

Belgrano 9 - Tel: (0358) 4969613 5813 Alcira - Córdoba

| Nº <u>43 Año 2014</u> D.E.M | |
|---|---|
| Iniciador: D.E.M. Documentación Presentada: PROYECTO DE ORDE | a defenda er et i i protisa et i et i e i i i i i e i e i e i e i e |
| Asunto: RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA TRA | BAJADORES MUNICIPALES. |
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |
| Iniciado el: 26/11/14 | |
| | |
| | |
| H.C.D. | |
| | |
| Entrada Secretaria Dia: 26/11/14 | 30/1/1 |
| Sesión Entrada Día: 27/11/14 | Acta № <u>39/14</u> |
| A Comisión | |
| De Peticiones y Acuerdos Generales | 45 (1994) |
| De Instrucción Pública, Higiene y Obras Públicas | |
| De Gobierno, Presupuesto y Hacienda | |
| | |
| Aprobado Día: 03/12/14 | Acta Nº40/14 |
| Resolución: ORDENANZA Nº 43/14 | <u> </u> |
| | |
| | |
| | |

Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com



HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE ALCIRA ORDENANZA Nº43/14

RÉGIMEN DISCIPLINARIO PARA TRABAJADORES MUNICIPALES

CAPÍTULO I

REGIMEN DE FALTAS

Ámbito de aplicación

ARTICULO 1°.- Las disposiciones de este Régimen Disciplinario se aplicarán a los trabajadores de planta permanente de la Municipalidad de Alcira Gigena que resulten responsables de faltas o delitos debidamente comprobados, en base a las constancias acumuladas en los expedientes o actuaciones correspondientes.

Garantías

ARTÍCULO 2º: Los trabajadores municipales gozan de las siguientes garantías:

- a) No podrán ser sancionados sino una sola vez por la misma causa.
- b) Tienen derecho a que se les garantice el debido proceso adjetivo, en los términos de la Ley de Procedimientos Administrativos Provincial.
- c) La sustanciación de los sumarios por hechos que puedan configurar delitos y la imposición de las sanciones pertinentes en el orden administrativo, son independientes de la causa criminal, excepto en aquellos casos en que de la sentencia definitiva surja la configuración de una causal más grave que la sancionada; en tal supuesto se podrá sustituir la medida aplicada por otra de mayor gravedad.

Faltas

ARTICULO 3º.- Serán consideradas faltas para este Régimen las acciones u omisiones que se describen en el Capítulo II, cuyo enunciado no es taxativo, y todas aquellas conductas que signifiquen violación de las normas generales, penales o laborales aplicables en la Municipalidad.

Sanciones. Aplicación

ARTICULO 4º.- Las sanciones se dispondrán en forma inmediata ante la comprobación fehaciente e inequívoca de una falta, o como consecuencia de la sustanciación de un sumario previo en los supuestos en que existieran cuestiones de hecho controvertidas.

Cómputo del plazo en caso de licencia.

ARTICULO 5°.- La sanción dispuesta contra un trabajador que se hallara en uso de licencia encuadrada dentro del régimen respectivo, se hará efectiva a partir de la fecha en que le corresponda tomar servicio.

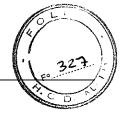
Sumarios. Reglamentación

ARTICULO 6°.- La reglamentación de los regímenes de sumarios será dictada por el Departamento Ejecutivo, respetando los principios establecidos por las Constituciones de la Nación y de la Provincia de Córdoba.

Sumarios. Caducidad. Sobreseimiento

ARTICULO 7°.- Transcurrido un (1) año desde la fecha de iniciación del sumario sin que la autoridad competente haya impuesto sanción disciplinaria alguna al trabajador, deberá disponerse el sobreseimiento en la causa por los hechos o actos que lo motivaron.

Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com



Sanciones

ARTÍCULO 8º.- Las sanciones que podrán aplicarse serán las siguientes:

- a) Apercibimiento: De aplicación en el caso de transgresiones que, por su falta de gravedad, no lleguen a ser sancionables por expresas disposiciones de este Régimen y tendrá como finalidad posibilitar la enmienda del infractor. Se registrará en la foja de servicios al solo efecto de establecer reincidencias.
- b) Suspensión: Se graduará desde uno (1) a treinta (30) días corridos, como máximo, por año calendario.
- c) Cesantía: Cuando el trabajador resulte responsable de faltas graves o de faltas que den lugar a suspensión que exceda de los treinta (30) días corridos, dentro de cada año calendario.
- d) Exoneración: En los casos de condena por sentencia firme, por delitos cometidos en perjuicio o referidos a la Administración Pública o en ejercicio de sus funciones, o en el caso de delitos que agravien a la Administración Pública, cuando la calificación de la conducta sea dolosa y se afecte el decoro de la función o el prestigio de la Administración. La exoneración inhabilita al trabajador sancionado para reingresar en la Administración Pública.

CAPÍTULO II

MEDIDAS PREVENTIVAS

Suspensión preventiva

ARTICULO 9º.- Los trabajadores podrán ser suspendidos preventivamente por las siguientes causas:

- a) Cuando, en principio, resulten responsables de la comisión de hechos graves o presuntivamente delictuosos.
- b) Cuando, por cualquier causa, sean privados de la libertad por autoridad competente en términos que impidan su concurrencia al servicio.
- c) Cuando fueran sometidos a proceso penal por motivos que se consideren inconvenientes para el desempeño de sus funciones o incompatibles con las mismas o lesionen el decoro o la investidura municipal.
- d) Cuando resulte necesario salvaguardar el principio de autoridad o de orden, en cuyo caso el Intendente Municipal podrá disponer de inmediato la suspensión preventiva por un plazo que no podrá exceder de cinco (5) jornadas normales de trabajo, a cuyo término el trabajador deberá reintegrársele con carácter provisional a la misma dependencia u otra, quedando su situación supeditada a la decisión posterior en las actuaciones que se promuevan.

Autoridad que las dispone

ARTICULO 10°.- Las suspensiones preventivas serán aplicadas por decisión del Secretario del área, con conocimiento y conformidad del Intendente Municipal.

Percepción de haberes

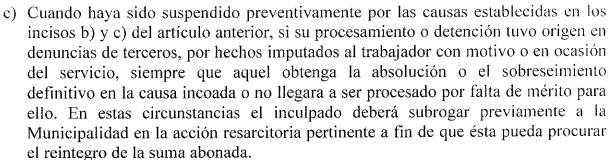
ARTICULO 11°.- El trabajador suspendido preventivamente tendrá derechos a la posterior percepción de los haberes correspondientes al período en que hubiera permanecido fuera de servicio:

a) Cuando haya sido suspendido preventivamente por las causas establecidas en el inciso a) del artículo anterior, si no resultare culpable.

b) Cuando haya sido suspendido preventivamente por las causas establecidas en los incisos b) y c) del artículo anterior resultare culpable y siempre que su procesamiento o detención se haya originado por denuncia de la Municipalidad.

Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba.

concejo_alcira@hotmail.com



d) Cuando haya sido suspendido preventivamente por las causas establecidas en el inciso d) del artículo anterior, salvo que le corresponda una sanción mayor.

Reintegro al servicio

ARTICULO 12º.- Cuando un trabajador hubiese sido detenido por autoridad competente o sometido a proceso penal, se dispondrá su inmediato reintegro al servicio a la sola presentación del certificado de libertad por falta de mérito, de no procesamiento, de sobreseimiento provisional o definitivo, o de absolución. En los casos en que la certificación no se refiera a un pronunciamiento definitivo, el reintegro tendrá carácter provisional.

Comunicación inmediata de la detención

ARTICULO 13°.- Todo trabajador que sea detenido por autoridad competente o puesto a disposición de la justicia, deberá dar conocimiento inmediato a su superior acerca de su situación, siempre que no medien impedimentos de fuerza mayor, todo lo cual justificará oportunamente en forma documentada.

Alejamiento de la función

ARTICULO 14°.- El trabajador podrá ser alejado de su función, con adscripción a otra dependencia con goce de igual remuneración, cuando la permanencia en su puesto pueda obstaculizar el esclarecimiento de hechos que afectan al servicio o a la organización.

