicas del trabajador.-

ARTÍCULO 17º) CARGA MENTAL. TAREAS MONÓTONAS, REPETITIVAS Y CADENCIA DEL TRABAJADOR. La Municipalidad evitara, en la organización del trabajo, las tareas monótonas y repetitivas, como así también aquellas en las que puedan existir impedimentos para alternar la labor. Limitará asimismo las formas de trabajo que por su naturaleza repercutan negativamente en la salud psíquica de los trabajadores y en las condiciones de higiene y seguridad que deben realizarse.-

ARTÍCULO 18º) TRABAJO NOCTURNO O DISCONTINUO. En consideración a que el trabajo nocturno y en turnos rotativos no es una modalidad natural del horario de trabajo y causa trastornos en la salud del trabajador al interferir con los ritmos normales del organismo, con consecuencias fisiológicas, psicológicas y sociales, la Municipalidad solo excepcionalmente y con la ineludible aprobación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad, ocupará trabajadores en horario nocturno y/o con alternancia e irregularidad de horarios.

Dicho personal será seleccionado con consideración de sus características individuales en relación con la tarea que deba realizar y sus características fisiológicas y psicológicas para su adaptabilidad al turno noche, e incluso observando su antigüedad en el desempeño en turnos.

En las reparticiones en que se establezca el trabajo nocturno, rotativo o fijo, se efectuará un seguimiento sobre la afección psicofísica del cumplimiento del diagrama implementado, llevando asimismo un registro de los accidentes y/o errores operativos, orientado a buscar medidas correctivas o mecanismos que atenúen los efectos producidos en los trabajadores.

Para la prevención de hechos indeseables en la salud y vida social de los trabajadores, en la programación de los turnos rotativos, en los casos en que resulte imprescindible adoptar esta modalidad, se procurará:

Establecer horarios de turnos que restrinjan lo menos posible la vida social y familiar.

Reorganizar y redistribuir tareas y operaciones para disminuir las nocturnas.

Reducir al mínimo indispensable el personal que deba prestar servicios entre las 22 y las 5 horas.



*Honorable Concejo Deliberante
Municipalidad de Villa La Angostura Av.
Arrayanes 9 - telefax. 02944 - 494261
(8407) Villa La Angostura
NEUQUEN*

Aumentar el personal de cada turno para flexibilizar el sistema, de modo que los fines de semana libres sean mas frecuentes y exista mayor libertad de elección de los días de descanso compensatorio.

. Disminuir los tiempos de traslados y facilitar los traslados y aumentar la comodidad y rapidez de los transportes.

Asegurar un desenvolvimiento normal de la carrera del trabajador.

Alternar los periodos de trabajo por turnos rotativos con otros de horario diurno normal efectuando otro tipo de tareas.-

ARTÍCULO 19°) VACUNACIÓN. Todo ingresante a trabajar en relación de dependencia o bajo ordenes o directivas de la Municipalidad deberá ser vacunado contra el tétanos. La Municipalidad establecerá además planes de vacunación antitetánica para todos sus dependientes.

En caso de epidemias, los trabajadores deberán recibir por parte de la Municipalidad la vacunación, si existiere y el tratamiento preventivo indicado contra la enfermedad especifica.-

ARTÍCULO 20°) NUEVOS AMBIENTES. Los nuevos proyectos edilicios de lugares en donde se deberá prestar trabajo, en forma permanente u ocasional, deberán realizarse con la participación de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad a fin de analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo en los que se desarrollaran en el futuro las tareas.

Cada vez que se inaugure o se ocupe por primera vez una sede destinada a realizar cualquier tipo de tareas de cualquier repartición municipal, será sometida a una inspección de la Comisión Mixta de Higiene y Seguridad. La que podrá ser asesorada por los técnicos o profesionales que crean convenientes, a fin de establecerse si el futuro ambiente de trabajo resulta adecuado.-

ARTÍCULO 21°) INSPECCIONES PERIÓDICAS. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad realizara periódicamente no menos de una vez cada seis meses, inspecciones a los lugares de trabajo, realizando las recomendaciones necesarias a fin de mantener una optima vigilancia sobre los factores ambientales actual o potencialmente dañinos para la salud de los trabajadores o de terceros.

Sin perjuicio de ello, la Asociación Sindical con personería gremial o el Delegado del sector tendrán derecho a efectuar inspecciones para controlar el medio ambiente de trabajo, con la sola condición de no interferir en el normal desarrollo de las tareas.-

ARTÍCULO 22°) REGLAMENTACIÓN. La Comisión Mixta de Higiene y Seguridad queda facultada para interpretar y adecuar el presente Reglamento, así como para calificar los lugares, condiciones o tareas de la Municipalidad de acuerdo al mismo y dictar las normas complementarias y reglamentos especificos de prevención correspondientes a tareas especiales o que requieran una adecuada normativa en orden a los objetivos fijados.-