

CONCEJO DELIBERANTE USHUAIA	
MESA DE ENTRADA LEGISLATIVA	
ASUNTOS INGRESADOS	
Fecha:	19/02/16 Hs. 9:59
Número:	55
Folios:	14
Expte. N°	
Girado:	
Recibido:	19/02/2016 09:59
EE63115	

Ushuaia, 19 de Febrero de 2016.-

Al Presidente del Concejo Deliberante de la Ciudad de Ushuaia

Sr. Juan Carlos Pino

S \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ D.

Solicito a Ud. Por su intermedio tenga a bien enviar minuta de notificación al señor Intendente, de los alcances de los derechos y garantías de los negociadores colectivos del personal No Agremiado, conferidos por la Carta Orgánica y el Convenio Municipal de empleo.

Todo ello se debe a que fui notificado el día 16/02/2016 por la Dirección de Recursos Humanos mediante Cédula de notificación sin número de fecha 18/01/2016 intimándome a presentarme ante la dirección de Haberes a efectos de acordar la modalidad de descuento de la suma percibida de más por los adicionales "Responsabilidad Profesional" e "Inhibición de Título", la cual asciende a PESOS OCHENTA MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 79/100 (\$ 180.892,79). Ello, atento lo indicado en el dictamen S.L. y T. N° 002/2016.

Dicho dictamen entiende que mediante Decreto Municipal N° 1030/2010 y posterior Decreto Municipal 74/2013 (modificado por Decreto Municipal N° 1920/2013) fui designado como representante titular de los empleados no agremiados ante la Comisión Negociadora del C.M.E. Por cuanto dejé de prestar servicios como Maestro Mayor de Obras en la Dirección de Obras Privadas por cuanto no debería seguir cobrando los Artículos 50.3 y 50.4 del C.M.E. (Inhibición de Título y Responsabilidad Profesional) desde que fui afectado a Paritarias, (de ellos surge tamaña cifra).

Y que atento a lo expresado en el Artículo 109- de la Carta Orgánica Municipal dice, sic : " A los negociadores colectivos no agremiados se les debe conceder autorización para el cumplimiento de su función específica en tal carácter, mientras dure la Negociación, en iguales términos que los representantes agremiados".

Y que sigo perteneciendo a la Dirección de Obras Privadas, solo que transitoriamente fui designado por el resto de los empleados no agremiados mediante voto secreto, tal cual lo dice la Carta Orgánica, y que la ausencia de mi lugar de trabajo está "Justificada" por el Artículo 36 del Convenio Municipal de Empleo en el inciso K -Negociadores Colectivos y miembros de la CoPARL.

Cito, " Se Justificarán las inasistencias incurridas en sus puestos de trabajo, al empleado que efectivamente desempeñe funciones como Negociador Colectivo o miembro de la CoPARL, sin disminución de sus remuneraciones.

Por todo ello, apelo a su buena predisposición y voluntad para solucionar éste problema que tengo hoy en día y que me ocasiona un gran perjuicio económico, dado que fui intimado a presentarme en el término de 5 días para hacer un plan de pago y ya se me descontaron éstos ítems en el mes de Enero, reduciendo mi sueldo sin haberme notificado con anterioridad para poder defenderme, porque en ese momento estaba de vacaciones ( 1era fracción LAR 2015).

Sin otro particular y a la espera favorable, saludo a Usted muy Atentamente.

Julio Cesar ALANIZ

Legajo N° 1449

P.D. adjunto copia de: Cédula de Notificación Recursos Humanos

Dictamen S.L. y T. N° 002/2016

Artículo 108 y 109 de la Carta Orgánica Municipal.

Artículos 50.3 y 50.4 C.M.E

Artículo 36 inciso k del C.M.E



Provincia de Tierra del Fuego,  
Antártida e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
Municipalidad de Ushuaia

### C E D U L A D E N O T I F I C A C I O N

**NOMBRE Y APELLIDO:** Julio ALANIZ.

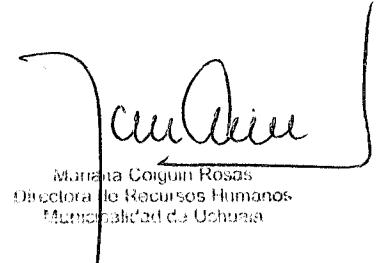
**LEGAJO N°:** 1449.

