



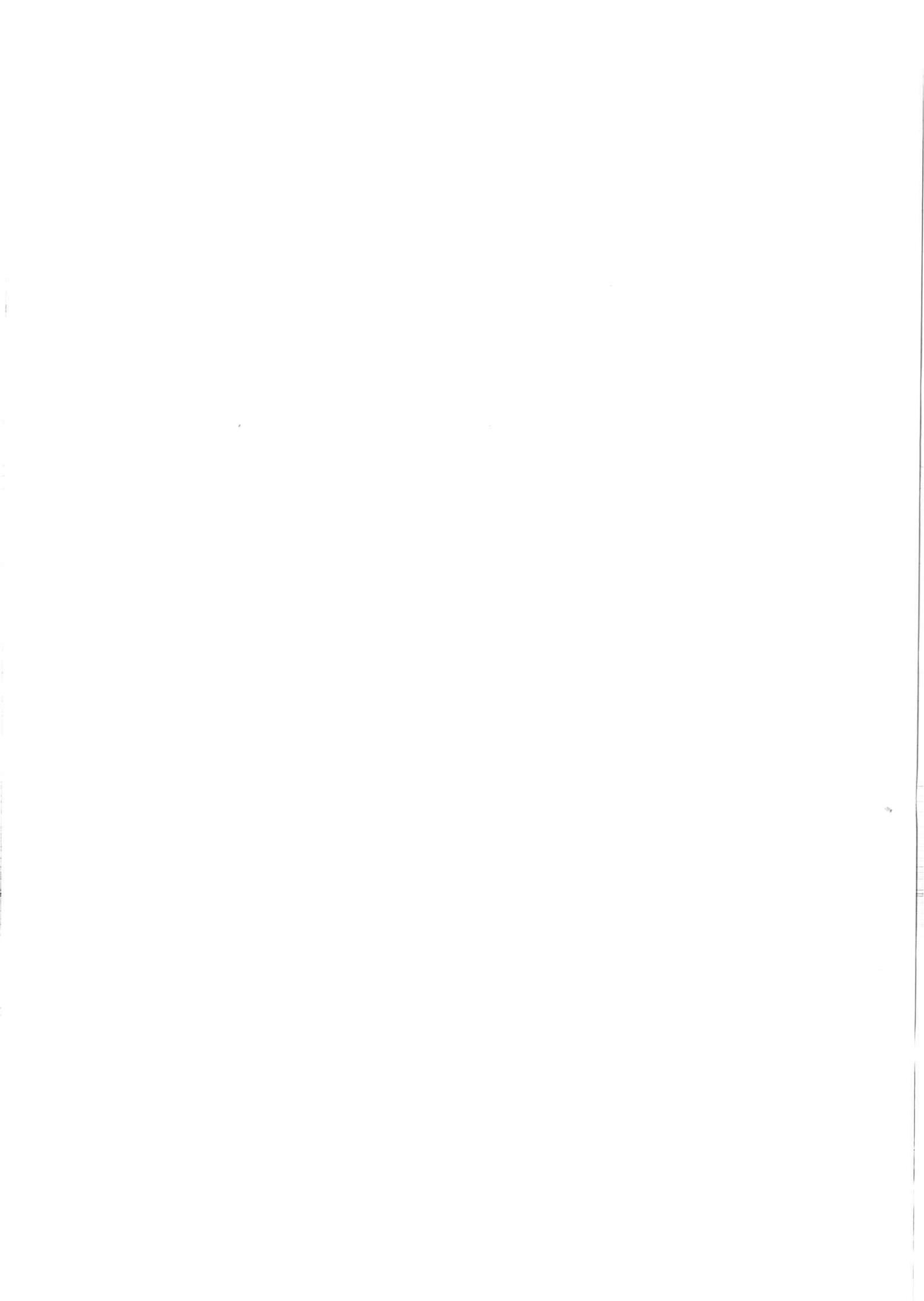
**Villa  
Gesell  
MUNICIPALIDAD**

## **BOLETÍN MUNICIPAL**

**MUNICIPALIDAD DEL PARTIDO DE VILLA  
GESELL**

**Jefatura de Gabinete**

**Boletín N° 1274  
8 de febrero de 2021**





Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3066

**FECHA DE SANCION: 3 de Febrero de 2021.-**  
**NUMERO DE REGISTRO: 2928**  
**EXPEDIENTE H.C.D N°: D-13634/21.-**

**VISTO:**

Los acuerdos suscriptos entre la Unión de Guardavidas de Villa Gesell y el Sindicato Único de Guardavidas y Afines (SUGARA), ambos con la Municipalidad de Villa Gesell en fecha 06 de enero de 2021; y

**CONSIDERANDO:**

Que, ambas partes han concluido que el Régimen de Empleo Municipal aplicable a la relación jurídica entre el trabajador guardavidas y la Municipalidad de Villa Gesell resultaba insuficiente para regular los amplios aspectos de la actividad desarrollada por ese sector de trabajadores;

Que, las partes en consecuencia han coincidido en la necesidad de establecer un cuerpo normativo convencional que abarcara aquellos aspectos específicos de la actividad desarrollada por el cuerpo de trabajadores guardavidas municipales, que, en la especie, no lograban ser abastecidos por la norma general, la cual contemplaba aspectos genéricos de la relación de empleo público con la totalidad de la planta de trabajadores municipales;

Que atento a ello, las partes celebraron un Convenio Colectivo de Trabajo, cuya firma tuviera lugar en fecha 6 de enero de 2021;

Que el mismo contiene un anexo único, el cual debe ser refrendado por este Honorable cuerpo deliberativo a efectos erga omnes.-

**Por ello, el Honorable Concejo Deliberante sanciona la siguiente:**

**O R D E N A N Z A**

**ARTICULO 1°:** Apruébese el texto comprendido en el denominado “Anexo Único” de los convenios colectivos de trabajo suscriptos entre la Unión de Guardavidas de Villa Gesell y el Sindicato Único de Guardavidas y Afines de la República Argentina con la Municipalidad de Partido de Villa Gesell, en fecha 06 de enero de 2021.

**ARTICULO 2°:** Establézcase como anexo único de ésta ordenanza, el Estatuto del Guardavidas Municipal.

**ARTICULO 3°:** Convalídese los Convenios N° de Registro 001-002 / 2021 y 001-003 / 2021.

**ARTÍCULO 4°:** Comuníquese, dese al Registro Oficial y cumplido archívese.

Constanza del Rocío Zgonc Palacios  
Secretaría  
Honorable Concejo Deliberante  
Municipalidad de Villa Gesell



WILLTAGUERRE MYRIAN ELIZABETH  
PRESIDENTE  
Honorable Concejo Deliberante  
Municipalidad de Villa Gesell

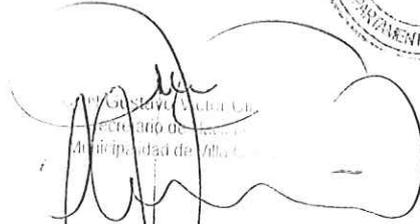
Villa Gesell, 8 de febrero de 2021

Promúlguese, cúmplase, comuníquese, dese al registro oficial y archívese.-

  
ANGELINI CRISTIAN LEONARDO  
Jefe de Gabinete  
Municipalidad de Villa Gesell



  
Dr. GUSTAVO BARRERA  
Intendente Municipal  
Municipalidad de Villa Gesell



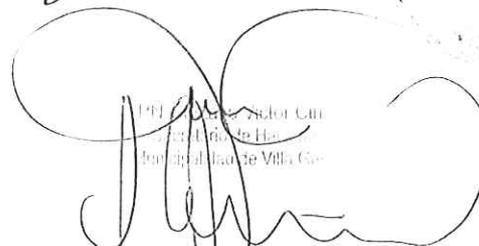
Andersen Mauricio Oscar  
Secretario de Seguridad  
Municipalidad de Villa Gesell

Villa Gesell, 8 de febrero de 2021

REGISTRADA BAJO EL NÚMERO TRES MIL SESENTA Y SEIS (3066)

  
ANGELINI CRISTIAN LEONARDO  
Jefe de Gabinete  
Municipalidad de Villa Gesell





Andersen Mauricio Oscar  
Secretario de Seguridad  
Municipalidad de Villa Gesell



Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3066

#### ANEXO ÚNICO

### ESTATUTO DEL GUARDAVIDAS MUNICIPAL DE VILLA GESELL

#### **PARTES INTERVINIENTES.**

**Artículo 1-** El presente estatuto regulará la relación de empleo público entre los trabajadores guardavidas y la Municipalidad de Villa Gesell a desarrollarse en el ámbito territorial del partido de Villa Gesell, provincia de Buenos Aires.-

#### **ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.**

**Artículo 2-** Las disposiciones del presente Estatuto son aplicables a los trabajadores Guardavidas bajo relación de dependencia de la Municipalidad de Villa Gesell. La aplicación territorial del mismo se circunscribe al Partido de Villa Gesell de la Provincia de Bs As, pactándose como ámbito de aplicación temporal del CCT el plazo de 1 año a partir de entrada en vigencia del presente. Cualquiera de las partes podrá proponer a la otra, en cualquier tiempo, la formación de una unidad negociadora, indicando por escrito por razones que justifiquen el pedido y las materias que deban ser objeto de la negociación. En caso de no producirse la renegociación operará automáticamente el principio de ultra-actividad del presente.

#### **NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

##### **REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 3.** Negociación Colectiva: Se regirá por la Ley Nº 23.551 y los artículos 47 a 62 de la ley 14.656 .-

##### **REPRESENTACIÓN DEL SECTOR EMPLEADOR ARTÍCULO.**

**Artículo 4.-** Negociación colectiva: en la negociación municipal, la representación será ejercida por funcionarios designados por el Departamento Ejecutivo del Municipio respectivo, no pudiendo ser superior a cinco (5) miembros, siendo por lo menos uno (1) de ellos de rango no inferior a secretario o equivalente.

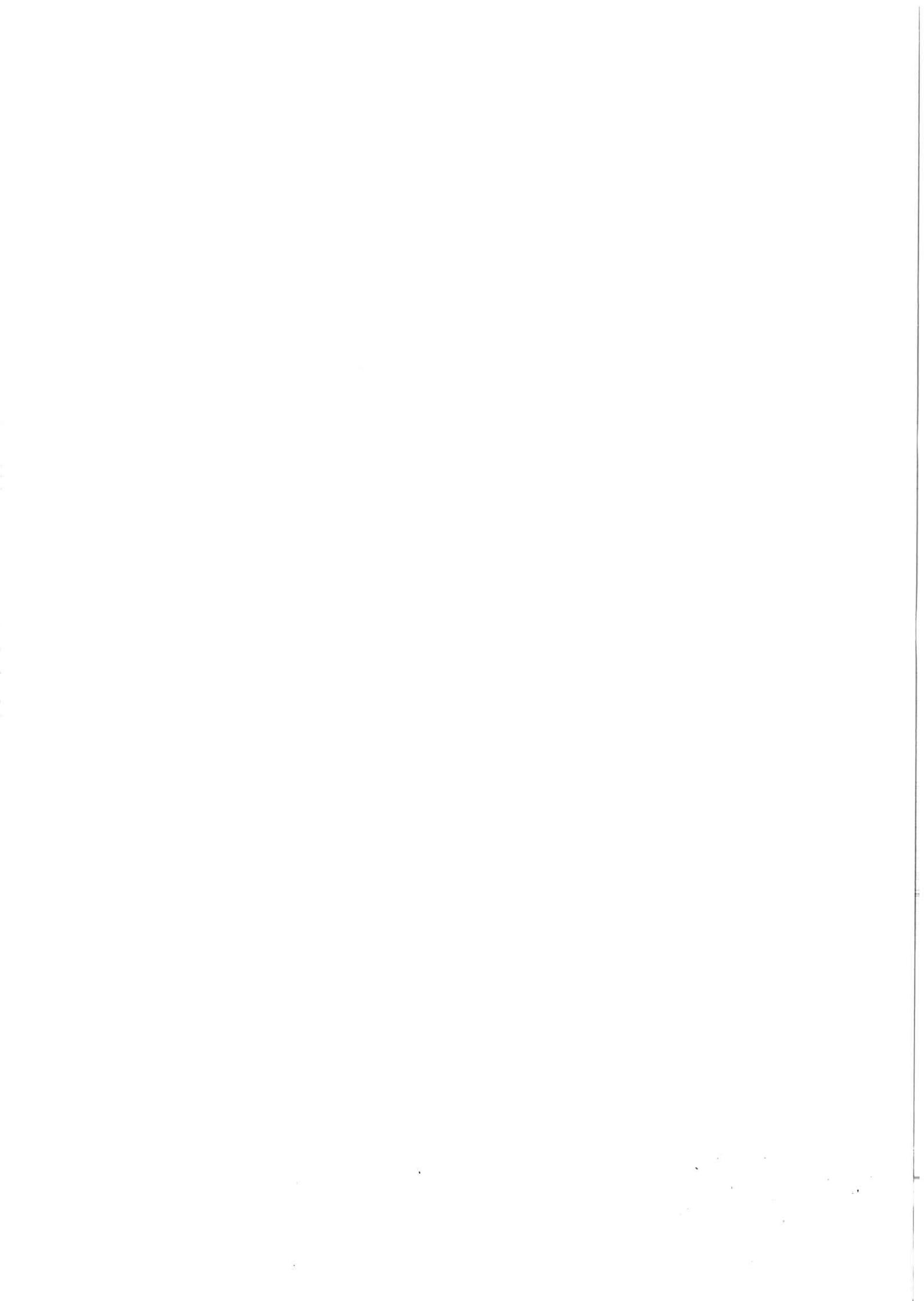
##### **MATERIAS DE NEGOCIACIÓN**

**Artículo 5.-** A través de la negociación colectiva se podrán regular todas las condiciones inherentes a la relación de empleo y aquellas concernientes a las relaciones laborales entre los sujetos contratantes. No será objeto de negociación: a) la facultad de dirección del Estado en cuanto a la organización y conducción de la Administración Pública Municipal, comprensiva de su estructura orgánica; b) el principio de idoneidad como base para el ingreso y para la promoción en la carrera.

**Artículo 6.-.** Vencido el término de vigencia de una convención colectiva, se mantendrán subsistentes las condiciones de trabajo resultantes de la misma, al igual que las normas relativas a contribuciones y demás obligaciones asumidas por el Estado empleador que no tengan carácter laboral. Las partes podrán establecer diferentes plazos de vigencia de las cláusulas convencionales. Las normas de las convenciones colectivas registradas serán de cumplimiento obligatorio y no podrán ser modificadas por los contratos individuales de trabajo en perjuicio de los/as trabajadores/as. La aplicación de las convenciones colectivas no podrá afectar las condiciones más favorables a los trabajadores estipuladas en sus contratos individuales de trabajo.

##### **OBLIGACIONES DE LAS PARTES ARTÍCULO**

**Artículo 7.-.** Las partes están obligadas a negociar de buena fe. Ello implica:





- a) La concurrencia a las negociaciones y a las audiencias citadas en debida forma.
- b) La realización de las reuniones que sean necesarias, en los lugares y con la frecuencia y periodicidad que sean adecuadas.
- c) La designación de negociadores con idoneidad y representatividad suficientes para la discusión del tema que se trate.
- d) La realización de esfuerzos conducentes a lograr acuerdos.

