

ORDENANZA N° 1828/03

VISTO:

La Ordenanza N° 1183/99, la Resolución N° 88/03 y las facultades conferidas a este Cuerpo por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 236/84; y

CONSIDERANDO:

Que los trabajadores Municipales se han regido, en lo laboral por normas que tienen entre veinte (20) y treinta (30) años de antigüedad;

que estas normas establecían, deberes, obligaciones, derechos, licencias, franquicias, escalafones y adicionales;

que dichas normas fueron derogadas sistemáticamente por los gobiernos de turno; ya sean estos, Nacionales o Municipales;

que las normas a las que hacemos referencia son mas precisamente la Ley N° 22.140 (Régimen Jurídico Básico de la Función Pública Nacional) Decreto-Ley N° 1428 (Estatuto Escalafón para el Personal Civil de la Nación), Decretos Municipales N° 86 y 87/90 (Escalafón y Adicionales del Personal Municipal);

que el Municipio hace uso de aplicación de estas normas por no contar con una propia de aplicación en el ámbito de la Municipalidad;

que estamos de acuerdo, que atravesamos una etapa, en la que se vislumbra una nueva ola de pensamiento de gestión en el sector público;

que se centra más en la gestión y la calidad en la Administración Pública Municipal, como así también la calidad de los servicios que presta el municipio;

que compartimos el criterio de que la Administración Municipal no debe olvidar su vocación de servicio, y aplicar técnicas actuales de gestión que les ayude a ahorrar gastos, reducir el déficit y dar a los ciudadanos, la garantía de calidad de un servicio acorde, con las necesidades y aportes económicos de los contribuyentes;

que en el marco del Programa del Municipio Tercer Milenio (M3M), Reforma Administrativa; el Municipio Contrató una Consultora para realizar un estudio y conclusiones para llevar adelante una nueva política de gestión en el Ámbito Municipal;

que aparentemente, el Municipio, estaría llevando a la práctica, algunas de estas conclusiones;

que esto ha causado malestar e intranquilidad entre los trabajadores municipales de diferentes sectores;

que ante este marco expuesto a este Cuerpo de Concejales por los trabajadores municipales, este Concejo Deliberante sanciono la Resolución N° 88/03 para que el Ejecutivo Municipal convoque a paritarias, en el termino de 30 días a los gremios legalmente constituidos y dentro de lo que establecen las normas vigentes al tema, para discutir y acordar el Convenio Colectivo de Trabajo de los trabajadores municipales;

que se hace necesario en el ámbito del municipio y dentro del Programa de Reforma Administrativa la discusión del Ordenamiento de la Carrera Municipal entre el Ejecutivo Municipal y los representantes gremiales de los trabajadores, legalmente constituidos;

que dicho ordenamiento de la Carrera Municipal no reside únicamente en modificar las escalas jerárquicas e innovar

respecto de la división en tramos y grupos o en mejorar sistema de promoción;
que la solución pasa por el hecho de implantar nuevos valores, inducir otras conductas y favorecer las prácticas diferentes;
que la acumulación de años sin concursos, la trasgresión u omisión a las reglas que enmarcan la carrera, los bajos salarios, terminaron creando distorsiones que en el lugar de constituir estímulos, favorecieron las practicas negativas;
que para lograr objetivos, con éxito, no solamente para obtener la satisfacción de los vecinos, es de fundamental importancia comenzar y continuar un programa de relaciones humanas, un programa concerniente a los Trabajadores Municipales;
que este programa, debe ser un gran compromiso con una política activa de los Recursos Humanos, que los capacite, que los seleccione adecuadamente, que logre su integración y compromiso al programa de calidad de gestión;
que el éxito de estos programas depende del conocimiento, las actividades y el comportamiento de las personas;
“que los trabajadores son la clave del éxito”;
que se hace necesario que la discusión del ordenamiento de la Carrera Municipal y la Política de Recursos Humanos se de en un marco de tiempo y forma;
que ante la discusión de tan importante tema es de fundamental importancia que no existan factores que lleven intranquilidad e incertidumbre a los trabajadores municipales y que pongan en riesgo la “estabilidad” de los empleados, contempladas en las normas citadas precedentemente en este considerando y que han sido derogadas oportunamente;
que para lograr el mejoramiento del nivel de gestión del municipio para que el municipio cobre vigor, gane en eficiencia y sirva mejor al interés ciudadano debe hacerse siempre, pensando, como dijimos anteriormente, en el capital más importante con que se cuenta “LOS TRABAJADORES MUNICIPALES”;
que este objetivo de mejorar la Calidad de la Gestión en la administración Publica, no tendrá éxito, si no se planifica y se programa el desarrollo de hombres y mujeres que trabajan en la Municipalidad;
que es necesario hermanar sus capacidades, habilidades, motivaciones y aspiraciones personales, con el perfil, requisitos y compensaciones que el puesto requiere;
que también es fundamental que se fijen previamente los objetivos por el Ejecutivo Municipal, en un esquema serio e integral, que abarque todas las áreas relacionadas con los trabajadores, impulsando a mejorar la calidad de vida laboral.
que este Cuerpo Deliberativo se encuadra dentro de las facultades conferidas por Ley Orgánica de Municipalidades.