**DOMICILIO:** Estrecho San Carlos N° 881 - USHUAIA.

Por medio de la presente notifico a Ud. que, dentro del plazo de cinco (5) días de notificado, deberá presentarse ante la Dirección de Hacienda, sita en la calle Arturo Coronado N° 486 -1º Piso- de nuestra ciudad, a efectos de acordar la modalidad de descuento de la suma percibida de más por los adicionales “Responsabilidad Profesional” e “Inhibición de Título”, la cual asciende a PESOS CIENTO OCHENTA MIL OCHOCIENTOS NOVENTA Y DOS CON 79/100 (\$ 180.892,79). Ello, atento lo indicado en el Dictamen S.L. y T. N° 002/2016, cuya copia certificada se adjunta a la presente.

QUEDA USTED DEBIDAMENTE NOTIFICADO.

USHUAIA, 18 de enero de 2016.

  
Mariana Colgún Rosas

Directora de Recursos Humanos

Municipalidad de Ushuaia

NOTIFICACIÓN:

FIRMA

NOTIFICACIÓN



Provincia de Tierra del Fuego  
Antártida e Islas del Atlántico Sur  
República Argentina  
Municipalidad de Ushuaia  
=====  
SECRETARIA LEGAL Y TECNICA

Cde.: Expte. S.G. N° 8785/2015

USHUAIA, 14 ENE 2013

**SEÑORA DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS:**

Vienen las presentes actuaciones a esta Secretaría Legal y Técnica en relación a su consulta obrante a fs. 20, respecto de si corresponde dejar sin efecto la liquidación de los adicionales “Responsabilidad Profesional” e “Inhibición de Título”, que se liquidan al empleado municipal Julio ALANIZ, Legajo N° 1449, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo informado por esa Dirección de Recursos Humanos, mediante Decreto Municipal N° 1030/2010 -de fecha 09/09/2010- el nombrado fue designado miembro representante suplente de los trabajadores no agremiados ante la Comisión Negociadora del Convenio Municipal de Empleo (C.M.E.), cuya copia se encuentra agregada a fs. 11/12).

Posteriormente mediante Decreto Municipal 74/2013 del 24/01/2013 (modificado por Decreto Municipal N° 1920/2013) se dejó sin efecto la designación del empleado de marras como miembro suplente, designándose al mismo como representante titular de los empleados no agremiados ante la Comisión Negociadora del C.M.E.

Tal como informa esa Dirección de Recursos Humanos a su cargo y como surge de la copia de los registros obrante a fs. 6, el empleado nombrado, a partir del 25/10/2010 dejó de prestar servicios como Maestro Mayor de Obras en la Dirección de Obras Privadas.

Ahora bien, advirtiéndose que no se encuentran cumplimentados los requisitos previstos por los artículos 50.3 y 50.4 del C.M.E., es decir, la aplicación a las tareas desarrolladas en este Municipio, de los conocimientos adquiridos en su nivel de estudio, entiende este Servicio Jurídico Permanente, que correspondería dejar sin efecto la liquidación de los adicionales nombrados desde la fecha en que efectivamente el empleado dejó de prestar tareas en la Dirección de Obras Privadas, toda vez que ha desaparecido la causal que justificaba dicha percepción.

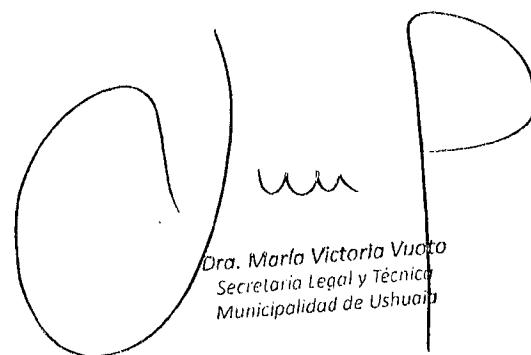
Correspondería dar intervención a la Dirección de Hacienda a fin de que informen el monto que el empleado ha percibido en exceso y posteriormente podría

*Juan Almeida*  
Juanita Grigorian Rosas  
Directora de Recursos Humanos  
Municipalidad de Ushuaia

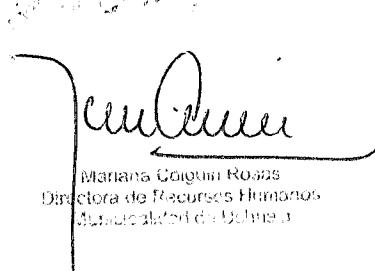
suscribirse un convenio con el empleado de marras con el objeto de establecer las condiciones en que se procederá a la devolución de la suma resultante.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para saludarla atentamente.