En la negociación colectiva entablada en el ámbito municipal, el intercambio de información alcanzará, además, a los siguientes temas:

- a) presupuesto anual para el operativo de Seguridad en Playa y los ingresos a tal fin;
- b) Costo laboral unitario;
- c) Causales e indicadores de ausencia de personal;
- d) Innovación tecnológica y organizacionales previstas;
- e) Organización, duración y distribución del tiempo de trabajo;
- f) Siniestralidad laboral y medidas de prevención;
- g) Planes y acciones en materia de formación profesional. Sin perjuicio de las sanciones que correspondan por la legislación vigente ante el incumplimiento de estas obligaciones por alguna de las partes, la autoridad de aplicación podrá dar a conocimiento público la situación planteada a través de los medios de difusión.

#### REGISTRO Y PUBLICACIÓN ARTÍCULO

**Artículo 8.-** Suscripto el convenio celebrado entre las partes, el texto completo de aquél será remitido dentro de los cinco (5) días al Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires para su registro y publicación, dentro de los cinco (5) días de recibido.

#### CONFLICTOS COLECTIVOS

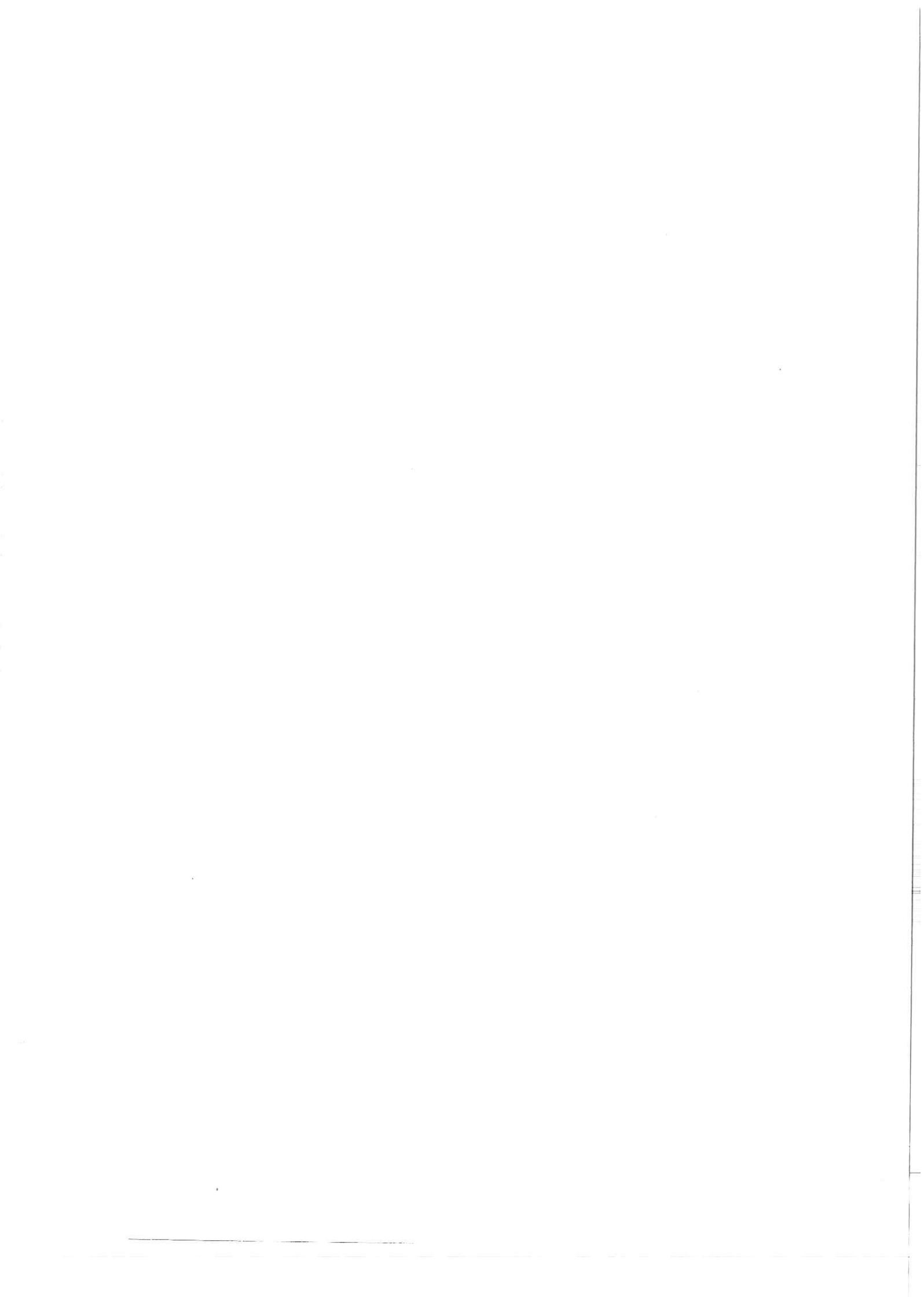
**Artículo 9.-** Las partes procurarán acordar mecanismos de autorregulación del conflicto, según lo normado por el artículo 59 de la Ley 14656, a normas constitucionales y los principios del derecho internacional que rigen en la materia, establecidos por la Organización Internacional del Trabajo. En caso de conflictos suscitados a raíz de la negociación colectiva deberán, en este orden:

- a) apelar al procedimiento de auto composición de conflictos que hubieran acordado;
- b) a falta de aquél, someterse al órgano imparcial establecido en el inciso cuarto del artículo 39 de la Constitución Provincial.

#### AUTORIDAD DE APLICACIÓN Y REQUISITOS DEL CONVENIO

**Artículo 10.-** El Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires y/o el Ministerio del Trabajo de la Nación, serán la autoridad administrativa de aplicación de la Negociación Colectiva contemplada en la presente, y en ejercicio de sus funciones estará facultado para disponer la celebración de las audiencias que considere necesarias para lograr un acuerdo. Los acuerdos que se suscriban constarán en un acta que deberá contener:

- a) lugar y fecha de su celebración;
- b) individualización de las partes y sus representantes.
- c) el ámbito personal y territorial de aplicación;
- d) el período de vigencia;





Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3066

e) toda otra mención conducente a determinar con claridad los alcances del acuerdo.

**Artículo 11-** Normativa aplicable. Principio protectorio. El contrato de trabajo de los trabajadores Guardavidas dependiente de la Municipalidad de Villa Gesell y la relación emergente del mismo se regirán por:

- a) La Ley No 14.656;
- b) La ordenanza Municipal N° 2668/16 y modificatoria N° 2754/17 o la que en el futuro la reemplace.
- c) El convenio colectivo de trabajo que pudiere celebrarse;
- d) El presente Estatuto.
- e) Constitución Nacional y Provincial

El presente Estatuto será válido y aplicable en tanto contenga normas más favorables a los trabajadores que las previstas en otras leyes vigentes. Las cláusulas del Estatuto que supriman o reduzcan los derechos previstos en leyes vigentes o posteriores serán nulas y sin valor, y se considerarán sustituidas de pleno derecho por las normas legales que correspondan. En ningún caso podrán ser aplicados acuerdos posteriores al dictado de este Estatuto para desconocer o reducir los derechos reconocidos en sus normas. Serán de aplicación los principios de irrenunciabilidad, justicia social, gratuidad de las actuaciones en beneficio del trabajador, primacía de la realidad, indemnidad, progresividad, igualdad y en caso de duda interpretación a favor del trabajador.

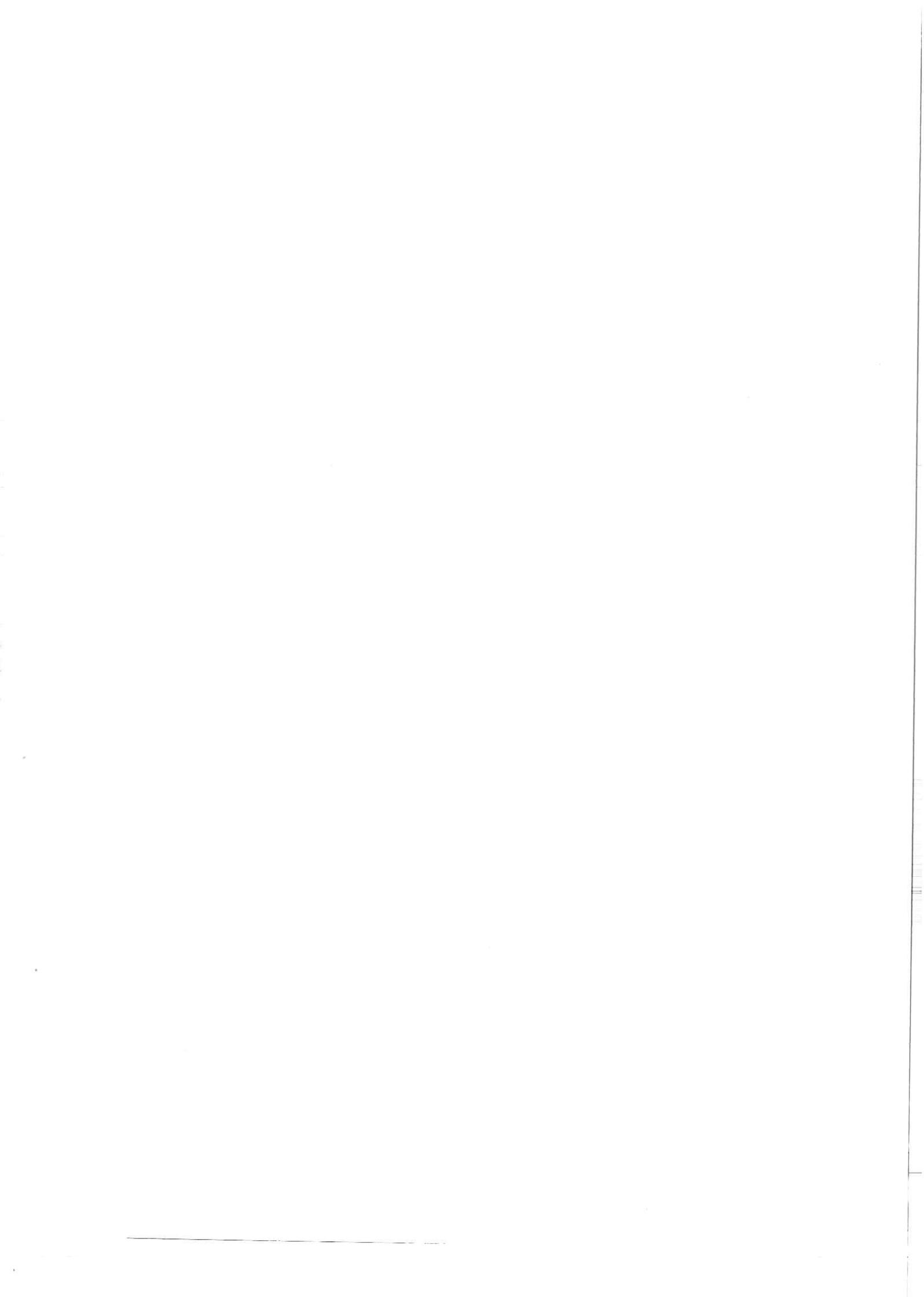
#### **DEL TRABAJADOR GUARDAVIDAS**

**Artículo 12-** El guardavidas es la persona formada y entrenada para vigilar, prevenir, atender, supervisar, orientar y asistir técnica y profesionalmente a las personas brindando respuesta inmediata de rescate acuático y/o primeros auxilios de emergencia, ante aquellas situaciones de riesgo que se produzcan dentro del área de responsabilidad.

**Artículo 13-** Actividad de riesgo: La actividad de los guardavidas es reconocida como una actividad de alto riesgo en función de sus características y del ámbito donde se desarrolla.

**Artículo 14-** Definiciones: A los efectos de este Estatuto, son de aplicación las siguientes definiciones:

- a) Ambiente acuático: Es todo espacio o construcción que contenga agua en forma natural o artificial, pública, semipública o privada, que esté habilitado como balneario o natatorio para recreación, deporte o rehabilitación de las personas, con excepción de las que se encuentren ubicadas en las residencias particulares de uso familiar exclusivo; ya sea nacional, provincial o municipal.
- b) Área de responsabilidad: Es el espacio correspondiente al agua, los alrededores y las estructuras contenidas dentro de las instalaciones donde los guardavidas realizan sus labores.
- c) Primeros auxilios de emergencia: Es la respuesta eficaz, inmediata y oportuna que se le brinda a la persona que se encuentra en situación de riesgo que amenaza su vida. Incluye respiración de salvataje, reanimación cardiopulmonar y atención básica de lesiones o heridas.
- d) Rescate en ambiente acuático: Destreza por la cual el guardavidas asiste físicamente a una persona en situación de riesgo dentro del agua.





**Artículo 15-** Obligaciones del trabajador guardavidas:

- a) Tender en su labor a la prevención de accidentes que pongan en riesgo la integridad física de las personas.
- b) Orientar y dar seguridad a las personas.
- c) Atender situaciones de emergencia, dando el correspondiente aviso a las autoridades sanitarias o con competencia en materia de seguridad.
- d) Ejecutar técnicas de rescate acuático necesarias para llegar hasta la víctima, estabilizarla y sacarla de la condición de peligro, sin poner en riesgo su vida ni la de otras personas, cumpliendo los protocolos de salvataje vigentes.
- e) Suministrar los primeros auxilios de emergencia necesarios para mantener la vida de la víctima hasta que llegue la asistencia especializada.
- f) Vigilar las zonas de su área de responsabilidad e informar sobre los peligros para la salud, la seguridad y el bienestar propio, del público a su cargo.
- g) Conservar en buen estado los materiales, el equipo, las herramientas y el área de trabajo asignada, dando cuenta de los deterioros y necesidades de reparación y reposición.
- h) Solicitar a las autoridades que ejerzan el poder de policía, para que se cumplan las normas y regulaciones estipuladas para la debida vigilancia de los ambientes acuáticos.
- i) Desempeñar eficaz y lealmente las tareas inherentes al cargo.
- j) Guardar pulcritud personal y observar un trato respetuoso con el público concurrente al lugar.
- k) Abstenerse de ingerir bebidas alcohólicas o sustancias que pudieran alterar las condiciones psicofísicas normales durante el desempeño de las tareas asignadas. La municipalidad implementará sistemas de control periódicos y espontáneos a los efectos de garantizar el cumplimiento de esta obligación.
- l) Limitarse a sus tareas específicas dentro del horario de trabajo, permaneciendo en su área de responsabilidad sin abandonarlo, salvo previa autorización del superior inmediato.
- m) Colaborar con la protección del ambiente acuático, su flora y fauna.
- n) Proteger, defender y hacer respetar el ejercicio de su profesión.
- ñ) Acreditar su calidad de guardavidas mediante la presentación de la libreta de guardavidas, donde deberá registrarse la relación laboral.

