

DECRETO N° 957 /2024

VISTO La Ordenanza N° 2285/2024 del HCD de Malargüe sancionada el 18 de julio de 2024, ingresada a este Departamento Ejecutivo el día 23 de julio del corriente, y

CONSIDERANDO:

QUE, se encuentra vigente la Ley N° 5.892 "Estatuto escalafón para personas con servicios en municipalidades", que comprende a todas las personas que por acto administrativo emanado de autoridad competente, prestan servicios remunerados en las municipalidades o en organismos públicos autárquicos, vinculados funcionalmente con una o más municipalidades de la provincia de Mendoza;

QUE, la mencionada ley fue sancionada el 12 de Agosto de 1992 y publicada en el Boletín Oficial, el 14 de Octubre de 1992;

QUE, a través del Decreto Municipal N° 2103/2015, de fecha 13 de noviembre de 2015, se HOMOLOGÓ el Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado el día 01 de octubre de 2015 entre la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Seccional Malargüe y la Municipalidad de Malargüe, firmado el día 06 de noviembre de 2015, ante la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza;

QUE, el artículo 4 del citado Convenio Colectivo establece que "Queda comprendido en las cláusulas del presente Convenio **todo el personal que preste servicios en relación de dependencia en la Municipalidad de Malargüe**, excluido el personal con cargos políticos.";

QUE, el artículo 5° de la Ley n° 5892, tercer párrafo, incorpora al **PERSONAL DOCENTE dentro del agrupamiento administrativo**;

QUE, en la Ordenanza N° 2285 de presupuesto municipal para el año 2024 crea las categorías bajo las cuales se las designará a las docentes que prestan servicio en los Centro de Apoyo Educativo de nivel primario y secundario y centros de primera infancia (jardines maternos) del departamento de Malargüe pero nunca hace referencia a la Academia Municipal de Inglés que también siendo empleados municipales ejercen la docencia;

QUE, en la República Argentina, la jerarquía normativa de las leyes se halla estructurada desde su vértice de la siguiente forma: Constitución nacional, convenios y tratados internacionales en materia de derechos humanos, leyes nacionales (sancionadas por el Congreso) y tratados internacionales, decretos reglamentarios de las leyes nacionales, ordenanzas municipales, y por último, edictos policiales (contravenciones municipales dictadas, perseguidas y penadas por la policía federal).

QUE, la legislación denominada de fondo (códigos de Comercio, Civil, Penal y Régimen de Contrato de Trabajo) rige en todo el territorio nacional, pues desde una perspectiva técnica se consideran leyes nacionales. Las normas de procedimiento son dictadas por las provincias.

QUE, "... en la República Argentina el artículo 31 de la Constitución Nacional es la norma que determina el orden jerárquico de los distintos componentes del sistema jurídico, al establecer, en lo pertinente, que la "Constitución, las leyes de la Nación que en su consecuencia se dicten por el Congreso y los tratados con las potencias extranjeras son la ley suprema de la Nación; y las autoridades de cada provincia están obligadas a conformarse a ella, no obstante cualquiera disposición en contrario que contengan las leyes o constituciones provinciales..." (Horacio Rosatti y Juan Carlos Maqueda).

Sr. Juan José Narambuena
Secretario de Desarrollo Humano
Municipalidad de Malargüe

Cdr. Celso A. Jaque
Intendente
Municipalidad de Malargüe

DECRETO Nº 957 /2024

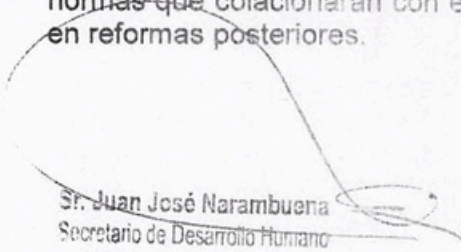
QUE, el convenio colectivo de trabajo es, en nuestro ordenamiento jurídico, una fuente de producción de normas jurídicas que regirán las condiciones de trabajo de un sector determinado de trabajadores y empleadores. Esta fuente normativa es característica en el derecho del trabajo, pues mediante ella las asociaciones sindicales logran que las condiciones de trabajo de un sector o empresa sean objeto de una negociación con el sector de los empleadores, situación dada entre la Municipalidad de Malargüe y ATE en el caso del departamento de Malargüe;