DICTAMEN S. L. y T. N° 002 /2016



Dra. María Victoria Vuoto  
Secretaría Legal y Técnica  
Municipalidad de Ushuaia



Mariana Colquim Ross  
Directora de Recursos Humanos  
Municipalidad de Ushuaia

*de las asociaciones de bomberos voluntarios, debidamente acreditadas en la ciudad de Ushuaia.-*

*Capítulo Décimo*  
**CONSEJO DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO**

*ARTÍCULO 106.- El Consejo de Planeamiento Estratégico de la Ciudad de Ushuaia, funciona en el ámbito de la Municipalidad como órgano consultivo y honorario, dependiente del Departamento Ejecutivo, que es la autoridad de aplicación.-*

*ARTICULO 107.- El Consejo de Planeamiento Estratégico de la ciudad de Ushuaia constituye el marco institucional relativo a la formulación y seguimiento del Plan Estratégico de la ciudad, entendiendo al mismo como mecanismo permanente, dinámico y orientador de las políticas de desarrollo. El Plan Estratégico debe contemplar los intereses públicos y privados de la población, garantizando procesos participativos y de búsqueda de consensos entre los distintos sectores de la Comunidad.-*

*Capítulo Undécimo*  
**RÉGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO**

**CONVENIO MUNICIPAL DE EMPLEO**

*ARTÍCULO 108.- El régimen de empleo público municipal es establecido mediante un sistema de Convenio Municipal de Empleo.*

*El personal de la Municipalidad de Ushuaia se selecciona y ordena en aplicación de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y actúa con imparcialidad en el desarrollo de sus funciones.*

*Todo el personal del Municipio debe estar incluido en las plantillas, que se aprueban anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto de Gastos y Cálculo de Recursos.*

*Las entidades sindicales y representantes no agremiados deben presentar el proyecto de Convenio. Finalizadas las negociaciones del Convenio Municipal de Empleo los acuerdos pasan al Concejo Deliberante para su ratificación por ordenanza dentro de los TREINTA (30) días de recibido, salvo que en todo o en parte se contraponga con los Derechos y Garantías expresados en esta Carta Orgánica. Dicha ordenanza no puede ser vetada.*

*Las condiciones de trabajo del personal laboral de la plantilla del Municipio son las derivadas de los acuerdos a los que se llegue con los empleados municipales, dentro de un marco jurídico que se establece en la presente Carta y debe respetar los siguientes principios:*

- 1. Ingreso por concurso, priorizando la idoneidad, con criterio objetivo de selección e igualdad de oportunidades;*

2. *Condiciones laborales equitativas, dignas, seguras, salubres y morales;*
3. *Estabilidad del empleo público de carrera. Nadie puede ser separado del cargo sin sumario previo que se funde en causa legal, garantizándose el derecho de defensa;*
4. *Carrera administrativa y capacitación y un sistema de promoción que contemple eficiencia, mérito y antigüedad;*
5. *Retribución justa;*
6. *Igual remuneración por igual tarea en igualdad de condiciones;*
7. *Jornada limitada acorde con las características propias de cada labor, con descansos adecuados, sueldo anual complementario y vacaciones pagas;*
8. *En caso de duda sobre la interpretación de normas laborales, prevalece la más favorable al trabajador;*

*A los fines de las negociaciones del Convenio Municipal de Empleo, los trabajadores municipales son representados por la totalidad de las asociaciones u organizaciones gremiales, con inscripción o personería gremial que actúen en el ámbito de la Municipalidad y en forma proporcional a la cantidad de afiliados al momento de iniciarse la negociación del Convenio hasta OCHO (8) representantes. Los trabajadores municipales no agremiados son representados por DOS (2) empleados municipales de planta permanente elegidos en forma directa, por voto secreto del padrón de los empleados no agremiados del Municipio.*

*La Negociación Colectiva es convocada por:*

1. *Solicitud del Gobierno Municipal;*
2. *Solicitud de al menos el TREINTA POR CIENTO (30%) de los trabajadores de planta permanente con petitorio escrito, presentado y certificado mediante trámite sencillo y gratuito para los trabajadores;*
3. *Solicitud de entidades sindicales.*

#### **DERECHOS Y GARANTIAS ESPECIALES**

#### **DE LAS ASOCIACIONES SINDICALES Y LOS NEGOCIADORES**

*ARTÍCULO 109.- El Municipio reconoce a las asociaciones sindicales que actúen en el ámbito del sector público municipal y a los negociadores colectivos designados por los trabajadores agremiados y no agremiados, el derecho a:*

1. *Obtener toda la información relacionada con el Presupuesto Municipal y la Ejecución del Gasto. A tal efecto, el Municipio debe habilitarlos al acceso a esa información para su consulta;*
2. *Intervenir en la elaboración de los contenidos que se establezcan en los cursos de capacitación del personal.*