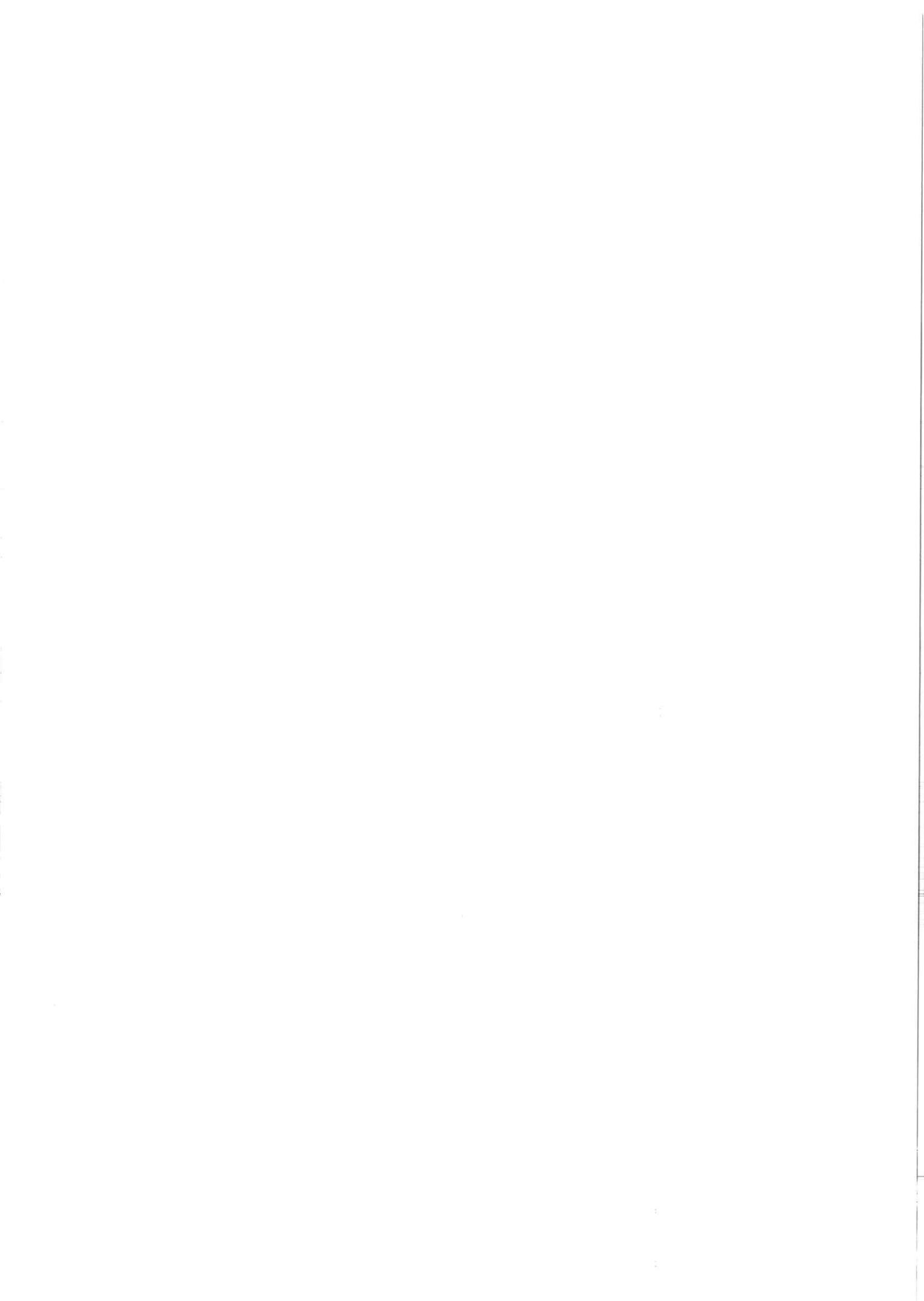
**Artículo 16-** Derechos del trabajador guardavidas:

Son derechos del personal guardavidas, sin perjuicio de los que, particularmente imponen las leyes, convenios colectivos, ordenanzas, decretos y resoluciones especiales, los siguientes:

- a) Al trabajo Temporario, entendido este, por la naturaleza temporaria de la prestación de conformidad a lo normado por el Art. artículo 70 inc 2 de la Ley 14.656, sin perjuicio de la garantía del trabajador guardavidas de ser contratado cuando haya desempeñado funciones en la temporada inmediata anterior en tanto no registre sanciones que lo inhabiliten para el ejercicio de la profesión de guardavidas, sin perjuicio de lo dispuesto por el régimen de licencias de este CCT.

Todo nombramiento se realizara por acto administrativo correspondiente, en donde se deberá contar con el cargo a ocupar, horas de trabajo, datos personales, periodo de designación, legajo, número de documento. La designación estará enmarcada en el Artículo 70 inc. 2 y artículo 111 de la Ley 14.656.

- b- A condiciones dignas y equitativas de labor.
- c- A la jornada limitada de labor y al descanso semanal.





3066

- d- Al descanso y vacaciones pagados.
- e- A una remuneración justa.
- f- A igual remuneración por igual tarea.
- g- Al sueldo anual complementario.
- h- Al reconocimiento y percepción de una retribución por antigüedad.
- i- A compensaciones.
- j- A subsidios y asignaciones familiares conforme la legislación nacional.
- k- A indemnizaciones.
- l- A la carrera y capacitación.
- ll- A licencias y permisos.
- m- A la asistencia sanitaria y social.
- n- A renunciar a su cargo.
- ñ- A la jubilación.
- o- A la reincorporación.
- p- A la libre agremiación y asociación enmarcados dentro del sector municipal.
- q- A recibir menciones.
- r- A la negociación colectiva conforme las pautas de la Ley No 23.551 o la que en futuro la reemplace.
- s- A salario mínimo vital y móvil.
- t- A la garantía del debido proceso en los sumarios.
- u- A ampliar sus condiciones profesionales manteniéndolas actualizadas y perfeccionar su preparación técnica.
- v- A desempeñar su actividad en un ámbito propicio y estar provisto de los elementos necesarios para el correcto ejercicio de la misma.

#### **Titularidad y Suplencia.**

**Artículo 17-** El personal alcanzado por el presente régimen se clasificará en:

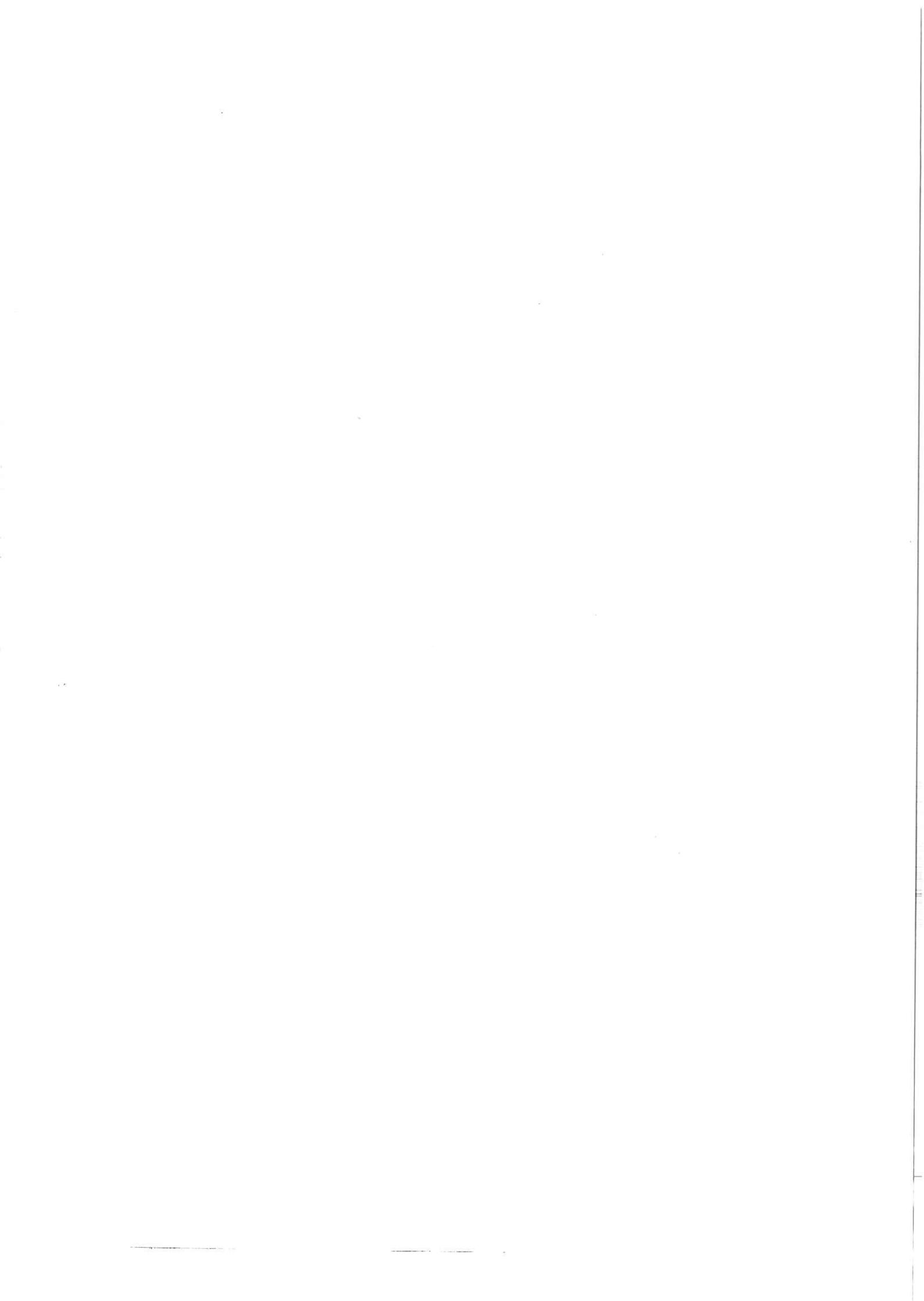
1-Guardavidas titular: Comprende al personal guardavidas y guardavidas timonel, que desarrolla de manera temporaria la prestación, de conformidad a lo normado en el artículo 70 inc. 2 de la Ley 14.656, con la garantía de ser contratado cuando haya desempeñado funciones en la temporada inmediata anterior en los términos del Art. 16 inc. a del presente CCT.

2-Guardavidas suplente: integrada por el personal guardavidas y guardavidas timonel que es contratado para cubrir la/s vacante/s generadas por el uso de licencia de un guardavidas titular. Su contratación será de carácter transitorio y tendrá duración hasta la reincorporación del titular, según artículo 70 inc. 2 de la Ley 14.656.

#### **Artículo 18-** Cese.

Los deberes y derechos de los Guardavidas se extinguen por las siguientes causas:

- a) Renuncia.
- b) Fallecimiento.





3066

- c) Haber agotado el máximo de licencia por razones de enfermedad, previa junta médica que determine qué tareas puede realizar y/o evaluar el grado de incapacidad psicofísica que determine si el trabajador debe ser encuadrado para la obtención de los beneficios de la seguridad social.
- d) Estar comprendido en disposiciones que le creen incompatibilidad.
- e) Pasividad anticipada.
- f) Haber alcanzado las condiciones de edad y servicios exigidos por la legislación vigente para acceder al beneficio jubilatorio.
- g) Cesantía encuadrada en el régimen disciplinario que impone este CCT.

#### INGRESO

**Artículo 19-** El ingreso al plantel Municipal de guardavidas para cubrir nuevas vacantes se realizará conforme al concurso público de puestos previsto en la legislación vigente y en el presente CCT. El postulante que pretenda ingresar al empleo Público como Guardavidas no deberá revestir las inhabilidades predisuestas por el Art. 3 de la Ley 14.656 "Estatuto para el personal de las Municipalidades" ni mediar incompatibilidad de otro tipo que impida material, horaria, legal, previsional, política, y/o éticamente desempeñar el cargo para el que es designado.

Cuando el número de postulantes resulte insuficiente para cubrir las vacantes los empleadores deberán recurrir al listado de emergencia el cual deberá ser conformado por la dirección de seguridad en playa en conjunto con el gremio que los agrupe.

#### **Artículo 20-** Del concurso.

Será regido por la ordenanza N° 2668/16, su modificatoria N° 2754/17, N° 2838/18, y/o las que en el futuro la modifiquen o reemplacen.

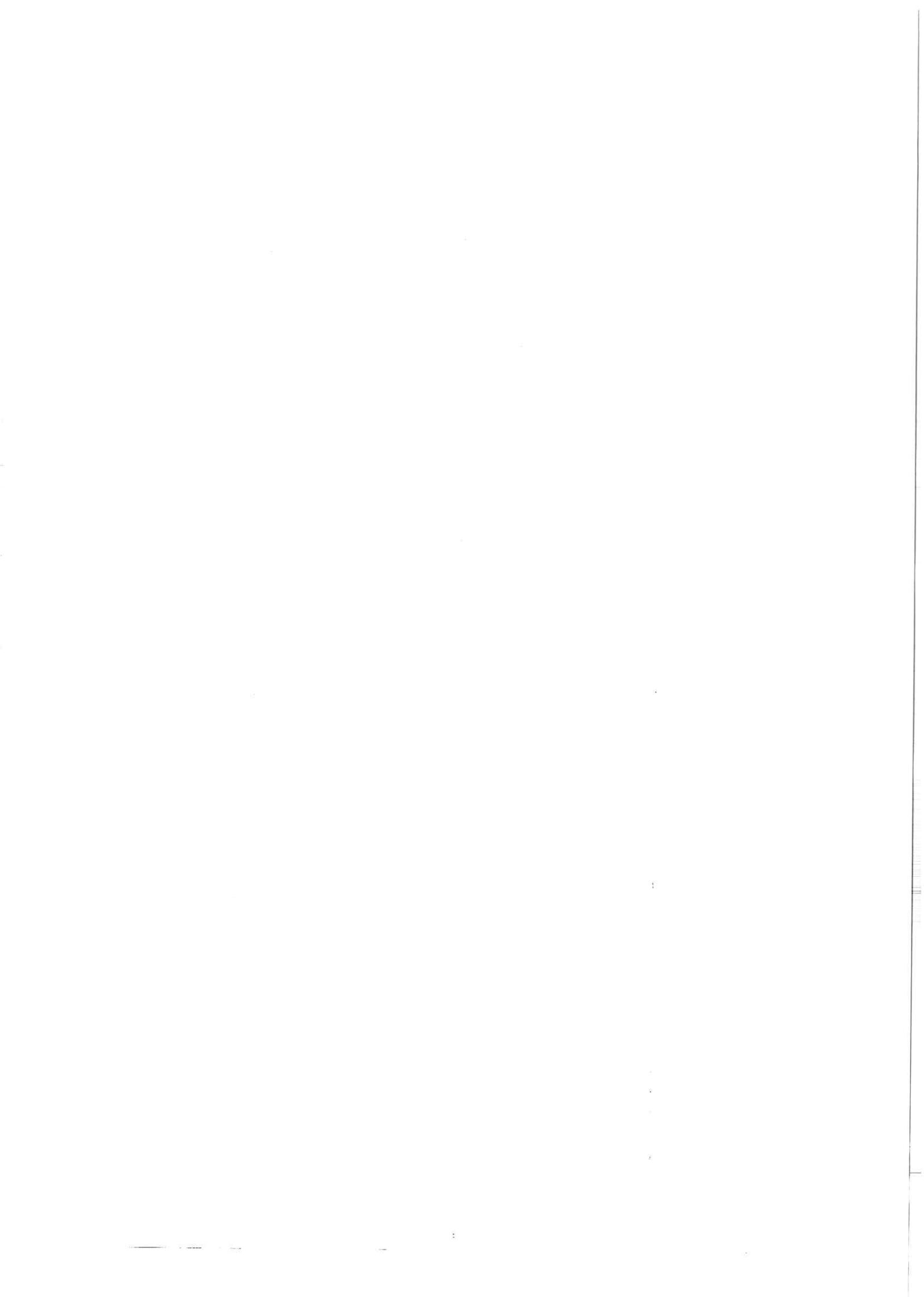
Para la realización del concurso deberá cumplirse el siguiente procedimiento:

- a) Publicar y divulgar anualmente el llamado a concurso para la cobertura de eventuales puestos vacantes.
- b) Designar a los postulantes para las vacantes establecidas de acuerdo al resultado de los concursos realizados, previa presentación certificado de antecedentes.
- c) Exhibir públicamente el llamado a concurso, de eventuales puestos vacantes, por un lapso no menor a 15 días corridos previos a la fecha de concurso, poniendo a disposición de los interesados los requisitos respectivos en la sede de la Dirección de Seguridad en Playas, en la página oficial de Internet del Municipio y/o medio idóneo sin perjuicio de corresponder su publicación en el boletín oficial. Se deberá además dar notificación a los sindicatos de base a fin de presentar impugnaciones dispuestas en la ordenanza.

