

VISTO:

La ley N° 14.656 que establece el marco de empleo municipal, regula relaciones laborales y negociaciones colectivas de los trabajadores municipales de la provincia de buenos aires, sancionada por el Congreso de la Provincia de Buenos aires,

CONSIDERANDO

Que la ley en cuestión es derogatoria de la ley 11.757, otorgando un régimen marco para los trabajadores municipales de nuestra provincia, garantiza el derecho constitucional de la estabilidad laboral, el derecho al salario mínimo vital y móvil, posibilita a los trabajadores municipales las negociaciones colectivas en paritarias.

Que la ley mencionada en el Visto está en plena vigencia tanto en su Sección I - Régimen Marco de Empleo Municipal, como en su Sección II — Negociación Colectiva, desde 6 de Julio del corriente año.

Que la Sección III que establece un Régimen Supletorio de Empleo Municipal entrará en vigencia a partir del 6 de Enero del año 2016.

Que el artículo 65 de la ley en cuestión establece que las relaciones de empleo público de los trabajadores municipales se rigen supletoriamente por la presente sección, siempre que dentro de los ciento ochenta (180) días de la entrada en vigencia de la presente ley no se hubiera sancionado ordenanza municipal reglamentando un régimen de empleo municipal o no se hubiese suscripto un Convenio Colectivo de Trabajo.

Que el Honorable Concejo Deliberante sancionó la Ordenanza N° 3237/15 que en su artículo 2° establecía: “Arbítrense los medios necesarios para propiciar la Negociación Colectiva de conformidad al Artículo 64° sección II de la Ley Provincial N° 14656, a los fines de cumplimentar con lo establecido en el Artículo 65° de la Sección III”.

Que hasta el momento no se ha impulsado los mecanismos para que se lleve adelante la negociación colectiva prevista.

Que al momento de la presentación del presente proyecto ha ingresado a este Honorable Concejo Deliberante un proyecto de Estatuto que reglamenta el empleo municipal en Magdalena.

Que tomando conocimiento de su contenido surgen preceptos en franca oposición con la ley 14.656, como la restauración de la figura de la “disponibilidad absoluta” del trabajador municipal, con el agravante de que por medio de un decreto del Poder Ejecutivo se pueden suprimir cargos o funciones y declarar la cesantía del trabajador.

Que la estabilidad del trabajador ni siquiera puede ser objeto de negociación colectiva tal como lo establece el artículo 54 de la ley.

Que, por otra parte, el proyecto ingresado en fecha 15 de diciembre, disminuye clara y ostensiblemente de los derechos y beneficios otorgados por el Régimen Supletorio previsto en la ley.

Que a modo de ejemplo y sin ser taxativos, se puede observar que el proyecto de Estatuto otorga menos días por duelo, por exámenes y pre exámenes en estudios universitarios y de enseñanza media, reduce de 110 a 90 los días otorgados en la licencia por nacimiento y de 5 a 1 en el caso de la persona no gestante; obliga a garantizar servicios de guardia en casos de medidas de acción no solo en salud sino también en Obras Publicas o Acción Social; se incorporan obligaciones de guardar silencio de los hechos que ocurren en su ámbito de trabajo.

Que se dejan en manos de la reglamentación del Poder Ejecutivo Municipal derechos específicamente regulados en la ley como las licencias por nacimientos y gestaciones múltiples, nacimientos prematuros o con discapacidades, por interrupción del embarazo o los casos en los que el trabajador o trabajadora sean víctimas de violencia de genero.

Que en el Anexo I que forma parte del presente se han recogido los beneficios establecidos en el articulado y espíritu de la ley respetando los beneficios reconocidos como incorporar el concepto de “persona gestante”, se adoptan la mejor regulación observada en cuanto a la licencia a otorgarse para el de alimentación y cuidado de hijo. Se incorporan también las licencias por adaptación de hijos en los niveles de jardín maternal, preescolar y primer grado, por citación de autoridad escolar, por brindar tratamiento especial a hijos menores de 18 años.

Que además se establece que por cada año de antigüedad en la Administración Publica, se traten de servicios nacionales, provinciales o municipales, se computara un tres por ciento (3%) del valor de las unidades retributivas asignadas al nivel respectivo.

Que si bien este REGIMEN DE EMPLEO PUBLICO PARA EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA ha sido expuesto ante sectores sindicales, se entiende que en un futuro próximo debe surgir un Convenio Colectivo de Trabajo que regule todos los aspectos de la relación laboral entre la Municipalidad de Magdalena y sus trabajadores.

POR ELLO,

EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE, en uso de sus atribuciones sanciona la siguiente:

ORDENANZA

ARTÍCULO 1º: Apruébese a los fines de reglamentar las relaciones de empleo público de esta Comuna, en virtud de lo dispuesto por la Ley N° 14.656 el REGIMEN DE EMPLEO PUBLICO PARA EL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA, que como Anexo I forma parte de la presente.

ARTÍCULO 2º: Comuníquese, Regístrese, Archívese.-

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE MAGDALENA EL DÍA 04 DE MAYO DE 2016.-

Registrado bajo el N° 3260/16.-