*A los negociadores colectivos no agremiados se les debe conceder autorización para el cumplimiento de su función específica en tal carácter, mientras dure la Negociación, en iguales términos que los de los representantes agremiados.-*

*Título Cuarto*  
**REFORMA DE LA CARTA**  
*Capítulo Único*

**REFORMA POR CONVENCIÓN**

*ARTÍCULO 110.- Esta Carta Orgánica puede ser reformada en todo o en cualquiera de sus partes por una Convención Constituyente especialmente convocada al efecto. La necesidad de reforma total debe ser declarada por ordenanza con el voto unánime del Concejo Deliberante y la parcial por el voto favorable de los DOS TERCIOS (2/3) del total de los miembros de este fijando la ordenanza los puntos a reformar. La declaración de necesidad de la reforma no puede ser vetada por el Departamento Ejecutivo.-*

**REQUISITOS**

*ARTÍCULO 111.- La ordenanza declarativa debe contener:*

1. *La declaración de la necesidad de reforma, total o parcial; en este último caso determina el o los artículos que considera necesario reformar;*
2. *El plazo dentro del cual debe realizarse la elección de Convencionales;*
3. *La partida presupuestaria para el gasto de funcionamiento de la Convención;*
4. *El plazo en que asumen los Convencionales que no podrá exceder de los TREINTA (30) días, a partir de su proclamación por el Tribunal Electoral Municipal y el plazo para expedirse que no exceda de NOVENTA (90) días y es prorrogable por TREINTA (30) días, tal cual lo estipula la Constitución de la Provincia;*
5. *La forma y los métodos para asegurar un conocimiento efectivo de la convocatoria, por parte de los vecinos.-*

**COMPOSICIÓN - FACULTADES**

Los títulos o constancias de título en trámite, serán reconocidos a partir del primer día del mes siguiente de su presentación.

**50.3.- Responsabilidad profesional:**

El empleado que posea título universitario, terciario, polimodal o su equivalente, reconocido por el Ministerio de Educación de la Provincia y por el Ministerio del Interior de la Nación, cuando corresponda, percibirá este adicional cuando posea matrícula profesional, y por la naturaleza de sus funciones debe aplicar los conocimientos adquiridos en su nivel de estudio.

Los títulos que acrediten una misma incumbencia profesional pero que hubieran sido obtenidos con arreglo a planes de estudio de distinta duración, serán abonados con igual porcentaje, teniendo en cuenta para ello la máxima prevista para la carrera.

El adicional será una suma mensual equivalente a un porcentaje del SMC, de acuerdo al siguiente detalle:

<u>Título</u>	<u>Porcentaje</u>
Polimodal o Secundario	5.0 %
Terciario (hasta tres años)	7.5 %
Universitario (menor de cinco años)	10.0 %
Universitario (cinco o más años)	15.0 %

**50.4.- Inhibición de título:**

Consiste en un adicional de carácter indemnizatorio, que comprende al empleado beneficiario del adicional "responsabilidad profesional", cuya actividad implique incompatibilidad para realizar trabajos en el ámbito privado, cuando el empleado cumpliera en la Municipalidad funciones de fiscalización, control externo, patrocinio, u otra función que implique inhibición.

La inhibición puede ser general o parcial, según la naturaleza de la función del empleado.

El adicional será una suma mensual equivalente a un porcentaje del SMC, de acuerdo al siguiente detalle:

<u>Título</u>	<u>Porcentaje</u>
Polimodal o Secundario	15.0 %
Terciario (hasta tres años)	20.0 %
Universitario (menor de cinco años)	30.0 %
Universitario (cinco o más años)	34.0 %

**50.5.- Horas extraordinarias:**

Responde a tareas cumplidas fuera del horario de la jornada normal y habitual.

El valor hora se obtiene dividiendo la Asignación de Grado por el número de horas mensuales, que constituyen la jornada normal y habitual.

Si la hora extraordinaria fuera realizada en días hábiles y en horario diurno, se calculará con un recargo del CINCUENTA POR CIENTO (50%) del "valor hora".

Si la hora extraordinaria fuera realizada en días hábiles y en horario nocturno, se calculará con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) del "valor hora".

Si la hora extraordinaria fuera realizada en días sábados, domingos, feriados o asuertos, se calculará con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%) del "valor hora".

**50.6.- Guardia pasiva:**

Se establece para el empleado que deba estar a disposición del servicio fuera de su jornada normal y habitual, y fuera del lugar de trabajo, en todas las especialidades que así lo requieran, debiendo concurrir al mismo cuando fuere solicitado.