Para todos los efectos teóricos, prácticos y asignación de puntajes revistaran carácter de fiscalizadores las asociaciones sindicales de los trabajadores del sector con personería y/o inscripción gremial vigente y que se encuentren acreditadas en la localidad de Villa Gesell.

**Artículo 21-** Al trabajador guardavidas se le reconocerá, sin perjuicio de lo dispuesto por cualquier otra normativa legal, como mínimo el derecho a percibir las siguientes retribuciones de acuerdo a lo establecido en el presente CCT:

- a) El salario básico.
- b) Bonificación por presentismo.
- c) Adicional por tarea riesgosa.
- d) Adicional por antigüedad.
- e) Compensación por descanso anual no gozado.





f) El franco semanal no gozado.

g) El sueldo anual complementario.

h) Anticipo jubilatorio: el trabajador que cese con los años de servicios necesarios para la obtención del beneficio jubilatorio, tendrá derecho a seguir percibiendo el importe correspondiente al sesenta por ciento (60%) de su remuneración mensual hasta el otorgamiento del beneficio, como adelanto de su jubilación, de la que será deducida al liquidarse esta última. A dicha suma se aplicarán los descuentos por aportes previsionales y los que legalmente correspondan, calculados sobre el cien por ciento (100%) del salario que le corresponda en actividad. La Administración Pública deberá efectuar los aportes patronales también tomando como base el cien por ciento (100%) de la remuneración del trabajador.

#### ALCANCES

**Artículo 22-** Las retribuciones enunciadas en el artículo anterior serán percibidas por periodo mensual por el trabajador, salvo las previstas en los incisos e), g), y h) que lo serán de acuerdo con sus características particulares. El pago de las remuneraciones se efectuará una vez vencido el período que corresponda y dentro de los Dos (2) días hábiles subsiguientes.

#### Artículo 23- JORNADA.

La jornada de trabajo será de seis (6) horas diarias seis días a la semana. Pudiendo el Departamento ejecutivo disponer de otros regímenes horarios mediante acto administrativo fundado y negociación colectiva.-

#### Artículo 24- HORAS SUPLEMENTARIAS

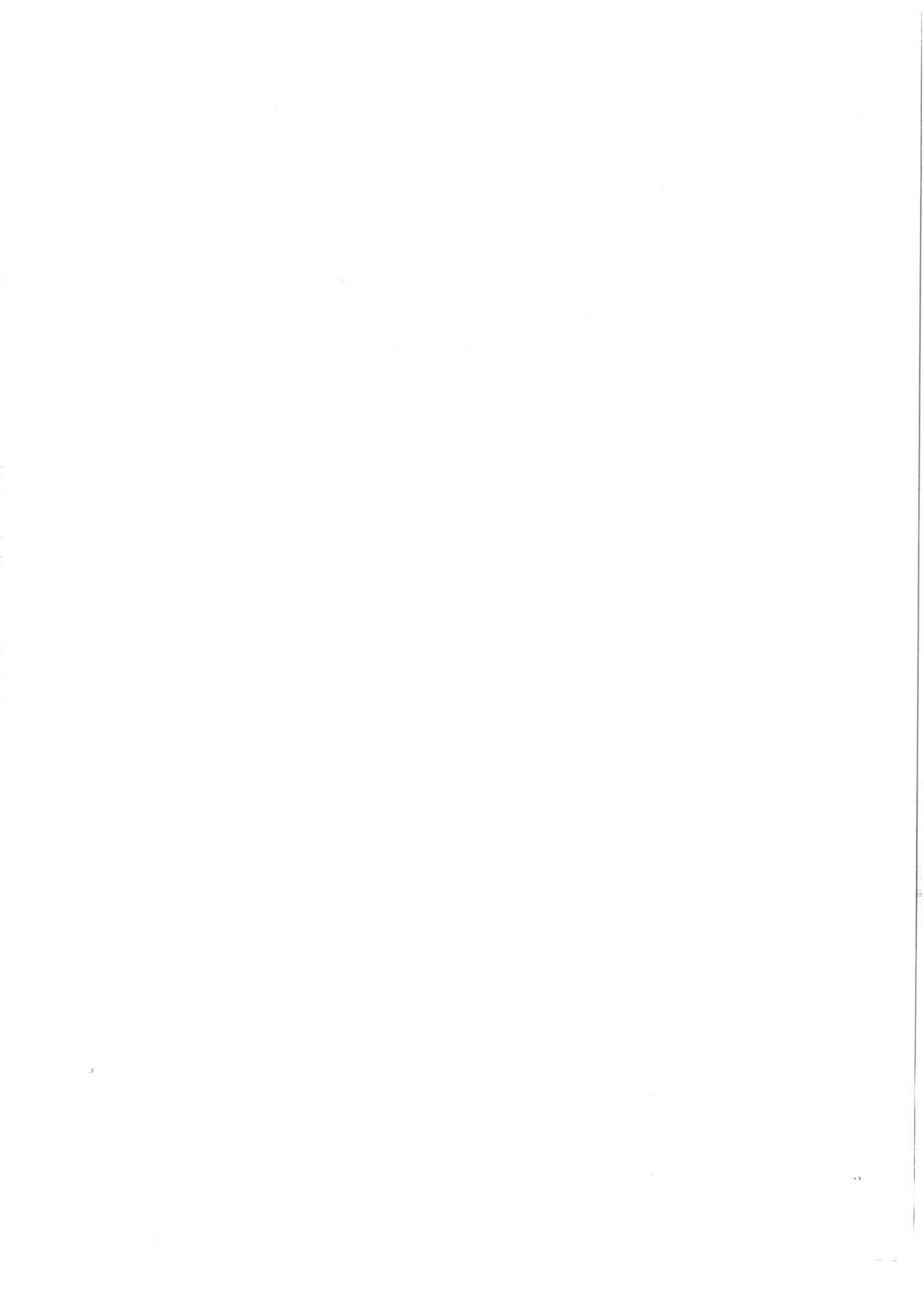
El trabajador que deba cumplir tareas que excedan el máximo de la jornada laboral normal establecida para su tarea, en días laborales, no laborales, será retribuido según lo dispuesto en el Artículo 74 de la Ley 14656 o cual en el futuro la remplace, como así lo dispuesto en los acuerdos paritarios.

#### AVISO

**Artículo 25-** El o los Profesionales Guardavidas deberán concurrir a sus respectivos puestos en el horario establecido para el inicio de la jornada. Como mecanismo de control de asistencia a los mismos podrá utilizarse ya sea reporte de apertura de puestos mediante elemento de comunicación o la inspección directa por zonas en forma aleatoria, o medios registrales que implemente la administración.-

El Profesional Guardavidas, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso a la dirección de seguridad en playas y a él o los trabajadores guardavidas que presten servicio en los puestos contiguos, de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera hora de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir, la remuneración correspondiente salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El o los profesionales Guardavidas que presten servicios en los puestos contiguos deberán dar aviso a la Dirección de Seguridad en Playas de la inasistencia del profesional guardavidas que no se





haya presentado en su puesto de trabajo inmediatamente después de conocer esta situación. El incumplimiento de esta carga, podrá dar lugar a la aplicación de sanciones tanto al guardavidas ausente, como al agente ladero que incumpla con el deber de información previsto en la presente norma, las cuales serán graduadas de acuerdo a las circunstancias particulares del caso.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.

#### **INDUMENTARIA REGLAMENTARIA**

**Artículo 26-** Es responsabilidad y obligación del empleador, proveer anualmente y controlar el uso de la

Indumentaria reglamentaria para cada guardavidas. La misma consistirá en:

- a) Un (1) equipo buzo pantalón largo y campera con la identificación de la actividad.
- b) Dos (2) pantalones de baño de color uniforme.
- e) Dos (2) remeras con la identificación de la actividad.

#### **ELEMENTOS DE SEGURIDAD**

**Artículo 27.** Los elementos de seguridad serán los correspondientes a la legislación vigente.-o3

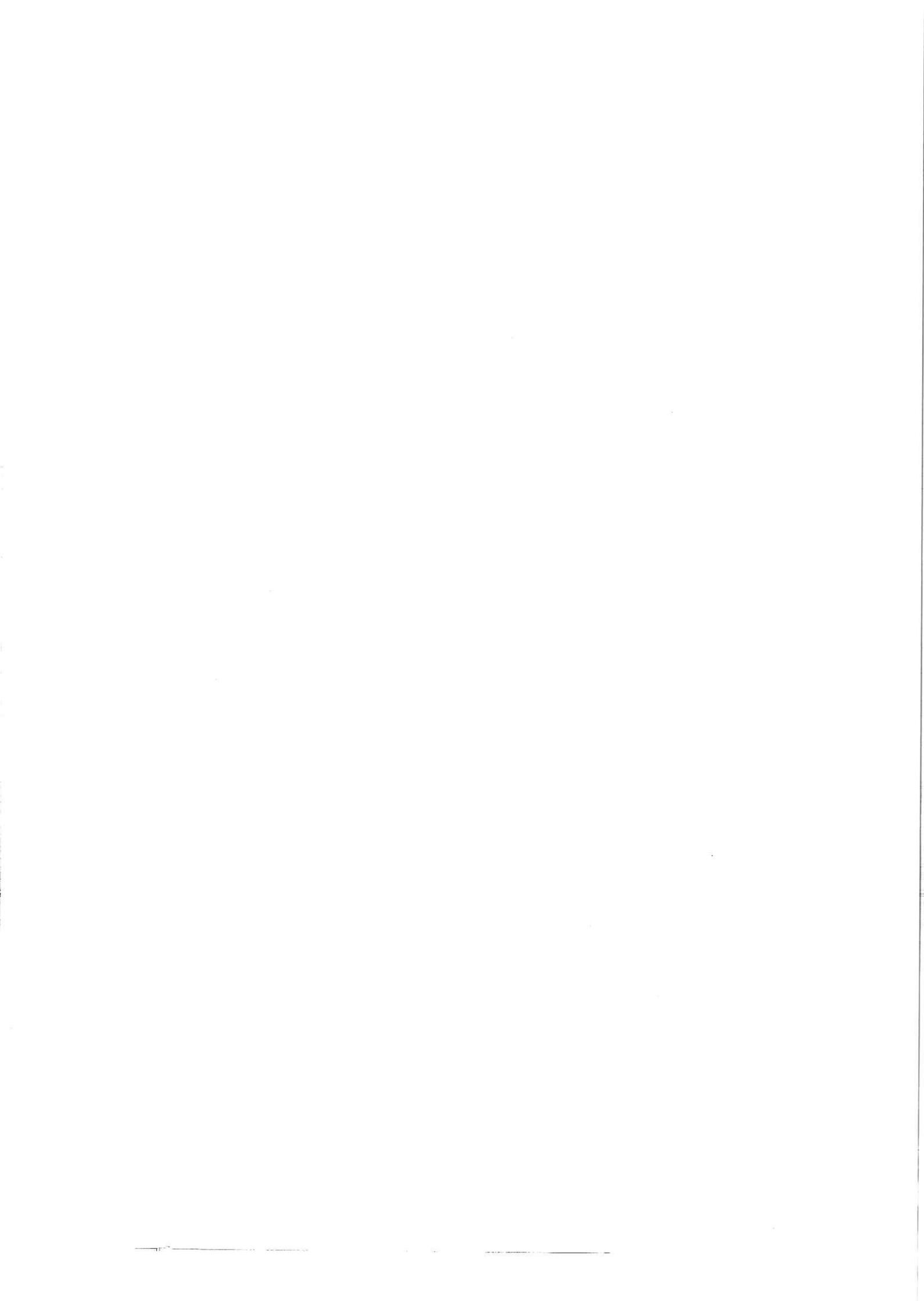
#### **Artículo 28- TEMPORADA**

La temporada no podrá ser inferior a 150 días.

El servicio prestado por el Profesional Guardavidas no podrá ser inferior a los días trabajados en la temporada inmediata anterior, siempre y cuando no haya cubierto licencias de otro trabajador. Mediante las negociaciones colectivas o mediante acto administrativo del Departamento Ejecutivo se podrá realizar si las circunstancias objetivas lo tornan necesario, la ampliación de meses, incorporando mayor cantidad de días, semanas y meses a los trabajadores que no cuenten con los 150 días de designación.-

**Artículo 29-** Para desempeñarse como Guardavidas-Timonel en los sectores y/o lugares donde sea requerida la utilización de embarcaciones de rescate para la optimización del servicio de Guardavidas, los postulantes deberán poseer el brevet correspondiente actualizado, otorgado por la Prefectura Naval Argentina. Se considera Guardavidas-Timonel a los fines del presente convenio al conductor de la embarcación y a su acompañante en forma indistinta, debiendo reunir este último las condiciones especificadas para el timonel. Los Guardavidas-Timoneles gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los establecidos en el presente convenio para con los Guardavidas, aunque las funciones de unos y otros serán diferenciadas, debiéndose otorgar un adicional por mayor riesgo y responsabilidad acorde a la tarea desempeñada.

**Artículo 30-** Aportes sindicales. La municipalidad actuará como agente de retención de la cuota sindical establecida por el gremio, la cual deberá ser depositada en la cuenta del mismo.





**Artículo 31-** Día del Guardavidas. Se establece que el mismo será considerado feriado a efectos de la remuneración, incorporándose dichos conceptos a la remuneración a devengarse en el mes de febrero de cada año.

#### **ASIGNACIONES FAMILIARES y SUBSIDIOS**

**Artículo 32-** El trabajador gozará de asignaciones familiares por cargas de familia y sus derechohabientes subsidios por fallecimiento, de conformidad con los que la legislación nacional en materia laboral establezca con carácter general.

#### **JUNTAS DE ASCENSOS Y CALIFICACIONES, DE DISCIPLINA Y MÉDICA**

**Artículo 33-** Las juntas de Ascensos y Calificaciones, de Disciplina y Médica se integrarán según lo establecido en la Ley 14.656 y lo dispuesto en el Dto. 1339/16.