POR ELLO:

EL CONCEJO DELIBERANTE DE LA CIUDAD DE RIO GRANDE
SANCIONA LA SIGUIENTE

ORDENANZA

- Art. 1º) DEFÍNASE como personal de Planta Permanente, al personal que goza de estabilidad en el ámbito del Municipio de Río Grande.
- Art. 2º) DEFÍNASE como estabilidad en el ámbito del Municipio de Río Grande a la incorporación definitiva al cargo del Empleado Municipal.

- Art. 3º) El Personal de la Planta Permanente adquiere la estabilidad en el empleo cuando acredita un (1) año de antigüedad en Planta Permanente, probada idoneidad en el desempeño de las tareas asignadas y un nivel de desempeño satisfactorio en la evaluación del mismo.
- Art. 4º) Durante dicho periodo de tiempo un (1) año la designación podrá dejarse sin efecto en cualquier momento por razones de oportunidad, desempeño o conveniencia.
- Art. 5º) En los casos de suspensión de partidas del presupuesto, disolución de alguna dependencia y otras causales, el personal de Planta Permanente afectado por cualquiera de estas medidas, deberá ser reubicado en cualquier vacante de igual nivel, considerando siempre en primer termino, el sector al cual el agente pretenda para ser afectado, en caso de no reunir las condiciones exigidas para cubrir dicho cargo, el personal podrá ser capacitado para ocupar el mismo.
- Art. 6º) Para los casos encuadrados en el art. 5º de Personal de Planta Permanente se le respetara la asignación básica correspondiente al nivel escalafonario de las funciones desarrolladas alcanzadas. De reubicarse en funciones de menor nivel jerárquico se respetara la asignación básica del nivel escalafonario al que el agente hubiera accedido incluido los adicionales correspondientes de su función alcanzada.
- Art. 7º) El personal podrá ser trasladado a su pedido, cuando razones fundadas lo justifiquen, la dependencia actual pueda prescindir de sus servicios y sea aprobada la necesidad de incorporación de un nuevo personal en el destino solicitado.
- Art. 8º) La presente Ordenanza regirá a partir de su aprobación y hasta la homologación definitiva de la norma correspondiente; Estatuto-Escalafón o Convenio Colectivo de Trabajo, según corresponda.
- Art. 9º) Los alcances de esta Ordenanza es para todo el Personal de Planta Permanente con estabilidad en el empleo en el Municipio de Río Grande, excepto los comprendidos en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- Art. 10º) REGISTRESE. COMUNIQUESE AL DEPARTAMENTO EJECUTIVO MUNICIPAL. PUBLIQUESE EN EL BOLETÍN OFICIAL MUNICIPAL. CUMPLIDO ARCHIVESE.

DADA EN SESIÓN EXTRAORDINARIA DEL DIA 04 DE DICIEMBRE DE 2003.
Fr/OMV