CAPÍTULO III

MEDIDAS SANCIONATORIAS

Trabajadores sometidos a proceso penal. Sanciones

ARTICULO 15°.- Las sanciones que correspondiera aplicar a un trabajador sometido a proceso penal, por hechos ajenos a la Municipalidad, fuera de la suspensión preventiva, no podrá disponerse antes de haber tomado conocimiento de la resolución final que dicte la autoridad judicial.

Suspensión de cumplimiento

ARTICULO 16°.- En los casos de primera sanción, que no exceda de suspensión de cinco (5) días, se podrá disponer que quede en suspenso su cumplimiento, sin perjuicio de la correspondiente constancia en la foja de servicios.

Para fundar tal decisión se considerará la naturaleza y circunstancia del hecho, la conducta del imputado, que deberá ser intachable en los últimos tres (3) años y la antigüedad de aquél en la Municipalidad que no podrá ser inferior a tres (3) años.

La sanción se hará efectiva en el caso de que el trabajador incurra en reincidencia o reiteración en el término de un (1) año, a contar entre las fechas de comisión de ambos hechos, acumulándose en tal supuesto ambas sanciones.

El carácter suspensivo de una medida disciplinaria no libera del resarcimiento de los daños y perjuicios causados.

Autoridades que las disponen. Límites





Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com

Fo..325

ARTICULO 17°.- Las sanciones de suspensión serán aplicadas dentro de los siguientes límites:

- a) Hasta cinco (5) días de suspensión por los jefes inmediatos, correspondiendo al Departamento Ejecutivo establecer expresamente las jefaturas investidas de esa facultad.
- b) Hasta treinta (30) días de suspensión por el Secretario del área respectiva.

Cuando corresponda aplicar sanciones de suspensión superiores a las previstas en el inciso b) o sanciones de retrogradación, inhabilitación para ascender, cesantia o exoneración, el caso será elevado y resuelto por el Intendente Municipal, a cuyo fin se remitirá el detalle de las sanciones que le hubieran sido aplicadas al trabajador durante los tres (3) años anteriores a la fecha de comisión de la falta, con especificación de motivos.

Comunicación al Intendente Municipal

ARTICULO 18°.- Toda medida disciplinaria de amonestación o de sanción de suspensión dispuesta por los jefes inmediatos será comunicada al Intendente Municipal en el día de su aplicación.

Reparación de daños y perjuicios

ARTICULO 19°.- Cuando una falta provoque daños o perjuicios económicos para la Municipalidad o terceros, serán reparados pecuniariamente por el culpable.

Circunstancias

ARTICULO 20°.- Para la aplicación de las medidas disciplinarias que prevé este Régimen se considerarán las circunstancias eximentes, atenuantes o agravantes particulares de cada caso, teniéndose en cuenta especialmente:

- a) La naturaleza del hecho, los medios empleados para ejecutarlo y la importancia del daño o alteración de servicios causados.
- b) La existencia o no de intención dolosa, culpa o negligencia.
- c) La edad, antigüedad en el servicio y en el cargo, jerarquía, antecedentes administrativos y demás condiciones personales del imputado.
- d) El concepto personal del jefe inmediato.
- e) El grado de parentesco con el culpable en los casos de encubrimiento, siempre que no mediara beneficio como consecuencia del hecho.
- f) La intención de evitar un daño o perjuicio mayor.
- g) Las influencias de orden físico o psíquico que hubieran hecho difícil o imposible evitar el acto imputado.
- h) El caso fortuito o la fuerza mayor.

Decisión en casos de duda

ARTICULO 21°.- En los casos de duda sobre la imputabilidad, deberá resolverse en forma favorable al imputado.

Instigación

ARTICULO 22°.- Los que instigasen a otros a cometer un hecho punible o prestasen al autor o autores medios o ayuda sin los cuales no hubiera podido cometerse, se harán pasible de la sanción que corresponda a la falta.

Coautoría

ARTICULO 23°.- Los que cooperen en cualquier otra forma en la ejecución, consumación u ocultación del hecho, serán castigados como coautores, graduándose la medida según las circunstancias que rodeen su intervención.



Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com



Responsabilidad de jefes inmediatos

ARTICULO 24°.- Cuando se compruebe que la falta en que ha incurrido un trabajador obedezca a defecto de organización o fiscalización imputable a negligencia u otra falta de los jefes inmediatos, éstos compartirán la responsabilidad del hecho para la reparación de los perjuicios que se hubieran ocasionado, además de la sanción que se hagan acreedores por su falta personal.

Reincidencia y reiteración

ARTICULO 25°.- Tanto la reincidencia como la reiteración constituyen circunstancias agravantes de la responsabilidad del trabajador y son elementos de juicio para graduar la sanción correspondiente y cualquiera de esas dos situaciones será causa suficiente para disponer medidas disciplinarias de carácter grave, que podrán llegar hasta la cesantía.

Reincidencia y reiteración. Prescripción

ARTICULO 26°.- La ausencia de sanciones durante un período cinco (5) años consecutivos suprime los antecedentes disciplinarios, a los efectos de establecer reincidencias o reiteraciones. Este período se computará entre la fecha del hecho que se está juzgando y la del último anterior.

Faltas. Prescripción

ARTICULO 27°.- La imposición de la sanción disciplinaria sólo podrá ser aplicada dentro de los dos (2) años de la fecha en que se hubiera cometido la falta.

La existencia de un procedimiento administrativo necesario para determinar la responsabilidad, o la mediación de actividad judicial previa, interrumpirán el curso de la prescripción de la falta.

Concurso de faltas

ARTICULO 28°.- Cuando un trabajador incurra en concurso de faltas se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a) Cuando un hecho signifique la transgresión de distintas normas de este Régimen, se aplicará la sanción prevista para la falta más grave.
- b) En caso de concurrencia de hechos, cada uno de los cuales configure independientemente la misma falta, se acumularán las sanciones correspondientes a cada infracción, siempre que ello resulte posible; en caso de imposibilidad se aplicará la sanción mayor y en aquéllos en que corresponda suspensión se deberá estar a lo dispuesto por el artículo 195°, párrafo 2°, inciso a).
- c) Cuando concurran hechos independientes de distinta calificación o encuadre, se aplicará la sanción más grave.

Notificación

ARTICULO 29°.- Las sanciones deberán ser notificadas por escrito al trabajador por intermedio del jefe inmediato.

CAPITULO IV

FALTAS DEFINIDAS

Enumeración

ARTICULO 30°.- Las faltas que prevé este Régimen son las que se mencionan y definen a continuación.

- a) Negligencia.
- b) Indisciplina.
- c) Falta de puntualidad.



Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba.

concejo_alcira@hotmail.com



- d) Inasistencia injustificada.
- e) Abandono de tareas.
- f) Abandono de servicios.
- g) Falsedad.
- h) Faltas de decoro, moralidad o buenas costumbres.
- i) Daños.
- j) Manejo indebido de fondos.
- k) Infidencia en relación con el secreto de las comunicaciones
- 1) Infidencia a la reserva administrativa.
- m) Abuso del cargo.
- n) Hechos delictuosos.
- o) Omisión del cumplimiento de las disposiciones legales vigentes que regulan el consumo de productos o subproductos fabricados para fumar, elaborados con tabaco.

Negligencia

ARTICULO 31°.- Se considera negligencia:

- a) El descuido o la falta de aplicación en la ejecución de las tareas, o en la dirección de las mismas, cuando ella esté confiada al imputado.
- b) La omisión de realizar, pudiendo hacerlo, todo aquello que resulte necesario o conveniente a los servicios.
- c) Todo otro acto que demuestre la ausencia de atención al cumplimiento de las funciones asignadas.
- d) La baja calificación anual.

En estos casos, la sanción se graduará según la gravedad de la falta, los inconvenientes ocasionados al servicio o al monto del perjuicio patrimonial producido, pudiendo disponerse, incluso, la cesantía.

Indisciplina

ARTICULO 32°.- Se considera indisciplina:

- a) La inobservancia de las disposiciones internas o reglamentos de servicio, siempre que hubieran sido debidamente notificados y de público y notorio conocimiento o cumplimentadas con anterioridad por el imputado.
- b) La desobediencia de órdenes directas de un superior jerárquico.
- c) La transgresión de normas comunes de buen comportamiento en el lugar de trabajo.
- d) La alteración del orden en dependencias de la Municipalidad.
- e) La falta de respeto debido a los superiores jerárquicos o el menoscabo a sus personas o autoridad, en ejercicio de sus funciones o en ocasión de ellas, ya sea de hecho, de palabra o por escrito.
- f) Los actos que en las relaciones con terceros o con el personal provoquen incidentes por desatención o trato incorrecto.