#### **JUNTA DE DISCIPLINA**

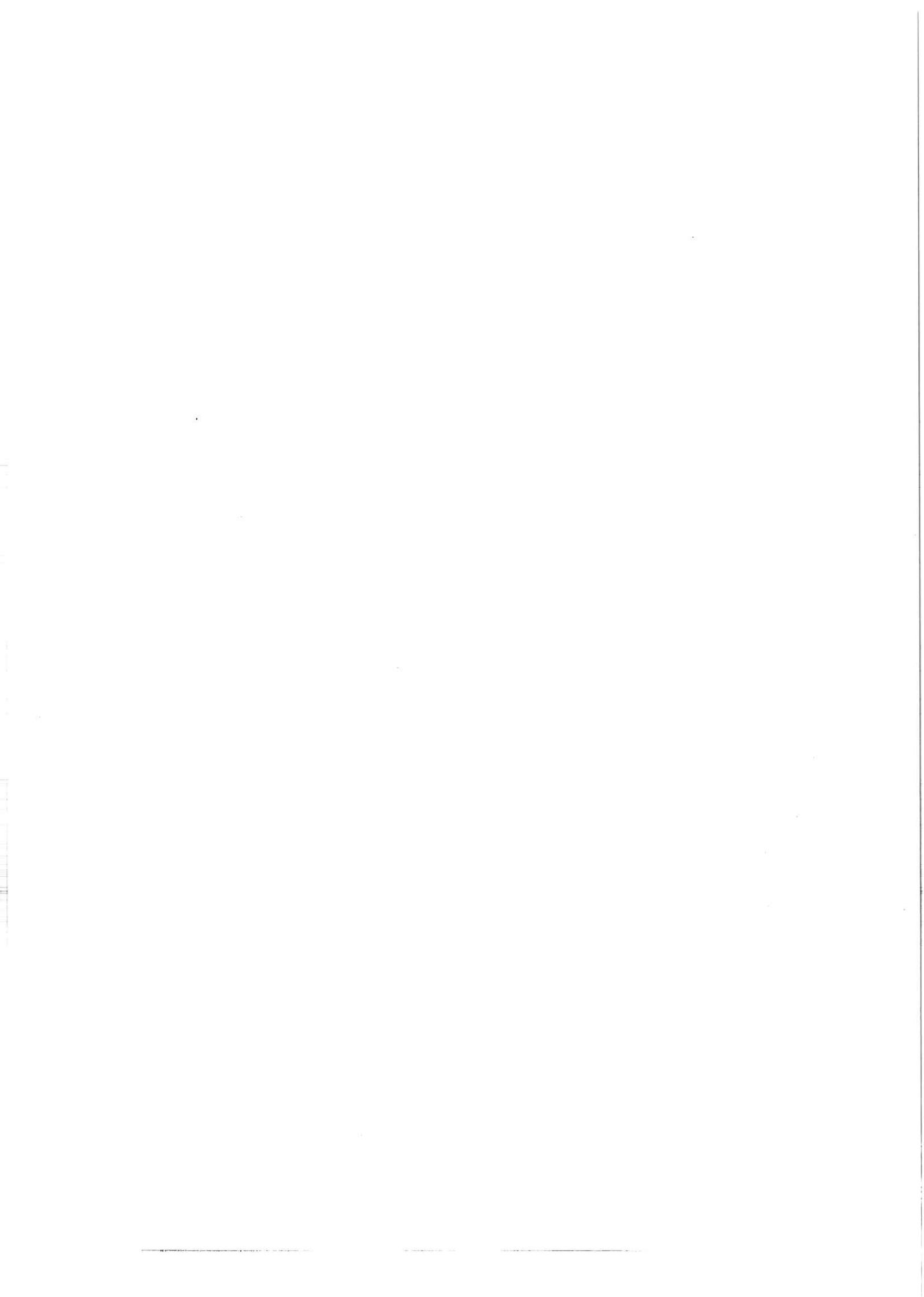
**Artículo 34-** Su funcionamiento interno será regido por un reglamento que la Junta se integrarán según lo establecido en la Ley 14.656 y lo dispuesto en el Dto.1338/16.

#### **LICENCIAS**

**Artículo 35-** La licencia por descanso anual se graduará de la siguiente forma, abonándola en forma proporcional por los días trabajados y la antigüedad de cada trabajador, en los términos del Artículo 79 de la Ley 14.656.-.

- a) De catorce (14) días corridos cuando la antigüedad del empleo no exceda de cinco (5) años.
- b) De veintiún (21) días corridos cuando sea la antigüedad mayor de cinco (5) años, y no exceda de diez (10).
- c) De veintiocho (28) días corridos cuando la antigüedad siendo mayor de diez (10) años, no exceda de veinte (20).
- d) De treinta y cinco (35) días corridos cuando la antigüedad exceda de veinte (20) años.

**ARTICULO 36-** Cuando exista enfermedad de corta o larga evolución, enfermedad profesional o accidente de trabajo que ocasione al trabajador impedimento para prestar normalmente las tareas asignadas, se le concederá licencia en la forma y condiciones que se establecen en los artículos siguientes. Cuando una junta médica comprobare la existencia de incapacidad permanente que alcance el límite de reducción de la capacidad laboral prevista por la ley específica de fondo para el otorgamiento de la jubilación por esta causa, aconsejará su cese para acogerse a dicho beneficio. La Autoridad Municipal deberá elevar en un plazo no mayor de treinta (30) días los antecedentes de cada caso a la junta médica provincial que deberá expedirse a la mayor brevedad. Hasta tanto se produzca dicho pronunciamiento el trabajador continuará gozando del cien por ciento (100%) de los haberes.





Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3066

**ARTICULO 37-** Cada accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación del servicio no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante un periodo de tres (3) meses, si su antigüedad en el servicio fuere menor de cinco (5) años, y de seis (6) meses si fuera mayor. En los casos que el trabajador tuviera cargas de familia y por las mismas circunstancias se encontrara impedido de concurrir al trabajo, los periodos durante los cuales tendrá derecho a percibir su remuneración se extenderán a seis (6) y doce (12) meses respectivamente, según si su antigüedad fuese inferior o superior a cinco (5) años. La recidiva de enfermedades crónicas no será considerada enfermedad, salvo que se manifestara transcurrido los dos (2) años. La remuneración que en estos casos corresponda abonar al trabajador se liquidará conforme a la que perciba en el momento de la interrupción de los servicios, con más los aumentos que durante el periodo de interrupción fueren acordados a los de su misma categoría.

En los supuestos de enfermedades de largo tratamiento el trabajador tiene derecho a una licencia de un (1) año con goce de haberes. Vencido este plazo el trabajador tiene derecho a una licencia de un año (1) adicional, durante el cual percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de sus haberes.

Si la imposibilidad de prestar tareas por razones de enfermedad continuare, se le conservará el empleo por el plazo de un (1) año sin goce de haberes desde el vencimiento de aquellos.

El Trabajador que, por circunstancias de prescripción médica, se vea impedido de prestar servicios en puesto de rescate será asignado a otras tareas que se requieran en el Departamento de Seguridad en Playas siempre que la prescripción médica que le impide trabajar de guardavidas permita en cambio la realización de las nuevas tareas.

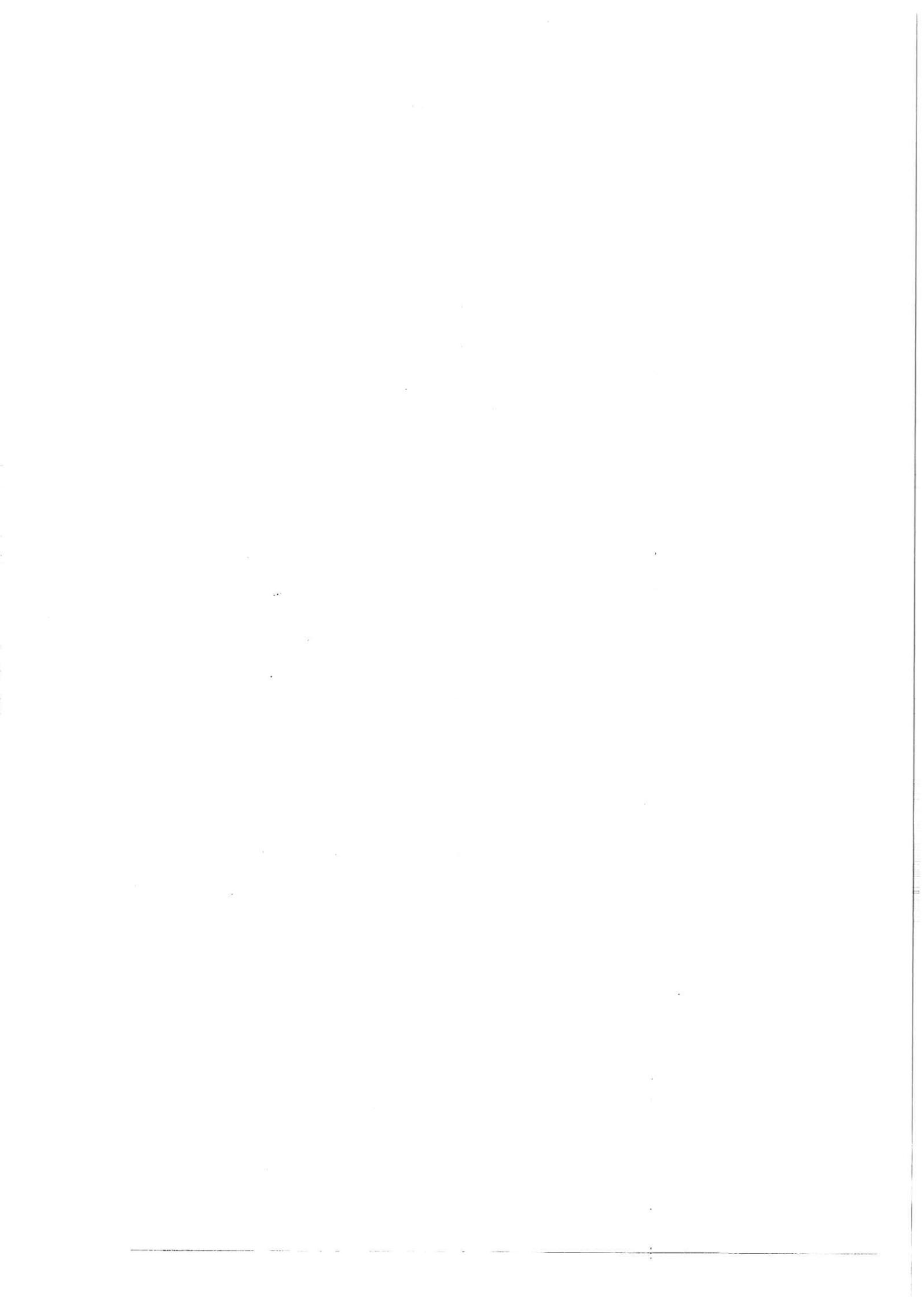
El embarazo se considera, dadas las características de riesgo de la actividad de guardavidas, comprendido entre las situaciones que impiden las tareas de rescate, debiendo la dirección de seguridad en playa otorgarles tareas de administración con integro cobro de haberes.

Lo expuesto en la presente norma no implica el pago de conceptos dentro del periodo de receso atento el carácter temporario del contrato de trabajo, por lo que el trabajador solo percibirá las remuneraciones que en el caso correspondieran, dentro del periodo de trabajo efectivo para el que es contratado, en el cual como consecuencia de la enfermedad o accidente inculpable se vea impedido de prestar tareas.

A fin de estimar la antigüedad en el empleo, y solo a los fines previstos en este artículo, se considerará cada periodo laborado por temporada, como año de antigüedad.

**ARTICULO 38-** El trabajador, salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso de la primera jornada de trabajo respecto de la cual estuviere imposibilitado de concurrir por alguna de esas causas. Mientras no lo haga, perderá el derecho a percibir la remuneración correspondiente, salvo que la exigencia de la enfermedad o accidente, teniendo en consideración su carácter y gravedad, resulte luego inequívocamente acreditada.

El trabajador está obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Administración Municipal.





**ARTICULO 39-** Por enfermedad profesional imputable al servicio el trabajador será sometido a examen por una Comisión Médica Jurisdiccional, la que dictaminará sobre el particular, estando en sus facultades solicitar todos los antecedentes que estime pertinente para mejor proveer y de conformidad a lo dispuesto en el artículo 83º del presente régimen. En caso de accidente o enfermedad laboral, se aplicará el procedimiento estipulado en las Leyes Nacionales Nº 24.557, Nº 26.773, 27.348 sus reglamentaciones y/o las que en el futuro las reemplacen.

**ARTICULO 40-** Al trabajador que tenga que realizar estudios, investigaciones o trabajos de carácter técnico, científico o artístico o participar en conferencias o congresos de la misma índole o para cumplir actividades culturales, sea en el país o en el extranjero, se le podrá conceder licencia sin goce de haberes por un lapso de hasta un (1) año.

**ARTICULO 41-** El trabajador gozará de permiso o de licencia, por tareas de índole gremial, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, Ley 23.551, debiendo el empleador abstenerse de deducción salarial. Asimismo, el agente que esté en uso de esta licencia, gozará de todas las prerrogativas que le otorgue este Convenio Colectivo de Trabajo.

1. A los guardavidas miembros de la comisión del gremio y/o delegados de organizaciones gremiales con personería y/o inscripción gremial, se le otorgará permiso especial en horario laboral, siempre que sean convocados a las reuniones paritarias con la Municipalidad de Villa Gesell, o las reuniones organizativas con la dirección de seguridad en playa, previa notificación de la Municipalidad a la organización gremial, con un número de cinco (5) miembros, conforme lo estipulado en el art. 52 ley 14.656. La organización sindical podrá, por razones fundadas, proponer una mayor cantidad de miembros y la misma podrá ser aceptada por el departamento ejecutivo previa evaluación de las razones invocadas.-

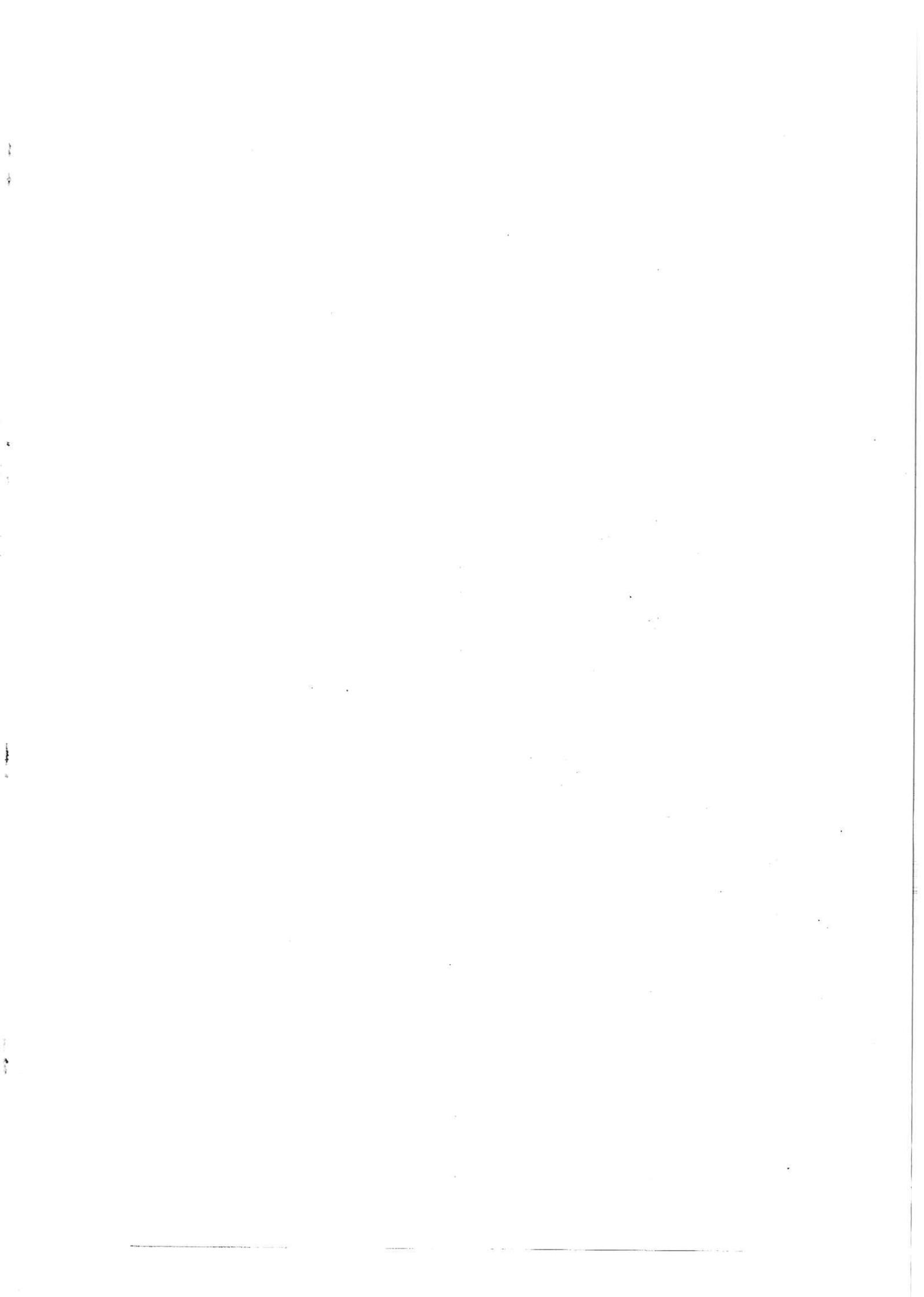
**ARTICULO 42-** El trabajador que sea deportista aficionado y que como consecuencia de su actividad fuere designado para intervenir en campeonatos regionales selectivos dispuestos por los organismos competentes de su deporte, en los campeonatos argentinos o para integrar delegaciones que figuren regular o habitualmente en el calendario de las organizaciones internacionales, se le podrá conceder licencia especial deportiva para su preparación o participación en las mismas. Estas licencias podrán ser concedidas con goce íntegro de haberes.