El adicional será una suma mensual equivalente a un ONCE Y MEDIO POR CIENTO (11.5%) del SMC.

**50.7.- Tareas penosas, riesgosas, insalubres, determinantes de vejez o agotamiento prematuro:**

Se abonará al empleado que efectúe tareas que puedan afectar su integridad psicofísica o su vida, como resultado directo del trabajo que realiza.

## CAPÍTULO II: JUSTIFICACIONES

### Art. 36.- JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS

El empleado tienen derecho a la justificación con goce de salario de las inasistencias en que incurran, por las siguientes causas y con las limitaciones que en cada caso se establecen:

#### **a) Imprevistos:**

Inasistencias motivadas por fenómenos meteorológicos, casos de fuerza mayor, hecho fortuito o carga pública, debidamente comprobados.

#### **b) Donación de sangre:**

El día de la donación, siempre que se presente la certificación médica correspondiente.

#### **c) Razones particulares:**

Las inasistencias por razones particulares se justificarán automáticamente con goce de salario, hasta seis (6) inasistencias en días hábiles por año calendario y siempre que no excedan de dos (2) por mes. Dichas inasistencias deberán ser comunicadas de manera fehaciente por el empleado.

#### **d) Mesas examinadoras:**

Cuando el empleado deba integrar mesas examinadoras en establecimientos de educación formal pública o privada, reconocidos por la autoridad competente, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta doce (12) días hábiles por año calendario.

#### **e) Día de cumpleaños:**

Será otorgado como un reconocimiento al empleado, el cual se usufructuará el día de su cumpleaños.

#### **f) Día del Empleado Municipal:**

Se establece como día no laborable para la Municipalidad de Ushuaia el ocho (8) de Noviembre de cada año con motivo de conmemorarse el Día del Empleado Municipal. El asueto para el festejo se fijará el día viernes más próximo.

#### **g) Examen prenupcial:**

El empleado que deba realizar los exámenes prenupciales podrá usufructuar hasta dos (2) días continuos o discontinuos.

#### **h) Feriados religiosos:**

Los empleados gozarán de los feriados religiosos fijados en el calendario nacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cultos de la Nación.

#### **i) Control gestacional:**

Se concederá un (1) día por mes a la empleada embarazada que deba realizarse el control gestacional, a partir del tercer (3º) mes de embarazo, hasta que le corresponda la licencia por maternidad, debiendo presentar el certificado médico.

#### **j) Otras inasistencias:**

Las inasistencias que no encuadren en ninguno de los incisos anteriores, pero que obedezcan a razones atendibles, se podrán justificar sin goce de salario hasta un máximo de seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) por mes. Dichas inasistencias deberán ser solicitadas de manera fehaciente por el empleado.

#### **k) Negociadores Colectivos y miembros de la CoPARL:**

la autoridad competente, y con tal motivo se creara conflicto de horarios, se le justificarán hasta doce (12) días hábiles por año calendario.

**e) Día de cumpleaños:**

Será otorgado como un reconocimiento al empleado, el cual se usufructuará el día de su cumpleaños.

**f) Día del Empleado Municipal:**

Se establece como día no laborable para la Municipalidad de Ushuaia el ocho (8) de Noviembre de cada año con motivo de conmemorarse el Día del Empleado Municipal. El asueto para el festejo se fijará el día viernes más próximo.

**g) Examen prenupcial:**

El empleado que deba realizar los exámenes prenupciales podrá usufructuar hasta dos (2) días continuos o discontinuos.

**h) Feriados religiosos:**

Los empleados gozarán de los feriados religiosos fijados en el calendario nacional establecidos por el Ministerio de Relaciones Exteriores y Cultos de la Nación.

**i) Control gestacional:**

Se concederá un (1) día por mes a la empleada embarazada que deba realizarse el control gestacional, a partir del tercer (3º) mes de embarazo, hasta que le corresponda la licencia por maternidad, debiendo presentar el certificado médico.

**j) Otras inasistencias:**

Las inasistencias que no encuadren en ninguno de los incisos anteriores, pero que obedezcan a razones atendibles, se podrán justificar sin goce de salario hasta un máximo de seis (6) días por año calendario y no más de dos (2) por mes. Dichas inasistencias deberán ser solicitadas de manera fehaciente por el empleado.

**k) Negociadores Colectivos y miembros de la CoPARL:**

Se justificarán las inasistencias incurridas en sus puestos de trabajo, al empleado que efectivamente desempeñe funciones como Negociador Colectivo o miembro de la CoPARL, sin disminución de sus remuneraciones.