En los casos en que del hecho derivase perjuicio patrimonial para la Municipalidad o para terceros, se aplicará suspensión de hasta treinta (30) días. En los de casos en que del hecho derivasen serios inconvenientes en los servicios podrá disponerse la cesantía.

Impuntualidad

ARTICULO 33°.- Se incurre en falta de puntualidad:

a) Cada vez que el trabajador tome servicio después de la hora establecida para iniciar o reiniciar sus tareas, excediendo el férmino de cinco (5) minutos que se fijan como tolerancia. Si el retraso supera los treinta (30) minutos no se le permitirá

Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com



tomar servicio y se le considerará una inasistencia injustificada, salvo comprobación de causal suficiente.

b) Cuando el trabajador tome servicio más de dos (2) veces al mes dentro del lapso de cinco (5) minutos fijado como tolerancia, las siguientes tomas de servicios dentro del plazo de tolerancia serán consideradas faltas de puntualidad.

Por falta de puntualidad se aplicarán las medidas disciplinarias que se especifican a continuación:

| Falta de puntualidad en el mes | Medidas disciplinarias |
|--------------------------------|-------------------------------|
| Primera | Apercibimiento |
| Segunda | Suspensión de un (1) día |
| Tercera | Suspensión de dos (2) días |
| Cuarta | Suspensión de tres (3) días |
| Quinta | Suspensión de cuatro (4) días |

El trabajador que incurra en más de cinco (5) faltas de puntualidad en un mes o en más de quince (15) en un semestre, será pasible de suspensión por el término de treinta (30) días. Si reincidiera en cualquiera de esas dos situaciones en el transcurso de un (1) año, será retrogradado y en caso de segunda reincidencia dentro del mismo período, corresponderá su cesantía.

Inasistencia injustificada

ARTICULO 34°.- La inasistencia injustificada que se produzca en días de trabajo motivará las siguientes medidas disciplinarias, sin perjuicio del descuento de los días inasistidos:

| Días inasistidos injustificadamente en el mes | Medida disciplinaria | |
|---|--|--|
| Hasta 1 día 1ª vez 2ª vez | Suspensión de un (1) día Suspensión de tres (3) días | |
| 3ª vez 4ª vez | Suspensión de cinco (5) días Suspensión de siete (7) días | |
| De 2 a 4 días | Suspensión de dos (2) días | |
| 2ª vez | Suspensión de dos (2) días Suspensión de seis (6) días | |
| 3ª vez | Suspensión de diez (10) días | |
| 4ª vez | Suspensión de quince (15) días | |

Las inasistencias de días continuados que se produzcan abarcando el final y el comienzo de meses consecutivos se computarán como producidas en el mes en que comenzara la ausencia.

Al trabajador que acumule más de seis (6) inasistencias injustificadas en un (1) año le corresponderá la cesantía. La inasistencia continuada, sin aviso de la causa que la justifique, que exceda de cinco (5) días, se encuadrará en lo prescripto por el artículo 35°.

Abandono de tareas

ARTICULO 35°.- Existirá abandono

cuando el trabajador descuide

Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba.

concejo_alcira@hotmail.com

circunstancialmente sus tareas específicas o las cosas a él confiadas o los trabajos que ocasionalmente le hubiesen sido encomendados.

El abandono de tareas es considerado como un hecho grave y será reprimido con suspensión de hasta treinta (30) días, pudiendo disponerse la cesantía en los casos de intención dolosa o de reincidencia.

Abandono de servicio

ARTICULO 36°.- Existirá abandono de servicio cuando el trabajador dejara de concurrir a realizar sus tareas por un término que exceda de cinco (5) días e, intimado formalmente a presentarse, no concurriera en el plazo acordado o no diera razón justificada de su ausencia en tiempo y forma. En tal caso se dispondrá la cesantía.