**ARTICULO 43-** Para la atención de personas que integren un mismo grupo familiar, que padezca una enfermedad que les impida valerse por sus propios medios para desarrollar las actividades elementales, se concederá al trabajador licencia con goce íntegro de haberes, hasta un máximo de veinte (20) días por año calendario.

También podrán gozar de los beneficios de la presente licencia los trabajadores que tengan menores legalmente a cargo, o enmarcados bajo la categoría "en tránsito" por estar inscriptos en equipos de guarda y/o tenencia temporaria de menores sea o no con fines de adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a licencia por enfermedad para la atención de hijos con capacidades diferentes, o con enfermedades crónicas o extensas por un máximo de veinticinco (25) días con goce de haberes, sin mengua de ninguna clase. En este caso resultará aplicable lo establecido en el párrafo anterior.

Para el otorgamiento de las licencias previstas en el presente artículo, la persona deberá expresar con carácter de declaración jurada la constitución de su grupo familiar, no requiriéndose una





antigüedad determinada. Por grupo familiar, se entiende a los parientes que convivan con el/la trabajador/a, y a los/as padre/s y/o madre/s, hermanas/os e hijos/as, aunque no sean convivientes. Quedan comprendidos los trabajadores que tengan niños/as o adolescentes a cargo legalmente o por cualquier medida judicial o administrativa que así lo disponga.

En todos los casos, las licencias solo podrán ser gozadas por un integrante del grupo familiar.

**Artículo 44-** Licencia por día femenino: A las trabajadoras mujeres se le otorgará un día de licencia al mes por motivos particulares, con goce íntegro de su sueldo.

**ARTICULO 45-** Se concederá licencia con goce de haberes al trabajador por fallecimiento de familiares:

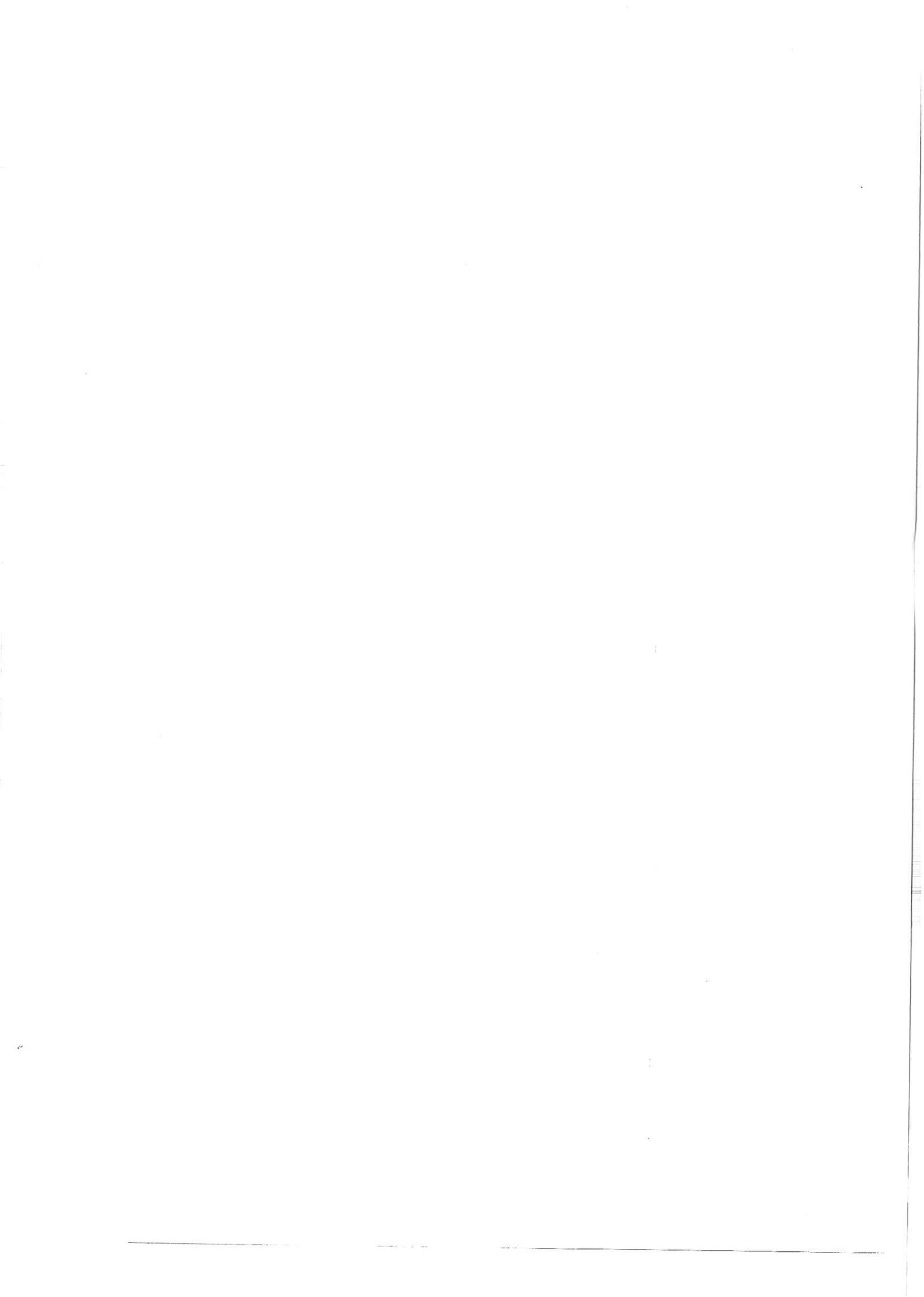
- a) Fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese en unión civil o pareja conviviente, hijo o hijastro o madre, padre, padrastro, madrastra o hermanastro.
- b) En caso de conviviente será de seis (6) días corridos, y en caso de no conviviente será de tres (3) días corridos.
- c) Por fallecimiento de abuelo o nieto consanguíneos, suegros, cuñados o hijos políticos, dos (2) días hábiles.

**ARTICULO 46-** El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince (15) días corridos de licencia con goce íntegro de haberes que podrá utilizar dentro de los quince (15) días corridos anteriores o posteriores a la fecha de su matrimonio. En ningún caso, estas licencias podrán exceder el período de designación.

**ARTICULO 47-** Licencia de nacimiento – Persona gestante. Esta licencia podrá ser utilizada por la persona gestante, o por propia opción, podrá ser derivada en forma total o parcial a su cónyuge, conviviente o pareja, si también fuera trabajador municipal. En caso de que ninguno de los progenitores sea gestante, corresponderá optativamente a una/o de ellos/as. Asimismo, la licencia podrá ser fraccionada para ser gozada alternadamente con las licencias prevista para la persona no gestante de acuerdo a la decisión adoptada por los/as trabajadores/as. La misma corresponde con goce íntegro de haberes por el término de ciento veinte (120) días corridos que se desdoblará en treinta (30) días anteriores al parto y noventa (90) días posteriores al parto. Para determinar el comienzo de esta licencia se tomará la fecha probable de parto determinada por el médico que asista a la persona gestante.

Puede optar por reducir la licencia anterior al parto siempre que ella no sea menor de quince (15) días. En cualquier caso, los días no utilizados correspondientes a la licencia anterior al parto se acumularán al lapso previsto para el período posterior al parto.

En los casos de nacimientos prematuros, se sumará a la licencia posterior al parto los días de licencia anterior al parto no gozados por la trabajadora hasta completar los ciento veinte (120) días de licencia. En este caso la trabajadora justificará con certificados oficiales tal circunstancia.





En caso de gestación múltiple y/o nacimiento múltiple. En caso de gestación de dos o más fetos, o de nacimiento de dos o más personas, el lapso se extenderá por el término de treinta (30) días corridos por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto. El lapso podrá ser adicionado a opción del trabajador/a al período anterior o posterior al parto.

Si los/las recién nacidos/as debiera/n permanecer internados/as en el área de neonatología, el lapso previsto para el período post-parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

Vencido el lapso previsto para el período posterior al parto, la persona podrá optar por extender su licencia hasta ciento veinte (120) días corridos más, sin percepción de haberes.

La reincorporación de la persona en situación de excedencia se producirá al término del período por el que optara, en las mismas condiciones laborales previas al otorgamiento de la licencia. Cualquier modificación debe tener el acuerdo expreso del/de la trabajador/ a.

Los/as trabajadores/as que sean progenitores no gestantes tienen derecho a una licencia con goce íntegro de haberes no inferior a diez (10) días hábiles.

Las personas pueden optar por reducir la licencia anterior al parto y compensarla con la posterior.

En caso de gestación de dos (2) o más fetos o de nacimiento de dos (2) o más personas, el lapso previsto se extenderá por un plazo no inferior a los cinco (5) días hábiles por cada feto en gestación o hijo/a nacido de dicho parto.

En el supuesto que el embarazo fuera considerado de alto riesgo o la gestante padeciera una enfermedad con origen en el embarazo o parto que la incapacite, el/la cónyuge o el/la persona con la cual estuviese en unión civil o la pareja conviviente tendrá derecho por un plazo máximo de dos (2) meses, a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez (10) jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidos a su elección en jornadas completas, parciales o combinación de ambas con goce íntegro de haberes.

Si el embarazo, cualquiera fuera el momento, se interrumpiera por cualquier causa, o si se produjera un parto sin vida, la licencia será de cuarenta y cinco (45) días corridos a partir del hecho.

Dicha circunstancia deberá acreditarse con un certificado médico fechado, en el cual no constarán detalles del motivo ni de las circunstancias que dieron lugar a dicho acontecimiento.

Se otorgará licencia por cuidados especiales a partir del vencimiento del período de licencia por nacimiento, en los siguientes casos:

Nacimiento de hijo/a con discapacidad: ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes. Cuando la discapacidad sobreviniera o se manifestara con posterioridad al nacimiento y hasta los seis (6) años de edad, la misma se hará efectiva a partir de dicho momento.

Cuando la persona recién nacida debiera permanecer internada o requiera atención permanente en el hogar con motivo de una enfermedad, el lapso previsto para el período posterior al parto se extenderá por la cantidad de días que dure dicha internación.

La licencia por adopción corresponderá a partir de la fecha en que se inicie la tenencia o guarda con vistas a la futura adopción, la cual será otorgada con goce íntegro de haberes. En todos los casos, se deberá acreditar el inicio de los trámites correspondientes a la futura adopción.





Además, el personal tendrá derecho a licencia por día del examen, la que será prorrogada automáticamente cuando la mesa examinadora no se reúna y/o postergue su cometido.

Cursos preparatorios de ingreso a carreras universitarias: el o los días de examen.

Curso primario: el o los días de examen.

**Artículo 50-** Las Licencias enmarcadas en la presente norma no podrán superar el tiempo de designación del agente.-

**Artículo 51-** El trabajador gozará de licencia por razones particulares, con goce íntegro de haberes, por las siguientes causales y términos:

- a) Examen médico prematrimonial hasta dos (2) días hábiles.
- b) Donación de sangre, el día de la extracción;

En ningún caso, estas licencias podrán exceder el período de designación.

**Artículo 52-** Por asuntos particulares: El trabajador guardavidas gozará de licencia, sin percepción de haberes, por el término de una temporada de trabajo, prorrogable por única vez por un periodo de temporada más, en los términos de su contratación, si así lo requiera, para la atención de asuntos particulares, fehacientemente acreditados, atendiendo a los motivos indicados por el trabajador. Para ser uso de esta licencia deberá tener una antigüedad superior a un año. El departamento ejecutivo evaluará las razones invocadas, pudiendo denegar la concesión de esta licencia cuando circunstancias propias de servicio lo tornen aconsejable. -

**Artículo 53 - Por motivos de índole particular:** El trabajador guardavidas gozará de un (1) día de licencia por temporada, con goce de haberes, por motivos de índole particular, deberá ser solicitado con 48 horas de anterioridad a la Dirección de Seguridad en Playa. Si la urgencia del caso lo demandara, podrá obviarse dicho plazo, presentando el justificativo que acredite dicha circunstancia.

**Artículo 54-** En los casos en que el trabajador o trabajadora sea víctima de violencia de género y por tal motivo deba ausentarse de su puesto de trabajo, su inasistencia sea total o parcial, estará justificada. A los efectos de acreditar tal situación, deberá acompañar la certificación emitida por los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género. Asimismo, en estos casos, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reducción de la jornada, al reordenamiento del tiempo de trabajo o al lugar del mismo, justificada de manera fehaciente por los organismos competentes a tal efecto.

#### **RENUNCIA**

**Artículo 55-** El trabajador tiene derecho a renunciar. El acto administrativo de aceptación de la renuncia se deberá dictar dentro de los treinta (30) días corridos de recibida la renuncia en la oficina de personal. La falta de acto expreso de aceptación, en el plazo previsto, autoriza al trabajador renunciante a tenerla por aceptada.





3066

El trabajador estará obligado a permanecer en el cargo durante igual lapso, salvo autorización expresa en contrario, si antes no fuera notificado de la aceptación de la renuncia.

#### **REINCORPORACIÓN**

**Artículo 56-** El trabajador que hubiera cesado acogiéndose a las normas previsionales que amparan la invalidez podrá, a su requerimiento, cuando desaparezcan las causales motivantes y consecuentemente se le limite el beneficio jubilatorio, ser reincorporado en tareas para las que resulte apto, de igual nivel que las que tenía al momento de la separación del cargo.