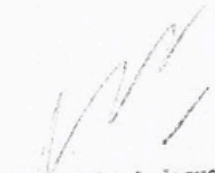
QUE, el efecto normativo de un Convenio Colectivo de Trabajo es expansivo pues las normas del convenio son, cumplidos los requisitos establecidos para su celebración y los relativos a su contenido, obligatorias no solo para quienes lo celebraron sino para todos los empleadores y **trabajadores que desarrollen la actividad regulada por el convenio y estén comprendidos en su ámbito de aplicación**. La obligatoriedad señalada se logra mediante la homologación del convenio, que realiza el Estado, luego de cumplidos ciertos controles de legalidad y de oportunidad, en este caso ha sido homologado por la autoridad provincial competente, razón por la cual no solamente alcanza a todos los trabajadores de la Municipalidad de Malargüe sino que no puede ser modificado por una Ordenanza, aún bajo el supuesto de la regulación más favorable por cuanto rompe el principio vital de las Convenciones Colectivas de Trabajo y que en el caso particular de la presente ordenanza en particular algunos artículos de la misma colisiona de lleno con lo preceptuado por el CCT suscripto oportunamente y vigente en la actualidad ,

QUE, el ART. 3 de la ley 5892 establece que "Para la determinación de los derechos y obligaciones que corresponden a cada uno de los empleados comprendidos en el presente estatuto escalafón, las plantas de personal incluidos dentro de sus disposiciones, **son clasificadas por categorías**. Se reconocen **grados dentro de cada categoría**, como factores de adecuación remuneratoria, destinados a premiar la eficiencia del personal en el cumplimiento de sus servicios. A su vez, **las funciones que se asignen a los trabajadores municipales responden a los agrupamientos contenidos en la presente ley, cuyos segmentos se denominan tramos**. La prestación puede incluirse en alguna de las modalidades previstas por este estatuto.", razón por la cual no se contempla la creación de "figuras" y "carreras" por fuera de la normativa, por lo cual el artículo 1 de la Ordenanza 2285/2024 es contrario al espíritu de la Ley 5892 y del Convenio Colectivo de Trabajo vigente para todo el personal de la Municipalidad de Malargüe;

QUE, aún cuando la Ley Nº 4934 Estatuto del Docente, Mendoza, en el artículo 1 establece "La presente ley determina los deberes y derechos del personal docente, que se desempeña como tal, en todo el territorio de la provincia, ya sea en establecimientos educacionales del estado provincial, municipal y privados adscriptos", la misma no es de aplicación por cuanto la ley que establece el escalafón municipal es posterior e incorpora a los docentes que trabajan en el municipio bajo dicho régimen; por lo tanto no se puede por una ordenanza cambiar el espíritu de la Ley;

QUE, los constitucionalistas que en 1853 pensaron y concretaron nuestra Constitución Argentina, no pudieron ni siquiera suponer la existencia posterior del Constitucionalismo Social, sin embargo su creación no fue incompatible con las nuevas ideas que florecerían en el siglo XX. De tal forma, nuestra Constitución no contenía normas que colacionarían con esos principios o que impidiera la recepción de los mismos en reformas posteriores.


Sr. Juan José Narambuena
Secretario de Desarrollo Humano
Municipalidad de Malargüe


Cdr. Celso A. Jaque
Intendente
Municipalidad de Malargüe

DECRETO N° 957 /2024

QUE, fue así, que se pudo absorber la reforma de 1949, que luego fuera dejada de lado y que no hubiera inconveniente en volver al viejo texto, sin perjuicio del agregado del artículo 14 bis, que fue considerado un verdadero catálogo social. Un catálogo mínimo que abrió, no obstante, las puertas de la modernidad, dejando penetrar aires renovados de libertad, justicia, bienestar social, etc.

QUE, Se buscó, de tal forma, la inserción de los derechos sociales, en una consideración de las personas, no sólo como individuos, sino como miembros componentes de grupos societarios pequeños, pero de gran repercusión en la vida del país, sobre todo en lo atinente a la educación, a la cultura, a lo social, al trabajo, a la seguridad social, etc.

QUE, se está, en ese entonces, en la búsqueda clara de prestaciones positivas a cargo del Estado y se abre camino a una concepción según la cual, el mismo, no sólo debe garantizar el libre goce de los derechos, sino que debe desplegar una intensa actividad, a los efectos de remover los obstáculos para hacer efectivo su ejercicio, promoviendo a los ciudadanos hacia su propia liberación y desarrollo.

QUE, en ese entonces, estamos en pleno tránsito del Estado Gendarme, al Estado de Bienestar Social, en una auténtica búsqueda de coordinación y armonización de la libertad individual, de la autonomía de la voluntad, con la justicia social y con la realización de la solidaridad. Se busca, en suma, la concreción de un Estado democrático y social donde se ponga el acento en los derechos fundamentales para todos los hombres, incluidos los marginados, los hiposuficientes, y en general, los que menos pueden atendiendo a sus necesidades básicas y a su dignidad.

QUE, empieza a despuntar en el horizonte, como valor fundamental, social y jurídico, la solidaridad, pero también, en algunos, la necesaria comprensión de que las expectativas, no pueden ser más altas, en concreto, que las posibilidades reales, para no caer en la frustración de las apetencias truncas.

QUE, en este marco nació el artículo 14 bis de la Constitución Nacional Argentina, como una suerte de tabla de derechos básicos, entre otros, el derecho protectorio, el derecho a trabajar, a hacerlo en condiciones dignas y equitativas, a la jornada limitada, al salario justo, al descanso y vacaciones pagos, a la participación en la ganancia de las empresas, con control en la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario, estabilidad del empleado público, organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

QUE, se garantizó a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y el arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.

QUE, el Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter integral e irrenunciable. En especial la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.

Sr. Juan José Narambuena
Secretario de Desarrollo Humano
Municipalidad de Malargüe

Cdor. Celso A. Jaque
Intendente
Municipalidad de Malargüe

QUE, existe una creencia errónea pero ampliamente difundida, que considera que la aplicación de un convenio colectivo de trabajo es una situación voluntaria para las partes vinculadas por un contrato de trabajo. Como consecuencia de ello, se suele afirmar –erróneamente- que una empresa puede aplicar -o no- un convenio colectivo según su voluntad, o creer que un trabajador puede "elegir" en qué convenio colectivo de trabajo quedar encuadrado.

QUE, como sostiene la Dra. Diana María Uzal, tampoco es la afiliación a un sindicato o a una obra social (voluntarias) lo que determina la inclusión/exclusión en un convenio (imperativo), ni la denominación interna que se le adjudique a un puesto de trabajo, sino que debe dilucidarse en razón del ámbito de aplicación que comprende el instrumento y teniendo en cuenta las características de la tarea del trabajador involucrado,

QUE, la aplicación de un convenio colectivo de trabajo constituye una obligación amparada por el orden público laboral, y por ende las partes vinculadas por un contrato de trabajo no están facultadas para disponer la no aplicación del mismo en forma unilateral, afectando los derechos que la norma convencional prevé para los dependientes. ("De Luis, Miguel Alberto c/Coto C.I.C. S.A. s/despido" Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo – Sala VI – 21/10/2011). En este marco, y como puede apreciarse, la voluntad de las partes del contrato de trabajo no tiene incidencia alguna en cuanto a la determinación de las normas laborales, ya sea de derecho individual o colectivo, que resultan aplicables a dicha relación.

QUE, en definitiva: No es posible cambiar el encuadramiento convencional porque un trabajador lo solicite, ya que el convenio colectivo aplicable se resuelve en consideración a la actividad desarrollada por la empresa y las tareas a ser realizadas por el trabajador, en el caso bajo análisis no puede cambiarse unilateralmente, por una Ordenanza, el tratamiento de la relación laboral y su encuadramiento del personal docente que cumple funciones en la Municipalidad de Malargüe, por cuanto la Ley N° 5.892 "Estatuto escalafón para personas con servicios en municipalidades" y el Convenio Colectivo de Trabajo que regula a los empleados municipales de Malargüe es claro y preciso en cuanto a que el alcance es para todos los empleados con la única excepción de los cargos políticos,

QUE, la doctrina ha explicado que la homologación del convenio celebrado conforme a los requisitos formales dispuestos por la ley, se hace depender de ciertas condiciones de orden material, la no violación de disposiciones de orden público y conformidad con la política económica social del Estado, relativa a la protección de las minorías y las condiciones de vida de la población consumidora, y que el efecto normativo se limita a las cláusulas destinadas a regular las relaciones individuales de trabajo (Krotoschin, Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Bs. As, 1981, p. 152/53) Para este jurista, las cláusulas normativas eliminan las cláusulas contrarias, sea que provengan de la voluntad de las partes individuales (expresada en el contrato de trabajo) o rijan por la aplicación de una convención colectiva anterior. También señala que las disposiciones de carácter normativo no se "incorporan" a los contratos de trabajo, sino que actúan sobre éstos desde fuera, al igual que la ley, como fuente de derecho objetivo (Ibídem, p. 162), razón por la cual no se podrían aplicar las disposiciones establecidas en los artículos 2° 3°, 7°, 8°, 9°, 17°, 22°, 23°, 32°, 33°, 34°, 39°, 40°, 42°, 46° y 48°;

QUE no menos importante de destacar que al crear el escalafón docente ha omitido mencionar a quienes son empleados municipales y cumplen la función como docente en la academia municipal de inglés tomando la presente ordenanza discriminatoria de las personas que ejercen esa función por lo tanto la presente no se aplica a todos los docentes sino que está dirigida solamente a los docentes que enuncia,

Sr. Juan José Narambuena
Secretario de Desarrollo Humano
Municipalidad de Malargüe

Cdr. Celso A. Jaque
Intendente
Municipalidad de Malargüe

QUE el régimen de categorías en el orden municipal está previsto por la ordenanza de presupuesto y es ese el ámbito para otorgar las categorías a los empleados municipales y que además los adicionales están previsto en el artículo 24 al 26 de la ley 5892,

Por ello en uso de las facultades que le son propias

EL SEÑOR INTENDENTE MUNICIPAL DE MALARGÜE

DECRETA

ARTICULO 1°: **VETAR** parcialmente los artículos 1°, 2°, 3°, 7°, 8°, 9°, 17°, 18°, 22°, 23°, 30, 32°, 33°, 34°, 37°, 38°, 39°, 40°, 42°, 46° y 48° por ser de aplicación imposible por cuanto todos los empleados municipales, independientemente del cargo, título o profesión; están alcanzados por las disposiciones de la Ley N° 5.892 y el Convenio Colectivo de Trabajo homologado por el Decreto Municipal N° 2103/2015, de fecha 13 de noviembre de 2015, celebrado el día 01 de octubre de 2015 entre la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Seccional Malargüe y la Municipalidad de Malargüe, firmado el día 06 de noviembre de 2015, ante la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia de Mendoza

ARTICULO 2°: **REMÍTASE** copia del presente al Honorable Concejo Deliberante de Malargüe, para su conocimiento y efectos que corresponda.;

ARTICULO 3°: **COMUNÍQUESE** y oportunamente, archívese.

MALARGÜE, MZA 30 de julio de 2024.

Sr. Juan José Narambuena
Secretario de Desarrollo Humano
Municipalidad de Malargüe

Cdr. Celso A. Jaque
Intendente