Falsedad

ARTICULO 37º.- Existirá falsedad cuando se realicen mutaciones u ocultaciones de la verdad en el ámbito de la Municipalidad. Se incurrirá en esta falta:

- a) Cuando se falte a la verdad en los casos en que el trabajador deba testimoniar.
- b) Cuando se formulen denuncias o acusaciones probadamente infundadas.
- c) Cuando se hicieran falsas constancias o se adulteren, mutilaren o destruyeren las auténticas.
- d) Cuando se aceptaran, a sabiendas, constancias o documentos falsos o fraguados.
- e) Cuando se usara, o pretendiera usar, constancias falsas o fraguadas con el fin de obtener un beneficio.

En estos casos, se aplicará suspensión hasta de treinta (30) días, pudiendo llegarse a la retrogradación o cesantía, según la gravedad del caso y las condiciones del imputado.

Falta de decoro, moralidad o buenas costumbres

ARTICULO 38°.- Comete falta de decoro, moralidad o buenas costumbres, el trabajador que incurra en alguno de los supuestos que se señalan a continuación, cuya enumeración no es taxativa:

- a) Cuando realice algún acto en el ejercicio de sus funciones, o fuera de ellas, que cause desprestigio a la Municipalidad.
- b) Cuando dé, o permita que se dé, un destino que no sea el correspondiente a valores. útiles, herramientas o materiales confiados a su custodia.
- c) Cuando incurra en hechos que resulten escandalosos en el ámbito de la Municipalidad, o que lleguen a afectar su condición de trabajador de la misma.
- d) Cuando tome intervención a favor de terceros en la tramitación de asuntos relacionados con la Municipalidad.
- e) Cuando solicite gratificaciones o dádivas basadas en la prestación de servicios a que estuviera obligado por sus funciones.
- f) Cuando sea condenado por autoridad judicial en razón de hechos que resulten incompatibles con su permanencia en la Municipalidad, ya fueran de orden privado o cometidos en el desempeño de funciones públicas.
- g) Cuando realice trabajos particulares relacionados con los servicios municipales o esté vinculado comercialmente con proveedores municipales, aun cuando esas actividades tengan lugar en horas libres.
- h) Cuando altere el orden y la prioridad del plan de gobierno municipal, mediante dádivas o recompensas.

En los casos precedentes podrá disponerse retrogradación, cesantía o exoneración si las circunstancias concretas así lo aconsejan. De no mediar cesantía o exoneración, podrá inhabilitarse al trabajador para desempeñar funciones que impliquen manejo de fondos.



Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba.

concejo_alcira@hotmail.com



ARTICULO 39º.- Existirán daños cuando se provoque destrucción o deterioro en documentos, libros o bienes patrimoniales propios o confiados a la Municipalidad; ya sea por acción u omisión.

En estos casos se aplicará suspensión hasta quince (15) días. En los casos de graves daños intencionales podrá disponerse hasta la cesantía o la exoneración.

Manejo indebido de fondos

ARTICULO 40°.- Existirá falta por el manejo indebido de fondos:

- a) Cuando el trabajador, en virtud del cargo o función desempeñada, haga uso indebido de los fondos o distraiga los mismos temporariamente en su provecho.
- b) Cuando omita facturar, o facture en menos, los importes que corresponden por servicios prestados o sumas debidas a la Municipalidad.

En estos casos se aplicará suspensión de hasta de treinta (30) días, con la accesoria de inhabilitación, pudiendo llegarse hasta la cesantía o exoneración cuando el hecho revistiera carácter doloso.

Infidencia con relación con el secreto de las comunicaciones

ARTICULO 41°.- Existirá falta de infidencia en relación con el secreto de las comunicaciones cuando el trabajador, abusando de sus funciones, escuche o permitiera escuchar las conversaciones telefónicas sin mediar razones de servicio o cuando divulgue aquellas que hubieran llegado a su conocimiento con motivo de sus tareas.

Infidencia a la reserva administrativa

ARTICULO 42º.-Existirá falta de infidencia a la reserva administrativa cuando el trabajador divulgara situaciones, constancias o actuaciones reservadas a la Municipalidad o a su personal.

Atendiendo a las circunstancias del caso, las faltas previstas en los Artículos 40° y 41°, podrán sancionarse hasta con la cesantía.

Abuso del cargo

ARTICULO 43°.- Existirá abuso del cargo cuando un superior, en uso de sus funciones, dispusiera medidas discrecionales, arbitrarias o que impliquen una transgresión a las normas vigentes.

En estos casos, se aplicará suspensión de hasta quince (15) días. En caso de reincidencia podrá disponerse suspensión hasta de treinta (30) días y, ante una nueva reiteración, corresponderá la retrogradación.

Prohibición de fumar

ARTICULO 44°.-Quedará constituida la falta prevista en el Artículo 29°, inciso o), cuando el trabajador municipal:

- a) Consuma, venda o de cualquier manera colabore en la instalación de publicidad, la promoción y/o la distribución gratuita de muestras de productos o subproductos fabricados para fumar, elaborados con tabaco, cualquiera sea su forma de presentación y forma de comercialización, en los edificios, centros y dependencias de la Administración Municipal durante su horario de trabajo.
- b) Facilite o consienta, de empleados municipales o de particulares, el consumo, la venta, la instalación de publicidad, la promoción y/o la distribución gratuita de muestras de productos o subproductos fabricados para fumar, elaborados con tabaco, cualquiera sea su forma de presentación y forma de comercialización en los edificios, centros y dependencias de lacadministración Municipal;



Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com

c) Omita cualquiera de los deberes vinculados con la vigilancia y la responsabilidad de corrección y sanción de las conductas anteriores y las que derivan de la legislación municipal vigente.

Por las faltas previstas precedentemente se aplicarán las medidas disciplinarias que se especifican a continuación:

| Falta | Medida disciplinaria |
|-------------|-------------------------------|
| Primera vez | Apercibimiento |
| Segunda vez | Suspensión de un (1) día |
| Tercera vez | Suspensión de dos (2) días |
| Cuarta vez | Suspensión de tres (3) días |
| Quinta vez | Suspensión de cuatro (4) días |

El trabajador que incurra en más de cinco (5) de estas faltas en un mes o en más de quince (15) en un semestre, será pasible de suspensión por el término de treinta (30) días. Si reincidiera en cualquiera de esas situaciones en el transcurso de un (1) año, será retrogradado y en caso de segunda reincidencia dentro del mismo período, corresponderá su cesantía.

Hechos delictuosos

ARTICULO 45°.- La sustanciación de sumarios administrativos por hechos que pudieran configurar delitos y la aplicación de las sanciones pertinentes en el orden administrativo serán independientes de la causa criminal, salvo el caso previsto en el artículo 14°. El sobreseimiento, falta de mérito o la absolución no habilita al trabajador a continuar en el servicio si el mismo fuera sancionado por una falta disciplinaria con una medida expulsiva.

La sanción que se imponga en el orden administrativo pendiente la causa penal, podrá ser sustituida por otra de mayor gravedad luego de dictada la sentencia definitiva en el proceso penal.

CAPITULO V

RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Recurso de reconsideración

ARTICULO 46°.- Todo trabajador tiene derecho a interponer recurso de reconsideración de la medida disciplinaria que le fuera aplicada ante el mismo funcionario que la dispuso.

Recurso jerárquico

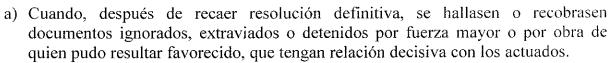
ARTICULO 47°.- Cuando el recurso de reconsideración fuera denegado, el trabajador podrá interponer el recurso jerárquico, siempre que se trate de suspensiones mayores a diez (10) días o sanciones más graves. El recurso jerárquico se presentará ante el funcionario que resolvió la reconsideración, quien deberá elevar el expediente a la autoridad superior correspondiente para su resolución. En materia de denegatoria por silencio se aplicarán las normas de la Ordenanza de Procedimiento Administrativo.

Recurso de revisión

ARTICULO 48°.- La revisión de las actuaciones implica la reapertura de las mismas y podrá ser solicitada por el trabajador afectado, por escrito y fundadamente, en cualquier época, siempre que la sanción no estuviera prescripta, siguiendo la vía jerárquica, o podrá ser dispuesta de oficio por la autoridad que hubiese resuelto la medida disciplinaria, siempre que se produzca alguna de la siguientes circunstancias:

Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba.

concejo_alcira@hotmail.com



b) Cuando la resolución se hubiera pronunciado en virtud de documentos o testimonios que posteriormente fueran reconocidos como falsos o así declarados por autoridad competente.

Vía judicial

ARTICULO 49°.- Las instancias previstas en los artículos precedentes son las únicas admitidas, sin perjuicio de los derechos que al trabajador le correspondan por ante la vía judicial, cuando se hubiera agotado la vía administrativa.

Plazos de interposición

ARTICULO 50°.- Los recursos establecidos en los Artículos 45° y 46° podrán ser interpuestos, para cada una de las instancias previstas, dentro de los plazos que se indican a continuación, a contar del día siguiente al que se notifique al interesado lo resuelto:

- a) Medidas preventivas: Dos (2) días hábiles.
- b) Suspensiones de hasta quince (15) días inclusive: Tres (3) días hábiles.
- c) Medidas superiores a suspensión de quince (15) días inclusive: Cinco (5) días hábiles.

Los recursos que se presentaran fuera de los términos precedentemente fijados no serán considerados, correspondiendo su devolución al recurrente, previa constancia en el mismo de la fecha de su presentación.

Sanción firme. Efectos

ARTICULO 51°.- Las sanciones quedarán firmes y surtirán todos sus efectos cuando el trabajador no ejerciera, en tiempo y forma, los recursos previstos en este Régimen, o cuando se produjera denegatoria en la última de las instancias establecidas.

Plazo para la resolución

ARTICULO 52º.- Los recursos establecidos en los Artículos 45° y 46° deberán ser resueltos dentro de los siguientes términos:

- a) El de reconsideración: Quince (15) días hábiles.
- b) El jerárquico: Veinte (20) días hábiles.
- c) El de revisión: Veinte (20) días hábiles.

Formalidades

ARTICULO 53°.- Los recursos de reconsideración y jerárquico deben ser interpuestos por escrito, en forma individual y fundada. Si en su presentación el trabajador incurriera en infracción al Artículo 31°, el recurso seguirá igualmente su trámite, sin perjuicio de la nueva sanción que pudiera corresponder.

Suspensión de cumplimiento de la sanción

ARTICULO 54°.- Mientras se sustancien los recursos quedará en suspenso el cumplimiento de la medida disciplinaria recurrida.

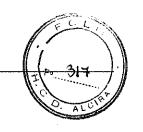
CAPITULO VI

INTERVENCION DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES

ARTICULO 55°.- Cuando el hecho imputado haya motivado la sustanciación de un sumario administrativo, previamente a su resolución y una vez concluida la instrucción, se



Belgrano 9 - Tel.: (0358) 4969613 - 5813 Alcira - Córdoba. concejo_alcira@hotmail.com



dará vista de lo actuado a la Organización Gremial correspondiente, siempre que el trabajador lo solicite, por el término de cinco (5) días hábiles. Durante ese plazo la organización Gremial podrá formular las manifestaciones que estime pertinentes y solicitar nuevas medidas de prueba. Esta intervención sindical tendrá lugar una vez vencida la vista conferida al trabajador en el respectivo sumario.

ARTICULO 56°.- En los casos de interposición de los recursos de reconsideración, jerárquico o de revisión, el trabajador podrá ser asesorado y defendido por la persona designada a tal efecto por la Organización Gremial correspondiente, la que podrá tomar conocimiento de todas las actuaciones producidas y solicitar nuevas medidas de prueba.

ARTICULO 57°.- A todos los efectos del régimen de faltas, el trabajador podrá designar, a su exclusivo costo, asesor letrado a los fines de su defensa.

ARTICULO 58°.- Comuniquese, publiquese, registrese y archivese.

DADO Y FIRMADO EN LA SALA DE SESIONES DEL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE ALCIRA A TRES DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DEL AÑO DOS MIL CATORCE.

Lic. MABELESPHIOZA Segretaria V.O.D. Municipalidad de Alcira (Cba.) CORDOBT

MARIANO M. BALLATORE Presidente H.C.D. Municipalidad de Alcira (Cba.)