#### **PROHIBICIONES**

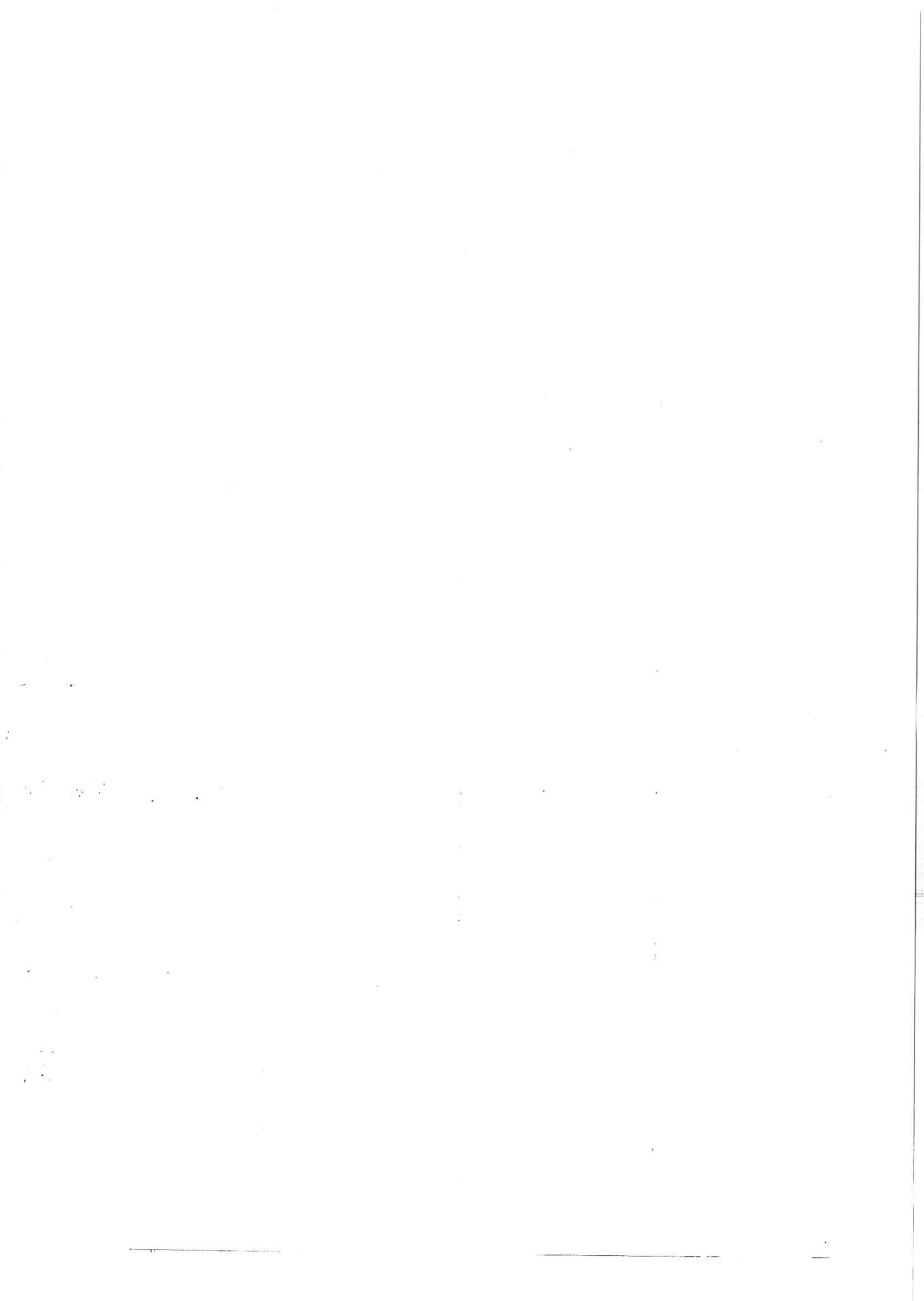
**Artículo 57-** Está prohibido a los trabajadores:

- a) Percibir estipendios o recompensas que no sean los determinados por las normas vigentes; aceptar dádivas u obsequios que se le ofrezcan como retribución de actos inherentes a sus funciones o a consecuencia de ellas.
- b) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- c) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual u ocasional de la Administración Municipal o dependiente o asociado de ellos.
- d) Asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que cuestionen o exploten concesiones o privilegios en la Administración Municipal salvo que las mismas cumplan un fin social o de bien público, así como también, mantener relación de dependencia con entes directamente fiscalizados por el Municipio.
- e) Retirar o utilizar, con fines particulares los bienes municipales y los documentos de las reparticiones públicas, así como también, los servicios de personal a su orden, dentro del horario de trabajo que el mismo tenga fijado.
- f) Practicar la usura en cualquiera de sus formas.
- g) Hacer circular o promover listas de suscripciones o donaciones dentro de la repartición, salvo que cumplan un fin social, en cuyo caso deberá mediar la correspondiente autorización superior.
- h) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- i) Patrocinar o representar en trámites y/o gestiones administrativas ante el Municipio referente a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, excepto a los profesionales, en cuanto su actuación no pueda originar incompatibilidades con el presente régimen.
- j) Realizar gestiones por conducto de personas extrañas a la que jerárquicamente corresponda, en todo lo relacionado con los derechos y obligaciones establecidas en este régimen.
- k) Prestar servicios remunerados, asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, o representar a personas físicas o jurídicas, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Municipal.
- l) Percibir beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones, celebrados y otorgados por la Administración Municipal.

#### **IMPEDIMENTOS**

**Artículo 58-** No podrá ser admitido como personal temporario aquel que esté alcanzado por alguno de los siguientes impedimentos:

- a) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Nacional, Provincial o Municipal, por razones disciplinarias, mientras no esté rehabilitado por la autoridad de aplicación correspondiente.





3066

- b) El que se encuentre condenado y/o con antecedentes penales vigentes o quien estuviere imputado en una causa penal por hecho doloso hasta tanto se resuelva su situación procesal.
- c) El que hubiere sido condenado por delito que requiera para su configuración la condición de trabajador de la Administración Pública.
- d) El fallido mientras no obtenga su rehabilitación judicial.
- e) El que esté alcanzado por disposiciones que le creen incompatibilidad o inhabilidad.
- f) Quien, directa o indirectamente, tenga intereses contrarios con el Municipio en contratos, obras, o servicios de su competencia.
- g) El que se hubiere acogido al régimen de retiro voluntario –nacional, provincial o municipal- sino después de transcurridos cinco (5) años de operada la extinción de la relación de empleo por esta causal, o a cualquier otro régimen de retiro que prevea la imposibilidad de ingreso en el ámbito provincial.
- h) El que hubiere sido condenado o estuviere procesado con auto de procesamiento firme o situación procesal equivalente como autores, partícipes en cualquier grado, instigadores o encubridores por delitos considerados como imprescriptibles en el ordenamiento jurídico vigente.
- i) El que haya ejercido cargo de titular de los diferentes poderes ejecutivos, ministros, secretarios, subsecretarios, asesores o equivalentes en cualquier dependencia del Estado Nacional, Provincial o Municipal, en periodos de interrupción del orden democrático.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto en la presente ley son nulas.

#### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 59-** Las sanciones disciplinarias, por las transgresiones en que incurrieren los trabajadores municipales, son las siguientes:

I. Correctivas:

- a) Llamado de atención;
- b) Apercibimiento;
- c) Suspensión de hasta treinta (30) días corridos en un año, contados a partir de la primera suspensión.

II. Expulsivas: Cesantía.

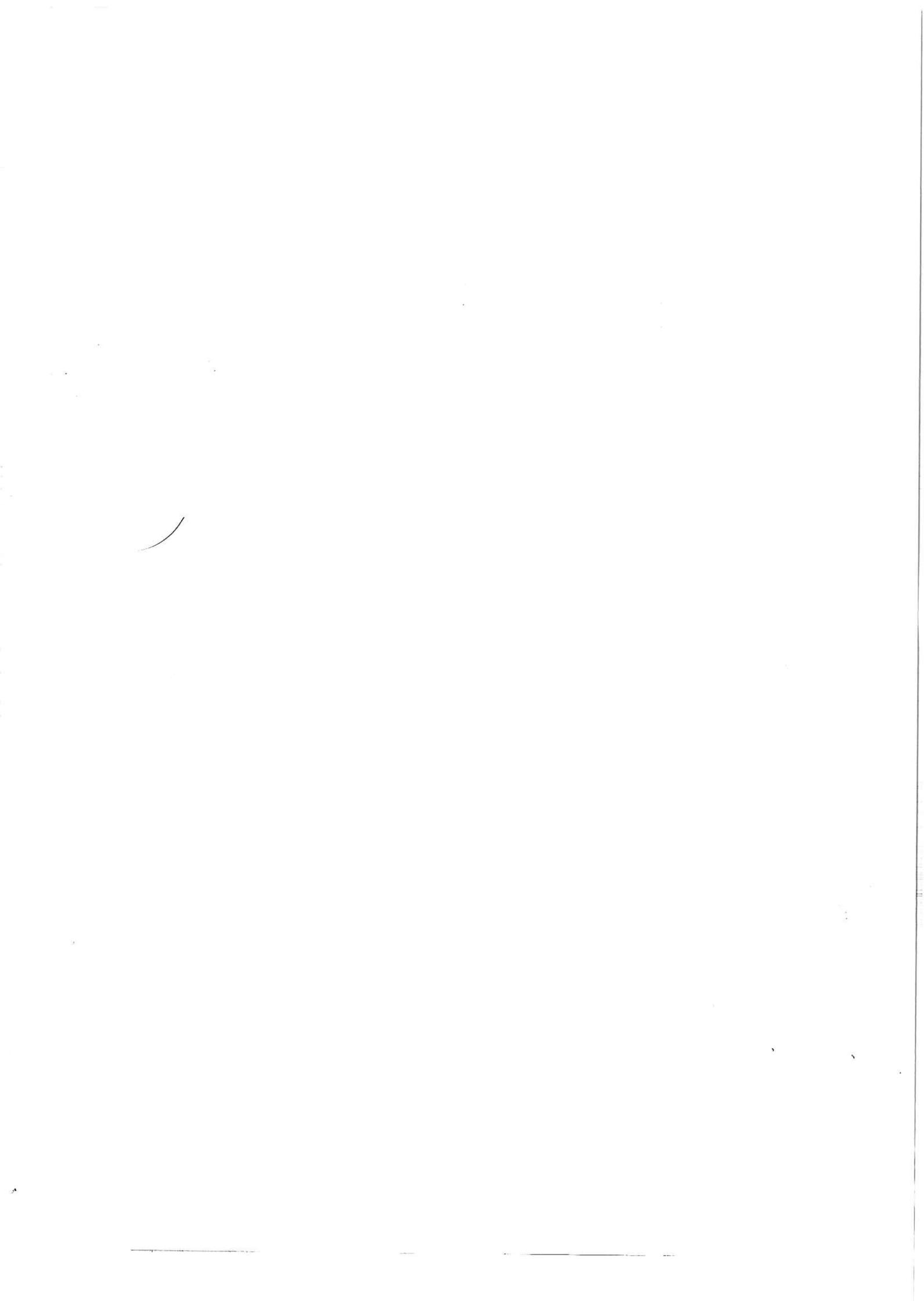
**Artículo 60-** Son causas para aplicar las sanciones disciplinarias enunciadas en el apartado I, incisos a), b) y c) del artículo anterior, las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado. Se considerará reiterado cuando el incumplimiento ocurriere en cinco (5) oportunidades al mes y siempre que no se encuentren debidamente justificados.
2. Falta de respeto a los superiores, iguales o al público, debidamente acreditado.
3. Negligencia en el cumplimiento de sus tareas o funciones, debidamente acreditado.

#### **CESANTÍA**

**Artículo 61-** Podrán sancionarse hasta con cesantía:

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





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

**Artículo 62-** El trabajador que incurra en cinco (5) inasistencias consecutivas, sin previo aviso, será considerado incurso en abandono de cargo. Se lo intimará para que se reintegre a sus tareas dentro del término de un (1) día hábil subsiguiente al de la notificación y si no se presentare, vencido el plazo, se decretará su cesantía, salvo cuando pudiere justificar valedera y suficientemente la causa que hubiere imposibilitado la respectiva comunicación.

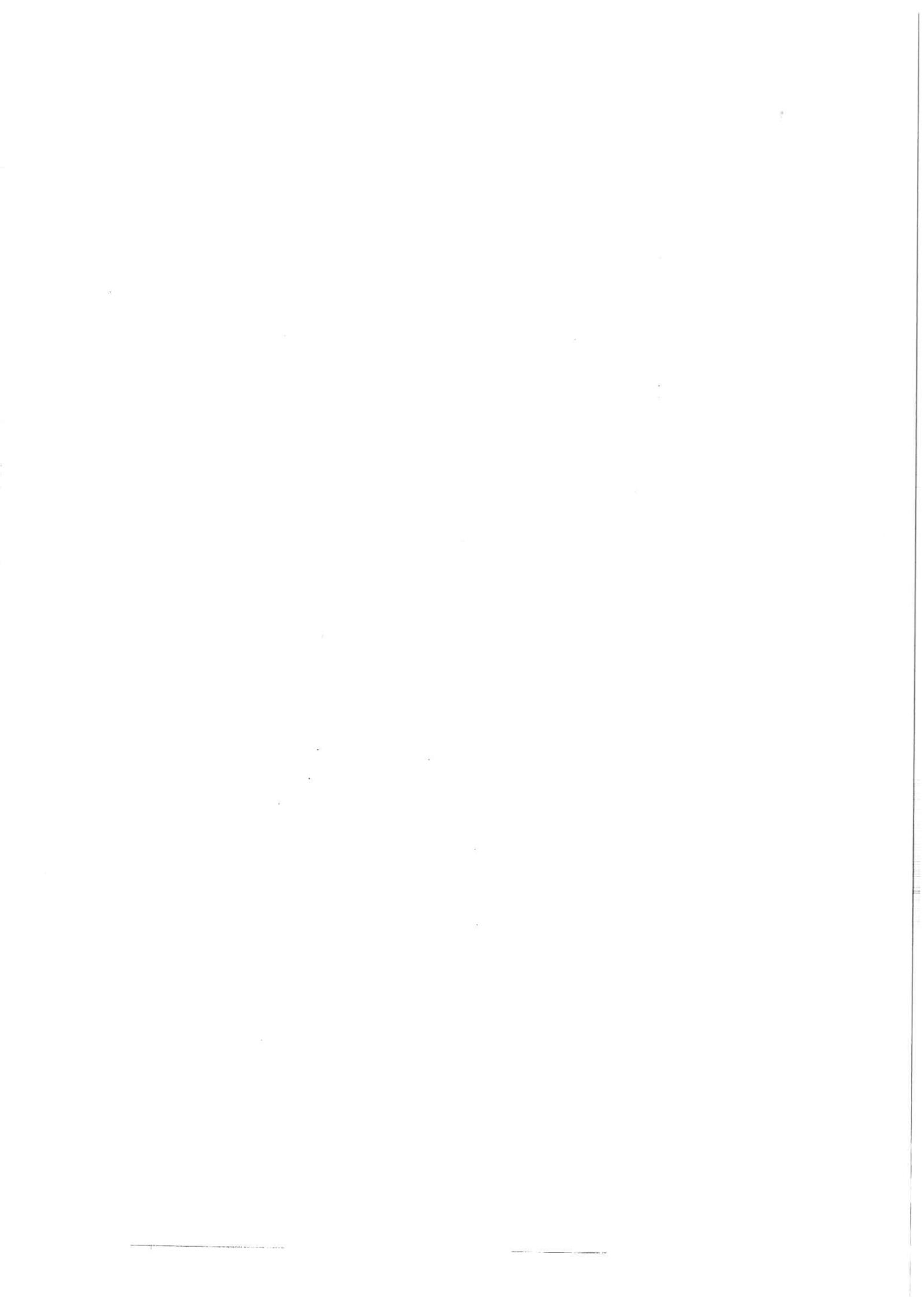
El trabajador que incurra en inasistencia sin justificar será sancionado conforme se indica seguidamente:

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

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

**Artículo 63-** Las causales enunciadas en los artículos 53 y 54 no excluyen otras que importen violación de los deberes del personal.

