

ANEXO I
REGIMEN DE SANCIONES DISCIPLINARIAS
DE LA AUTORIDAD DE CUENCA MATANZA RIACHUELO

ARTÍCULO 1º.- El personal en relación de dependencia con la AUTORIDAD DE CUENCA MATANZA RIACHUELO (ACUMAR) comprendido en el Convenio Colectivo de Trabajo N° 1390/14 "E" homologado por DISPOSICIÓN de la SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO N° 376/14, no podrá ser privado de su empleo ni ser objeto de medidas disciplinarias sin que se le garantice el debido proceso adjetivo en los términos del artículo 1º inciso f) de la Ley N° 19.549 o la que en el futuro la sustituya.

Los trabajadores contratados por tiempo determinado exclusivamente para la prestación de servicios de carácter transitorio o eventual, cuyas labores son a término, están comprendidos en lo establecido en el párrafo precedente, sin perjuicio de ello, su designación o contratación podrá ser cancelada en cualquier momento mediante decisión fundada conforme a las cláusulas contractuales, o se extinguirá de pleno derecho por el simple vencimiento del plazo del contrato si éste no fuera renovado.

No están comprendidos en este régimen los contratos denominados de Obras o Servicios.

ARTÍCULO 2º.- El personal podrá ser objeto de las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta TREINTA (30) días en un año, contados a partir de la primera suspensión. La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, en días corridos, debiendo computarse la misma a partir del primer día hábil siguiente al de su notificación.
- c) Expulsión o cesantía. La sanción de expulsión o cesantía importa el despido con justa causa en los términos del

artículo 242 de la Ley de Contrato de Trabajo- N° 20.744
- T. O. Decreto N° 390/1976-.

ARTÍCULO 3°.- Son causas para imponer las sanciones de apercibimiento o suspensión de hasta TREINTA (30) días:

a) Incumplimiento reiterado de la carga horaria o del horario establecido en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores. El personal que sin causa justificada incurra en incumplimiento de la carga horaria o no cumpla con el horario fijado se hará pasible de las siguientes sanciones, de acuerdo con la magnitud del incumplimiento del horario y las circunstancias del caso:

1° y 2° incumplimiento: sin sanción.

3° incumplimiento: primer apercibimiento. 4°
incumplimiento: segundo apercibimiento.

5° incumplimiento: tercer apercibimiento o UN (1) día de suspensión.

6° incumplimiento: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión.

7° incumplimiento: de UNO (1) a DOS (2) días de suspensión.

8° incumplimiento: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión.

9° incumplimiento: de DOS (2) a TRES (3) días de suspensión.

10° incumplimiento: de TRES (3) a CUATRO (4) días de suspensión.

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

Las suspensiones que se apliquen son sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las horas completas no trabajadas.

Cuando el incumplimiento de la carga horaria diaria importe más de CUATRO (4) horas completas de labor sin justificar, se considerará una inasistencia.

b) Inasistencias injustificadas que no exceden de DIEZ (10) días discontinuos en el lapso de DOCE (12) meses inmediatos

anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas, de conformidad con lo previsto en el inc. b) del artículo 4° del presente.

El personal que sin causa justificada por autoridad competente incurra en inasistencias se hará pasible de las siguientes sanciones:

- 1° inasistencia: apercibimiento.
- 2° inasistencia: UN (1) día de suspensión.
- 3° inasistencia: UN (1) día de suspensión.
- 4° inasistencia: DOS (2) días de suspensión.
- 5° inasistencia: TRES (3) días de suspensión.
- 6° inasistencia: TRES (3) días de suspensión.
- 7° inasistencia: CUATRO (4) días de suspensión.
- 8° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión.
- 9° inasistencia: CINCO (5) días de suspensión.
- 10° inasistencia: SEIS (6) días de suspensión.

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

Las suspensiones se aplican sin perjuicio del descuento de haberes correspondiente a las inasistencias incurridas.

c) Incumplimiento de los deberes determinados en el artículo 25 del Convenio Colectivo de Trabajo N° 1390/14 "E" homologado por la Disposición de la SUBDIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO N° 376/2014, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la causal de cesantía.

ARTÍCULO 4°.- Son causales para imponer la expulsión o cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de DIEZ (10) días discontinuos, en los DOCE (12) meses inmediatos anteriores.
- b) Abandono de tareas, el cual se considerará consumado cuando el agente registrare más de CINCO (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y

fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.

Una vez cumplidas DOS (2) inasistencias consecutivas sin justificación, la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS deberá intimar al agente por medio fehaciente en el último domicilio registrado, a que se presente al organismo a prestar tareas y justifique sus inasistencias mediante los elementos de prueba que correspondan, haciéndole saber que en caso de no presentarse y de incurrir en más inasistencias injustificadas que excedan los CINCO (5) días continuos, quedará configurada la causal de abandono de servicio aplicándose la sanción de expulsión o cesantía. En caso de que el agente se encontrara imposibilitado de concurrir al organismo, deberá remitir las justificaciones pertinentes a la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

c) Infracciones reiteradas que hayan dado lugar a TREINTA (30) días de suspensión en los DOCE (12) meses anteriores.

d) Incumplimiento de los deberes y prohibiciones establecidos en los artículos 25 y 26 del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por la Disposición de la SUBDIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO N° 376/2014, cuando por la magnitud y gravedad de la falta así correspondiere.

e) Delito doloso no referido a la Administración Pública, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio del organismo o del agente. Corresponderá la aplicación de la sanción de cesantía cuando el agente resulte condenado judicialmente.

f) Obtención de la calificación más baja, conforme la escala aprobada por la ACUMAR para evaluar el desempeño, durante TRES (3) años consecutivos o CUATRO (4) alternados en los últimos DIEZ (10) años de servicio.

g) Sentencia condenatoria firme por delito contra la Administración Pública.

h) Falta grave que perjudique materialmente a la Administración Pública.

i) Imposición como pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para el ejercicio de la función pública en los términos descriptos en los artículos 19 y siguientes del CÓDIGO PENAL DE LA NACIÓN ARGENTINA.

j) Incumplimiento a los Deberes y Pautas de Comportamiento Ético y al Régimen de Declaraciones Juradas establecidos en los Capítulos II y III, respectivamente, de la Ley N° 25.188, y sus modificatorias, o la que en el futuro la reemplace.

Para que se configure las causales previstas en los incisos e), g) e i) del presente, con carácter previo a la aplicación de la cesantía, se deberá contar con copia autenticada de la sentencia firme recaída en los autos correspondientes.

ARTÍCULO 5°.- La aplicación de las sanciones de apercibimiento o suspensión de hasta el máximo de CINCO (5) días, no requerirá la instrucción de sumario.

Las suspensiones que excedan de dicho plazo serán aplicadas previa instrucción de un sumario, salvo que se funden en las causales previstas en los incisos a) y b) del artículo 3°.

La sanción de expulsión o cesantía será aplicada previa instrucción de sumario, salvo que medien las causales previstas en los incisos a), b) y c) del artículo 4°. Sin perjuicio de ello, en todos los casos se garantizará el derecho de defensa de las personas involucradas, concediéndoles la oportunidad de efectuar su descargo por escrito y ofrecer y producir la prueba de la que intenten valerse.

ARTÍCULO 6°.- La aplicación de sanciones disciplinarias se sujetará a las siguientes previsiones:

a) Aplicación de apercibimiento y suspensión de hasta CINCO (5) días:

La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS deberá notificar al agente en forma fehaciente de las imputaciones que se le formulan, citándolo en el mismo acto a una audiencia a realizarse dentro de los CINCO (5) días a partir de la fecha de la notificación, para que efectúe su descargo pudiendo acompañar las pruebas que estime necesarias.

Efectuada la audiencia y/o sustanciada la prueba si correspondiere o vencido el plazo previsto en el párrafo anterior la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS resolverá sin más trámite.

En caso de tratarse de una conducta encuadrada en el artículo 3 inciso c), que amerite una sanción que exceda los CINCO (5) días de suspensión, la PRESIDENCIA de ACUMAR deberá ordenar la instrucción del correspondiente sumario administrativo.

b) Aplicación de suspensión que exceda de CINCO (5) días en los supuestos de los incisos a) y b) del artículo 3° y de expulsión o cesantía en los casos de los incisos a), b) y c) del artículo 4°.

La DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS deberá notificar en forma fehaciente al agente involucrado de las imputaciones que se le formulan.

El agente podrá efectuar su descargo, dentro del plazo de DIEZ (10) días a partir de la notificación, pudiendo acompañar las pruebas que estime necesarias.

Una vez efectuado el descargo y/o sustanciada la prueba si correspondiere o vencido el plazo previsto en el párrafo anterior y previo dictamen del servicio jurídico permanente del área, la autoridad competente resolverá en el término de TREINTA (30) días a partir de la emisión del referido dictamen.

En los supuestos en que se propicie aplicar una sanción de apercibimiento o suspensión conforme los incisos a) y b) del artículo 3° el acto administrativo deberá ser dictado por la DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS, en el resto de los casos resolverá la PRESIDENCIA de ACUMAR.

En los casos en que se propicie aplicar la sanción de expulsión o cesantía deberá resolver la PRESIDENCIA de ACUMAR.

ARTÍCULO 7º.- Dentro de los TREINTA (30) días corridos de notificada la medida, el trabajador podrá cuestionar su procedencia y el tipo o extensión de la misma, para que se la suprima, sustituya por otra o limite según los casos mediante el recurso establecido en el artículo 2º de la Resolución ACUMAR N° 5/2009 o aquella que en el futuro la reemplace. Vencido dicho término sin que el trabajador cuestione la medida, se tendrá por consentida la sanción disciplinaria.

Lo establecido en el presente artículo deberá ser notificado junto con la medida que dispone la sanción.

ARTÍCULO 8º.- Los plazos de prescripción para la aplicación de las sanciones disciplinarias se computarán de la siguiente forma:

a) Causales que dieran lugar a la aplicación de apercibimiento y suspensión: UN (1) año.

b) Causales que dieran lugar a la cesantía: DOS (2) años.
En todos los casos, el plazo se contará a partir del momento de la comisión de la falta.

ARTÍCULO 9º.- La aplicación de sanciones que requieran la instrucción de sumario, se sujetará a las previsiones de la Resolución N° RESOL-2018-134-APN-ACUMAR#MAD, o la que el futuro la reemplace, sin perjuicio de lo cual deberá observarse lo siguiente:

a) INSTRUCTORES. La sustanciación de las informaciones sumarias y los sumarios administrativos se efectuará en la UNIDAD DE SUMARIOS ADMINISTRATIVOS y estará a cargo del responsable de dicha unidad o del profesional letrado que designe "ad hoc" la PRESIDENCIA de ACUMAR.

b) VIA RECURSIVA. Contra las resoluciones de ACUMAR podrá interponerse el recurso previsto en el artículo 2° de la Resolución ACUMAR N° 5/2009, o aquella que en el futuro la reemplace, conforme los plazos establecidos en el artículo 7 de este Régimen.



República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2018 - Año del Centenario de la Reforma Universitaria

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número:

Referencia: Anexo I - Régimen de Sanciones Disciplinarias.

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 9 pagina/s.