**Artículo 64-** Las sanciones previstas en este Capítulo serán aplicadas por el Intendente Municipal. No obstante el mismo podrá delegar en los funcionarios que a continuación se indican, sin perjuicio de mantener la atribución de ejercer por sí la facultad disciplinaria cuando considere conveniente, la aplicación de las siguientes sanciones:





- a) por fallecimiento del responsable.
- b) por la desvinculación del trabajador con la Administración Municipal, salvo que la sanción que correspondiere pueda modificar la causa del cese.
- c) por prescripción, en los siguientes términos:

1. a los seis (6) meses en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas correctivas.
2. a los doce (12) meses, en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con pena de cesantía.

En todos los casos el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

3. cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la acción disciplinaria será la establecida en el Código Penal para la prescripción de la acción del delito de que se trata. En ningún caso podrá ser inferior a los plazos fijados en los incisos precedentes.

4. El término de la prescripción de la acción comienza a correr desde el día en que se comete la falta, si esa fuese instantánea, o desde que cesó de cometerse, si fuera continua, y opera de pleno derecho por el simple transcurso del tiempo.

Los plazos acordados para la sustanciación del sumario administrativo comenzarán a correr a partir de la fecha en que el instructor designado recibe las actuaciones.

Los plazos se interrumpen cuando las actuaciones sumariales deban ser remitidas a autoridades administrativas o judiciales, que en cumplimiento de prerrogativas o deberes establecidos por Ley y debidamente justificados soliciten su remisión.

Los plazos se suspenden cuando mediaren razones justificadas por el lapso en que éstas se prolongaren.

La comisión de una nueva falta, la orden de instrucción del sumario y los actos de procedimientos disciplinarios que tiendan a mantener el movimiento la acción disciplinaria, interrumpen el plazo de la prescripción de la misma. También lo interrumpen las acciones presumariales.

El proceso judicial suspende el término de la prescripción hasta su resolución definitiva y siempre que de las actuaciones administrativas no surja probada responsabilidad disciplinaria, en cuyo caso podrá dictarse resolución final, dejando establecido que la misma queda subordinada al resultado de aquél. El plazo de la prescripción corre, se suspende o se interrumpe separadamente para cada uno de los responsables de la falta.

El incumplimiento de los plazos fijados para la instrucción del sumario, en ningún caso dará lugar a la nulidad de las actuaciones, pero sí podrá devenir en sanción disciplinaria para los responsables cuando la demora no se encuentre debidamente justificada.

Cuando no se hubiere establecido un plazo especial para la contestación de vistas y traslados, el mismo será de CINCO (5) días hábiles.

Se considerarán horas hábiles las que median entre las SIETE (7) y las VEINTE (20) horas para las diligencias que los instructores, gestores o notificadores deban practicar fuera de la Oficina de Asuntos Legales.

Cuando las circunstancias lo requieran, el instructor podrá habilitar días y horas.

**Artículo 71-** La instrucción de sumario administrativo será ordenada por el órgano de disciplina que corresponda. Dicha orden deberá indicar las circunstancias de lugar, tiempo y modo de ejecución del hecho u omisión objeto de la investigación, bajo pena de nulidad del sumario que se lleve a cabo.





3066

laborados. En caso de que hubiere recaído sanción disciplinaria expulsiva, el agente no percibirá los haberes correspondientes al periodo de suspensión preventiva.

**Artículo 79-** El acto administrativo final deberá ser dictado dentro de los diez (10) días de recibidas las actuaciones y deberá resolver:

- a) sancionando al o los imputados;
- b) absolviendo al o los imputados;
- c) sobreseyendo.

**Artículo 80-** Cuando concurren dos (2) o más circunstancias que den lugar a sanción disciplinaria se acumularán las actuaciones, a efectos que la resolución que recaiga contemple todos los cargos imputados. Cuando ello no fuere posible, sin perjuicio de la ejecutoriedad del acto que recaiga en primer término, continuarán sustanciándose las demás causas hasta su total terminación.

**Artículo 81-** A los efectos de la graduación de las medidas disciplinarias que deban aplicarse a los trabajadores de la Administración Municipal, se considerarán reincidentes los trabajadores que hayan sufrido alguna de las sanciones disciplinarias correctivas previstas en la presente ley dentro del lapso de dos (2) años previos a la fecha de comisión de la falta.

**Artículo 82-** Cuando la resolución del sumario absuelva o sobresea definitivamente al imputado, le serán abonados íntegramente los haberes correspondientes al tiempo que duró la suspensión preventiva, con más los intereses a la tasa activa que fija el Banco de la Provincia de Buenos Aires para las operaciones en descubierto en cuenta corriente, con la declaración de que ello no afecta su concepto y buen nombre. El pago deberá ordenarse en el acto de absolución o sobreseimiento y será abonado dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de emitido el mismo.

**Artículo 83-** Si de las actuaciones surgieran indicios veementes de la posible comisión de un delito, los funcionarios que tomen conocimiento del mismo deberán formular denuncia penal ante las autoridades jurisdiccionales competentes conforme lo disponen los artículos 286 y 287 de la Ley No 11.922 y modificatorias -Código Procesal Penal de la Provincia de Buenos Aires.

**Artículo 84-** La sustanciación del sumario administrativo por hechos que puedan constituir delitos y la aplicación de las sanciones administrativas correspondientes, serán independientes de la causa criminal que pudiere sustanciarse paralelamente. La resolución que se dicte en esta última no influirá en las decisiones que adopte o haya adoptado la Administración Municipal. Sin embargo, pendiente la causa criminal no podrá dictarse resolución absolutoria en sede administrativa.

Durante la instrucción del proceso sumarial, serán de aplicación supletoria las normas contenidas en el Decreto-Ley 7647/70 (Ley de Procedimiento Administrativo) y sus modificatorias en todo cuanto no esté previsto el presente y en la medida en que fueren compatibles.

#### **RECURSOS**

**Artículo 85-** Contra los actos administrativos que impongan sanciones disciplinarias el sancionado podrá deducir recurso de revocatoria ante el mismo órgano que lo dictó o recurso jerárquico ante el superior. En caso de recurso por parte del trabajador, éste deberá deducirlo ante el mismo funcionario que aplicó la sanción. Si fuera rechazado, podrá recurrir ante el superior por vía de recurso jerárquico hasta agotar la instancia administrativa, causando estado la resolución que dicte en forma definitiva el Intendente Municipal o el Presidente del Concejo Deliberante, según corresponda. Los recursos en todos los casos se interpondrán dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde la notificación personal de las resoluciones al agente.

No podrá dictarse resolución en ninguna de las escalas jerárquicas mencionadas, sin encontrarse agregada copia íntegra de los antecedentes del legajo del trabajador.





Provincia de Buenos Aires  
Municipalidad de Villa Gesell  
Honorable Concejo Deliberante

3066

Serán de aplicación supletoria las normas contenidas en la Ley N° 7.647 y sus modificatorias, en todo cuanto no esté previsto en la presente y en la medida en que fueren compatibles.

#### **DE LA REVISIÓN**

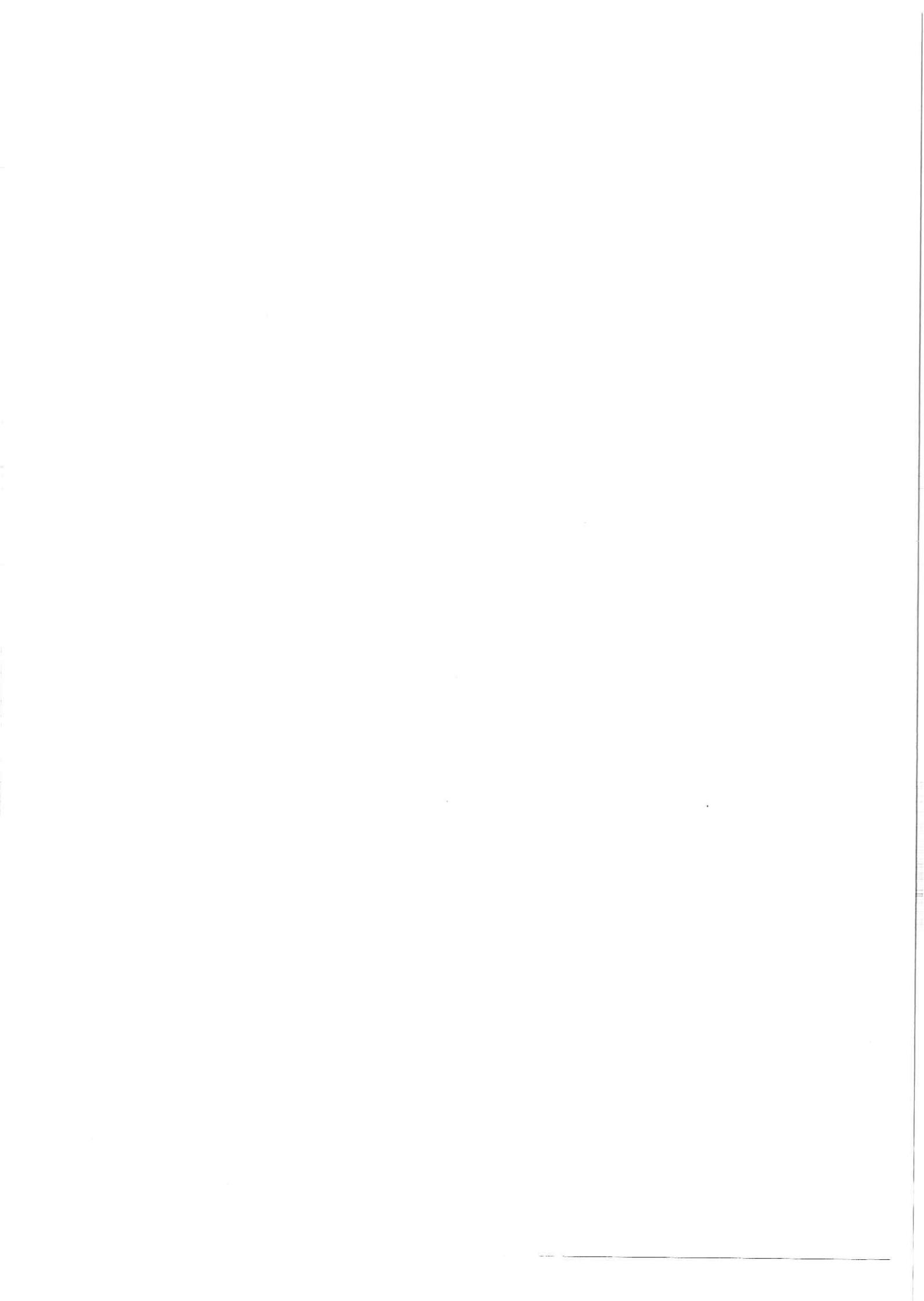
**Artículo 86-** En cualquier tiempo el trabajador sancionado, o el Municipio de oficio, podrán solicitar la revisión del sumario administrativo del que resultara pena disciplinaria, cuando se aduzcan hechos nuevos o circunstancias sobrevinientes susceptibles de justificar la inocencia del imputado. Cuando se trate de trabajadores fallecidos, la revisión podrá ser requerida por el cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, o de oficio por la misma Administración Municipal.

En todos los casos deberán acompañarse los documentos y pruebas en que se funda la revisión como requisito esencial para iniciar el proceso revisor pertinente.

#### **PLAZOS**

**Artículo 87-** Los términos establecidos en el presente CCT son perentorios y se computarán por días hábiles laborales con carácter general para la Administración Municipal, salvo cuando se hubiere establecido un tratamiento distinto.

**Artículo 88-** Todo lo que no establezca el presente régimen se aplicará lo normado en la Ley 14.656 o la norma que la remplace.





- a) Secretario: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- b) Director: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta diez (10) días.
- c) Jefe de Departamento: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta cinco (5) días.
- d) Jefe de División: llamado de atención, apercibimiento y suspensión de hasta un (1) día.

#### **DE LA INVESTIGACIÓN PRESUMARIAL**

**Artículo 65-** Si de las circunstancias de hecho manifiestamente no resultaren sus presuntos responsables o involucrados con eventual responsabilidad disciplinaria, la autoridad de aplicación, en sus respectivos ámbitos, podrá ordenar la sustanciación de actuaciones presumariales tendientes a determinar las responsabilidades por el hecho de que se trate. Durante la investigación presumarial deberá preservarse la garantía de defensa en todo cuando pudiera comprometerse. La autoridad de aplicación podrá reglamentar la forma de llevar a cabo esta investigación.

#### **PROCEDIMIENTO SUMARIAL**

**Artículo 66-** El personal de la Administración Municipal no podrá ser privado de su empleo, ni objeto de sanciones disciplinarias sino por las causas y procedimientos determinados en el presente régimen, la ley N° 14.656 o en el Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **DEBIDO PROCESO**

**Artículo 67-** El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida y los antecedentes del trabajador.

**Artículo 68-** No podrá sancionarse disciplinariamente al trabajador con suspensión de más de diez (10) días o con sanción de mayor severidad, sin que previamente se haya instruido el sumario administrativo ordenado por la autoridad competente en las condiciones y con las garantías que se establecen en este régimen.

Toda sanción deberá aplicarse por resolución fundada de la autoridad de aplicación, que contenga la clara exposición de los hechos y la indicación de las causas determinantes de la medida. Esta atribución no es susceptible de delegación, excepto en el caso de las sanciones correctivas.

En los casos de las sanciones correctivas previstas en el primer párrafo, quedará resguardado el derecho de defensa con la realización de un traslado al agente a quien se imputa la presunta falta. El mismo se concretará por el término perentorio e improrrogable de dos (02) días hábiles administrativos. En dicho lapso el agente deberá presentar su descargo por escrito pudiendo a tal fin contar con asistencia letrada, derecho que será informado al dependiente en el acto de notificación. Asimismo en el acto de notificación deberá describirse la conducta que se le reprocha, como asimismo la norma legal presuntamente infringida.

Conjuntamente con el descargo, el agente deberá acompañar y/u ofrecer aquella prueba de que intente valerse. En caso de no hacerlo se procederá a resolver con las constancias del expediente.

Vencido el término del emplazamiento, en caso de que el instructor estime que existen hechos conducentes y controvertidos, abrirá el proceso a prueba por el término de cinco días, vencido el cual, procederá a dictaminar y elevar las consideraciones al departamento ejecutivo, el que dictará el acto administrativo correspondiente. La legitimación para el dictado del acto administrativo queda determinada por lo dispuesto en el Art. 59.

**Artículo 69-** La instrucción del sumario no obstará los derechos escalafonarios del trabajador, pero los ascensos y cambios de agrupamientos que pudieren corresponderles no se harán efectivos hasta la resolución definitiva del sumario, reservándose la correspondiente vacante, accediendo a la misma con efecto retroactivo en caso que la resolución no afectare el derecho.

**Artículo 70-** El poder disciplinario por parte de la Administración Municipal se extingue:

