



COMPROMISO POR CONCORDIA

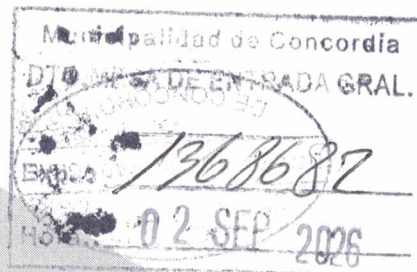
PARTIDO LOCAL · PROPUESTAS PARA UNA MEJOR GESTIÓN PÚBLICA



Concordia, 1 de septiembre de 2026

Ref.: Elevación del Proyecto de Ordenanza - Régimen de Protección, Continuidad y Regularización del Personal Contratado con Aportes

**Al Señor
Presidente Municipal de Concordia
Dr. Francisco Azcué
S / D**



De nuestra mayor consideración:

Nos dirigimos a Ud., en representación de Compromiso por Concordia, a efectos de elevar para su consideración el Proyecto de Ordenanza denominado "RÉGIMEN DE PROTECCIÓN, CONTINUIDAD Y REGULARIZACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO CON APORTES", a fin de que ese Departamento Ejecutivo evalúe su contenido y, de considerarlo pertinente, impulse su tratamiento institucional.

El proyecto establece condiciones y criterios objetivos para la contratación, renovación, rescisión o no renovación del personal contratado con aportes, junto con garantías contra decisiones arbitrarias y mecanismos graduales de regularización mediante concursos.

La presentación se realiza en el marco de la voluntad de nuestro espacio de colaborar con propuestas y reformas de política pública que consideramos necesarias para mejorar y modernizar la administración municipal. En esta oportunidad, las iniciativas se vinculan específicamente con la política de recursos humanos y con la protección, organización y reconocimiento de los trabajadores municipales.

Quedamos a entera disposición de ese Departamento Ejecutivo para ampliar los fundamentos, brindar información complementaria o participar de las instancias técnicas que se consideren convenientes para el análisis de la propuesta.

Sin otro particular, saludamos a Ud. atentamente.

ALVARO E. SIERRA
Contador Público Nacional
Mat. 3403 C.P.C.E.E.R.

PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151

Guido Augusto Longo
Contador Público Nacional
Diploma UN
Mat. 5854 C.P.C.E.E.R.

DRI, SIMÓN
Prof. Sup. Ciencias Sociales

RONDOLO
2. RONDEL
Ge. SEO. Y SAUD OUP
LOOKY CHISEA

MONICA LILIANA LIFSCHITZ
CONTADORA PÚBLICA
MAT. 5002 C.P.C.E.E.R.
U.N.E.R.

COMPROMISO POR CONCORDIA | Concordia, Entre Ríos



PROYECTO DE ORDENANZA

RÉGIMEN DE PROTECCIÓN, CONTINUIDAD Y REGULARIZACIÓN DEL PERSONAL CONTRATADO CON APORTES

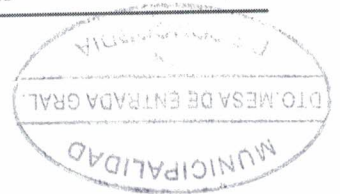
Municipalidad de Concordia

Protección frente a la no renovación arbitraria • Motivación obligatoria •
Derecho de defensa • Regularización gradual por concurso

ALVARO E. SIERRA
Contador Público Nacional
Mat. 3403 C.P.C.E.E.R.

Concordia, Entre Ríos • 2026

PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151



PROYECTO DE ORDENANZA

VISTO

La Constitución Nacional, en especial sus artículos 14 bis, 16 y 18; la Constitución de la Provincia de Entre Ríos, especialmente sus artículos 42, 44 y concordantes; la Ley Provincial Nº 10.027 de Régimen Municipal; la Ordenanza Nº 11.275 -Estatuto y Escalafón de Empleados y Obreros Municipales-; la Ordenanza Nº 31.641 de Procedimiento Administrativo Municipal; el Decreto Nº 1.347/2006 y demás normas municipales que regulan los contratos con aportes; y

CONSIDERANDO

Que la Municipalidad de Concordia utiliza contratos con aportes para atender distintas necesidades de funcionamiento, bajo modalidades temporales que, en numerosos casos, son renovadas periódicamente y se extienden durante varios años;

Que quienes se desempeñan bajo esta modalidad cumplen horarios, reciben instrucciones de autoridades municipales, desarrollan funciones dentro de la estructura administrativa, utilizan bienes y recursos públicos y prestan servicios personales de manera continuada;

Que la denominación contractual no puede impedir que se consideren las condiciones reales de prestación, especialmente cuando las tareas desarrolladas son ordinarias, habituales y necesarias para el funcionamiento permanente del Municipio;

Que la ausencia de reglas claras sobre renovación, rescisión y evaluación deja a los trabajadores expuestos a decisiones que pueden fundarse en razones políticas, personales, presupuestarias no acreditadas o en criterios ajenos a la idoneidad y a las necesidades del servicio;

Que el carácter no permanente del vínculo no habilita a la Administración a actuar sin causa, sin motivación, con desviación de poder o mediante prácticas discriminatorias o persecutorias;

Que la potestad del Departamento Ejecutivo para organizar los recursos humanos debe armonizarse con los principios de legalidad, razonabilidad, igualdad, buena fe, transparencia, protección del trabajo, primacía de la realidad y continuidad de los servicios públicos;

Que la Constitución de Entre Ríos reconoce garantías específicas en materia de empleo público y exige que las decisiones administrativas se sujeten a procedimientos objetivos y no discriminatorios;

Que la Corte Suprema de Justicia de la Nación, en precedentes como "Ramos, José Luis c/ Estado Nacional", reconoció que el uso sucesivo y prolongado de contrataciones temporarias para cubrir necesidades permanentes puede generar una legítima expectativa de continuidad y una protección frente a la desvinculación arbitraria;

Que el régimen a crear debe distinguir entre contrataciones genuinamente temporarias y vínculos utilizados para cubrir funciones permanentes, evitando tanto la precarización indefinida como el ingreso automático a planta sin cargo presupuestario ni concurso;

Que corresponde establecer garantías reforzadas para quienes acrediten antigüedad, evaluaciones satisfactorias, capacitación y, especialmente, para quienes hayan aprobado concursos públicos o procedimientos formales de selección;

Que la profesionalización del Estado municipal requiere valorar la experiencia acumulada, preservar a los trabajadores idóneos y planificar mecanismos graduales y transparentes de regularización;

Que toda política de reducción de contratos debe basarse en criterios generales, objetivos, verificables y no discriminatorios, evaluando previamente su impacto sobre la prestación de los servicios municipales;

Que la presente regulación no impide al Departamento Ejecutivo extinguir o no renovar contratos cuando exista una causa real y debidamente acreditada, sino que procura evitar que dicha facultad sea ejercida de forma arbitraria o como instrumento de represalia;

Que corresponde al Honorable Concejo Deliberante reglamentar el empleo público municipal dentro de las competencias reconocidas por la Constitución provincial y la Ley N° 10.027;

POR ELLO:

**EL HONORABLE CONCEJO DELIBERANTE DE LA MUNICIPALIDAD DE CONCORDIA
SANCIONA LA SIGUIENTE ORDENANZA:**

ARTÍCULO 1º.- Creación y objeto.

Créase el Régimen de Protección, Continuidad y Regularización del Personal Contratado con Aportes de la Municipalidad de Concordia. La presente Ordenanza tiene por objeto establecer reglas transparentes para la contratación, renovación, rescisión, evaluación y eventual regularización del personal comprendido, limitar la discrecionalidad administrativa y protegerlo frente a decisiones arbitrarias, discriminatorias o persecutorias.

ARTÍCULO 2º.- Ámbito de aplicación.

Quedan comprendidas las personas que presten servicios personales para la Municipalidad de Concordia mediante contratos con aportes previsionales y de obra social, cualquiera sea la denominación utilizada en el instrumento contractual, siempre que desarrollen tareas bajo dirección, organización y control municipal. Quedan excluidas las contrataciones de obra o servicios profesionales verdaderamente autónomas, en las que no exista dependencia técnica, jurídica ni económica.

ARTÍCULO 3º.- Naturaleza del régimen.

El personal contratado con aportes integra el régimen de personal no permanente del Municipio. La inclusión en esta categoría no genera, por sí sola, el derecho automático a la incorporación a planta permanente, pero reconoce el derecho a un tratamiento objetivo, igualitario y fundado, a la protección contra la ruptura arbitraria del vínculo y a participar en los procedimientos de regularización previstos en esta Ordenanza.

ARTÍCULO 4º.- Principios rectores.

La interpretación y aplicación del presente régimen se regirá por los siguientes principios:

- a) Legalidad, razonabilidad, motivación suficiente y finalidad pública.
- b) Igualdad de trato y prohibición de discriminación por razones políticas, partidarias, gremiales, ideológicas, personales, de género, edad, discapacidad, salud, religión, origen o condición social.
- c) Primacía de la realidad sobre las formas o denominaciones contractuales.
- d) Buena fe, continuidad del servicio y protección de la confianza legítima.
- e) Idoneidad, mérito, experiencia, antigüedad, capacitación y concursos aprobados.
- f) Progresividad en la mejora de las condiciones de empleo y prohibición de regresividad arbitraria.

g) Transparencia, trazabilidad de las decisiones y control administrativo y legislativo.

ARTÍCULO 5º.- Clasificación de las contrataciones.

Al momento de celebrarse o renovarse cada contrato, el área de Recursos Humanos deberá clasificarlo en alguna de las siguientes modalidades:

- a) Contratación transitoria: destinada a programas, proyectos, obras, campañas, reemplazos, emergencias, temporadas o necesidades extraordinarias con plazo o condición de finalización identificable.
- b) Contratación para funciones habituales: destinada a cubrir tareas ordinarias, continuas y necesarias para el funcionamiento regular de una dependencia municipal.
- c) Contratación vinculada con concurso o selección: correspondiente a personas que hubieran accedido al vínculo mediante concurso público, concurso de antecedentes, oposición, evaluación de idoneidad o procedimiento formal de selección.

ARTÍCULO 6º.- Contenido obligatorio del contrato.

Todo contrato deberá formalizarse por escrito y contener, como mínimo:

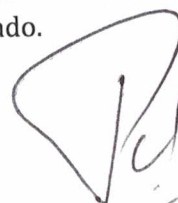
- a) Identificación de la persona contratada y de la autoridad competente.
- b) Modalidad y causa concreta de la contratación.
- c) Dependencia, superior jerárquico, lugar de prestación y jornada.
- d) Descripción precisa de las funciones y responsabilidades.
- e) Plazo de vigencia y, cuando corresponda, condición objetiva de finalización.
- f) Remuneración, adicionales, aportes, cobertura de riesgos y demás beneficios aplicables.
- g) Criterios de evaluación y autoridad responsable de efectuarla.
- h) Régimen de licencias, asistencia, incompatibilidades, deberes y disciplina.
- i) Procedimiento aplicable a la rescisión anticipada y a la no renovación.
- j) Mención expresa de los derechos reconocidos por esta Ordenanza.

ARTÍCULO 7º.- Registro Único de Personal Contratado con Aportes.

Créase, en el ámbito de la dependencia competente en materia de Recursos Humanos, el Registro Único de Personal Contratado con Aportes. El Registro deberá contener fecha de ingreso, contratos y renovaciones, funciones, dependencia, remuneración, antecedentes, capacitaciones, concursos aprobados, evaluaciones, sanciones firmes y situación previsional. La información personal estará protegida conforme a la normativa vigente, sin perjuicio de la elaboración de estadísticas públicas.

ARTÍCULO 8º.- Evaluación objetiva de desempeño.

El personal contratado con aportes deberá ser evaluado al menos una vez durante cada período contractual. La evaluación será escrita, notificada y fundada en criterios previamente conocidos, vinculados con asistencia, cumplimiento, calidad, responsabilidad, capacitación, trato y resultados. El trabajador podrá formular observaciones y solicitar revisión dentro de los cinco días hábiles de notificado. La falta de evaluación no podrá ser invocada en perjuicio del contratado.



**ARTÍCULO 9º.- Protección reforzada por continuidad.**

Cuando la persona contratada registre dos contratos semestrales consecutivos o un año ininterrumpido de servicios, tendrá derecho a una protección reforzada frente a la rescisión y la no renovación. Mientras subsista la necesidad del servicio y el desempeño sea satisfactorio, la continuidad del vínculo se presumirá procedente, salvo que exista una causa objetiva, actual y suficiente acreditada mediante el procedimiento previsto en esta Ordenanza.

ARTÍCULO 10º.- Criterios para la renovación.

La decisión de renovar deberá considerar conjuntamente:

- a) La continuidad de la tarea, programa o necesidad funcional.
- b) La evaluación de desempeño.
- c) La asistencia, capacitación, antecedentes y experiencia acumulada.
- d) La disponibilidad presupuestaria debidamente informada.
- e) La existencia de cargos o vacantes que permitan iniciar un proceso de regularización.
- f) Los concursos o procedimientos de selección aprobados.
- g) La imposibilidad razonable de cubrir la necesidad con personal permanente disponible y de perfil equivalente.

ARTÍCULO 11º.- Causas objetivas de no renovación.

La no renovación de una persona alcanzada por la protección reforzada sólo podrá fundarse en alguna de las siguientes causas:

- a) Finalización efectiva del programa, obra, temporada, reemplazo o necesidad extraordinaria que dio origen al contrato.
- b) Supresión real y documentada de la función o servicio.
- c) Reorganización administrativa que torne innecesaria la tarea, acreditada mediante informes técnicos y organigrama aprobado.
- d) Insuficiencia presupuestaria concreta y verificable, sustentada en informe de la autoridad económica y financiera.
- e) Evaluación de desempeño desfavorable, precedida de observaciones, oportunidad razonable de mejora y revisión.
- f) Incumplimiento grave de obligaciones contractuales o disciplinarias, acreditado mediante procedimiento con derecho de defensa.
- g) Pérdida de un requisito esencial para el ejercicio de la función.
- h) Incompatibilidad legal sobreviniente.
- i) Obtención del beneficio jubilatorio, renuncia o imposibilidad definitiva de prestar servicios.

ARTÍCULO 12º.- Motivaciones insuficientes.

No constituirán motivación suficiente las expresiones genéricas "razones de servicio", "facultades del Departamento Ejecutivo", "reestructuración", "conveniencia administrativa", "restricciones presupuestarias" u otras equivalentes, si no se individualizan los hechos, antecedentes, informes y criterios concretos que justifican la decisión respecto de la persona afectada.

PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 Tº 1 Fº 151

ARTÍCULO 13º.- Causas y finalidades prohibidas.

Queda prohibida la rescisión o no renovación que tenga por causa, finalidad o efecto:

- a) La afiliación, actividad o posición política, partidaria, ideológica o gremial.
- b) La formulación de reclamos administrativos o judiciales.
- c) La denuncia de irregularidades, hechos de corrupción, violencia o incumplimientos.
- d) La participación como testigo o colaborador en procedimientos administrativos o judiciales.
- e) El embarazo, la maternidad, la paternidad, la discapacidad, el estado de salud o el ejercicio regular de licencias.
- f) La edad, género, orientación sexual, religión, origen, condición económica o social.
- g) La relación laboral previa con otras gestiones o autoridades.
- h) La negativa a cumplir órdenes manifiestamente ilegales.
- i) Cualquier represalia por el ejercicio regular de derechos laborales, sindicales, administrativos o constitucionales.

ARTÍCULO 14º.- Procedimiento previo a la no renovación.

La no renovación del personal con protección reforzada deberá tramitarse mediante expediente individual y contar, antes del vencimiento, con:

- a) Informe del superior inmediato sobre las funciones cumplidas y el desempeño.
- b) Evaluación vigente y notificada.
- c) Informe del área sobre la continuidad o finalización de la necesidad del servicio.
- d) Informe de Recursos Humanos sobre antigüedad, antecedentes y situación contractual.
- e) Informe presupuestario cuando se invoquen restricciones económicas.
- f) Dictamen jurídico previo.
- g) Notificación fehaciente con una anticipación mínima de treinta días corridos.
- h) Vista del expediente, posibilidad de formular descargo y ofrecer prueba dentro de cinco días hábiles.
- i) Resolución expresa, individual y fundada dictada por autoridad competente.

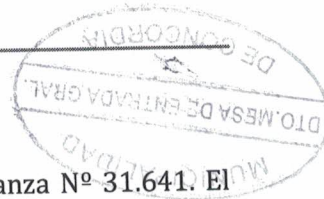
ARTÍCULO 15º.- Rescisión anticipada.

La rescisión antes del vencimiento contractual deberá fundarse en una causa objetiva prevista en el contrato o en esta Ordenanza y respetar el derecho de defensa. En situaciones de gravedad que requieran apartamiento inmediato, podrá disponerse una medida preventiva por plazo limitado, con goce de la remuneración, hasta la resolución del procedimiento correspondiente. Queda prohibida la rescisión inmediata y sin causa de contratos alcanzados por la protección reforzada.

ARTÍCULO 16º.- Preaviso.

La rescisión o no renovación deberá notificarse con una anticipación mínima de treinta días corridos. La omisión total o parcial del preaviso generará el derecho a percibir una compensación sustitutiva equivalente a la remuneración correspondiente al plazo incumplido, sin perjuicio de las demás consecuencias que pudieran corresponder.



**ARTÍCULO 17º.- Derecho de impugnación.**

La persona afectada podrá interponer los recursos previstos en la Ordenanza N° 31.641. El recurso deberá resolverse con trámite preferente. Cuando se invoque discriminación, represalia, desviación de poder, inexistencia de causa o incumplimiento sustancial del procedimiento, la autoridad deberá producir dictamen jurídico específico y valorar expresamente los hechos denunciados.

ARTÍCULO 18º.- Protección especial de quienes aprobaron concursos.

El personal contratado que hubiera aprobado un concurso público, concurso de antecedentes, oposición, evaluación de idoneidad o procedimiento formal de selección gozará de prioridad reforzada para la renovación y para participar en los procesos de regularización. Su no renovación requerirá motivación especialmente circunstanciada. No podrá ser reemplazado por otra persona contratada sin concurso para cumplir sustancialmente las mismas funciones, salvo causa excepcional acreditada.

ARTÍCULO 19º.- Vigencia de antecedentes concursales.

Los resultados de concursos o procedimientos de selección aprobados conservarán validez como antecedente durante un plazo mínimo de cuatro años, sin perjuicio del plazo mayor previsto en sus bases. Cuando se cree o quede vacante un cargo de planta correspondiente a funciones equivalentes, dichos antecedentes deberán ser especialmente considerados en el nuevo procedimiento, respetando el principio constitucional de concurso.

ARTÍCULO 20º.- Registro de personal en condiciones de regularización.

Incorpórase al Registro de Personal en Condiciones de Regularización a quienes reúnan conjuntamente los siguientes requisitos:

- a) Dos años consecutivos de servicios o cuatro contratos semestrales, aun cuando existan interrupciones administrativas menores no imputables al trabajador.
- b) Desempeño en funciones habituales y permanentes.
- c) Evaluaciones satisfactorias o ausencia de evaluaciones desfavorables firmes.
- d) Cumplimiento de los requisitos de idoneidad y titulación exigidos para la función.
- e) Inexistencia de sanciones graves firmes durante los últimos dos años.

ARTÍCULO 21º.- Plan anual de regularización.

El Departamento Ejecutivo deberá elaborar anualmente un Plan de Regularización del Personal Contratado con Aportes, que deberá contener:

- a) Cantidad de personas contratadas, antigüedad, áreas y funciones.
- b) Identificación de funciones permanentes cubiertas mediante contratos.
- c) Vacantes existentes y cargos cuya creación resulte necesaria.
- d) Cronograma de concursos y mecanismos de cobertura.
- e) Criterios de reconocimiento de experiencia, capacitación y antigüedad como antecedentes.
- f) Estimación del impacto presupuestario.
- g) Metas anuales verificables de reducción de la precariedad contractual.

**ARTÍCULO 22º.- Ingreso a planta permanente.**

La incorporación a la planta permanente requerirá cargo presupuestario, cumplimiento de los requisitos legales y aprobación del concurso o procedimiento de selección que corresponda. La antigüedad contractual no sustituye el concurso, pero deberá ser valorada como antecedente relevante junto con el mérito, la experiencia, la capacitación y las evaluaciones de desempeño.

ARTÍCULO 23º.- Modificación del artículo 111 de la Ordenanza N° 11.275.

Sustitúyese el artículo 111 de la Ordenanza N° 11.275, el que quedará redactado de la siguiente manera: "ARTÍCULO 111º.- El personal supernumerario, interino y contratado con aportes será considerado, de acuerdo con su mérito, antigüedad, experiencia, capacitación, evaluaciones y concursos aprobados, para participar en los procedimientos destinados a cubrir cargos creados o vacantes de la planta permanente, sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos y concursos exigidos por la normativa vigente."

ARTÍCULO 24º.- Compensación por desvinculación arbitraria.

Cuando una persona con más de dos años de servicios continuos o sucesivos sea desvinculada sin causa objetiva, mediante un procedimiento manifiestamente irregular o como consecuencia de una decisión discriminatoria o persecutoria, tendrá derecho a una compensación especial equivalente a un mes de la mejor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año por cada año de servicio o fracción mayor de tres meses. Esta compensación será compatible con la sustitutiva de preaviso y no impedirá reclamar los demás daños que correspondan.

ARTÍCULO 25º.- Reducciones colectivas de contratos.

Cuando el Departamento Ejecutivo proyecte no renovar o rescindir, dentro de un período de noventa días, una cantidad de contratos equivalente o superior al cinco por ciento del total de contratados con aportes, deberá elaborar previamente un programa general que incluya:

- a) Fundamentos económicos, administrativos y funcionales.
- b) Cantidad de vínculos afectados y áreas comprendidas.
- c) Criterios objetivos y generales de selección.
- d) Impacto previsto sobre los servicios públicos.
- e) Medidas alternativas analizadas.
- f) Informe presupuestario y dictamen jurídico.
- g) Comunicación al Honorable Concejo Deliberante y a las entidades gremiales con una anticipación mínima de treinta días.

ARTÍCULO 26º.- Prohibición de sustitución.

Cuando la no renovación se funde en la desaparición de la necesidad del servicio, supresión de la función o restricción presupuestaria, el Municipio no podrá contratar a otra persona para realizar sustancialmente las mismas tareas durante los seis meses siguientes, salvo que acredite una modificación real y sobreviniente de las circunstancias. El incumplimiento constituirá presunción grave de arbitrariedad.

ARTÍCULO 27º.- Reubicación previa.

Antes de decidir la no renovación por supresión de funciones, reestructuración o finalización de un programa, el Departamento Ejecutivo deberá evaluar la posibilidad de reubicar a la persona en otra función compatible con su experiencia, formación y antecedentes, cuando existan necesidades

de servicio y disponibilidad presupuestaria. La evaluación y su resultado deberán incorporarse al expediente.

ARTÍCULO 28º.- Derechos mínimos.

Sin perjuicio de los beneficios reconocidos en cada contrato o norma especial, el personal comprendido tendrá derecho a aportes previsionales y de obra social, cobertura de riesgos del trabajo, sueldo anual complementario, licencias por enfermedad, maternidad, paternidad, cuidado familiar, estudio y duelo, condiciones dignas y seguras de trabajo, capacitación, trato respetuoso y acceso a su legajo y expediente.

ARTÍCULO 29º.- Información al Honorable Concejo Deliberante.

El Departamento Ejecutivo remitirá al Honorable Concejo Deliberante, antes del 31 de marzo de cada año, un informe con datos agregados sobre cantidad de contratados, áreas, antigüedad, renovaciones, no renovaciones, rescisiones, concursos, regularizaciones, compensaciones y evolución del gasto. El informe no incluirá datos personales sensibles.

ARTÍCULO 30º.- Adecuación del modelo contractual.

Deróganse o ténganse por no escritas las cláusulas del modelo contractual aprobado por Decreto Nº 1.347/2006, o de cualquier otro instrumento, que habiliten la rescisión o no renovación sin expresión de causa respecto de personas alcanzadas por la protección reforzada. El Departamento Ejecutivo adecuará los modelos contractuales a la presente Ordenanza dentro de los sesenta días corridos.

ARTÍCULO 31º.- Régimen transitorio.

Dentro de los noventa días corridos de promulgada la presente, el Departamento Ejecutivo deberá:

- a) Relevar la totalidad del personal contratado con aportes.
- b) Conformar el Registro Único y el Registro de Personal en Condiciones de Regularización.
- c) Clasificar cada contratación conforme al artículo 5º.
- d) Adecuar los contratos vigentes en la primera renovación posterior.
- e) Presentar al Honorable Concejo Deliberante el primer Plan de Regularización.
- f) Revisar las situaciones de quienes hubieran aprobado concursos y continúen contratados.

ARTÍCULO 32º.- Norma más favorable.

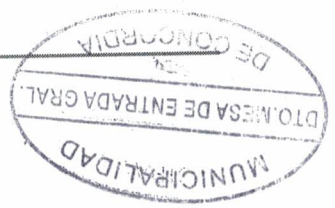
En caso de duda sobre la interpretación o concurrencia de normas, se aplicará la disposición más favorable a la protección del trabajo y a la continuidad del vínculo, sin que ello implique ingreso automático a planta permanente al margen de los requisitos constitucionales y legales.

ARTÍCULO 33º.- Reglamentación.

El Departamento Ejecutivo reglamentará la presente Ordenanza dentro de los sesenta días corridos de su promulgación. La reglamentación no podrá reducir, alterar ni exceptuar las garantías reconocidas en ella.

ARTÍCULO 34º.- Cláusula presupuestaria.

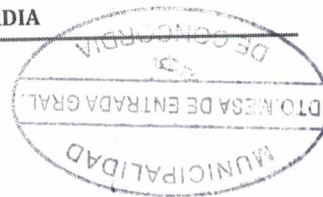
El Departamento Ejecutivo deberá prever en el proyecto anual de presupuesto las partidas necesarias para el cumplimiento del régimen, las evaluaciones, los concursos, el plan de regularización y las compensaciones que correspondan.



ARTÍCULO 35º.- Comunicación.

Comuníquese, publíquese, regístrese y archívese.


PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151



FUNDAMENTOS

Señor Presidente Municipal:

El presente proyecto propone crear un régimen específico para el personal contratado con aportes de la Municipalidad de Concordia. Se trata de una modalidad que, aunque formalmente temporaria, en numerosos casos se prolonga mediante renovaciones semestrales y se utiliza para cubrir necesidades ordinarias y permanentes de la Administración.

La problemática no puede analizarse únicamente desde la fecha de vencimiento escrita en cada contrato. Debe observarse la realidad: personas que concurren diariamente a dependencias municipales, cumplen horarios, reciben instrucciones, integran equipos de trabajo, perciben remuneraciones periódicas y desarrollan funciones necesarias para la prestación de servicios públicos.

La existencia de contratos sucesivos no convierte automáticamente al trabajador en empleado de planta permanente. El ingreso estable requiere cargo presupuestario, acto de designación y, como regla, concurso. Sin embargo, tampoco resulta jurídicamente aceptable que la Administración utilice indefinidamente una figura temporal y luego extinga el vínculo sin causa, sin procedimiento y sin considerar la antigüedad, la idoneidad o la continuidad de las tareas.

El objetivo de esta Ordenanza es alcanzar un equilibrio. Por un lado, preservar las facultades del Departamento Ejecutivo para organizar la Administración y no renovar contratos cuando la necesidad efectivamente finaliza o existe una causa objetiva. Por otro, impedir que esas facultades se conviertan en un poder absoluto sobre trabajadores que han prestado servicios durante años.

La discrecionalidad administrativa nunca puede confundirse con arbitrariedad. Toda decisión estatal debe respetar la legalidad, la finalidad pública, la razonabilidad y la motivación. Cuando una persona es desvinculada por su opinión política, su actividad gremial, un reclamo, una denuncia o una relación con autoridades anteriores, la decisión deja de responder a las necesidades del servicio y se transforma en una desviación de poder.

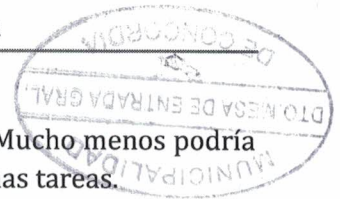
La propuesta establece una protección reforzada después de dos contratos semestrales o un año de prestación ininterrumpida. A partir de ese momento, la continuidad se presume procedente mientras subsista la necesidad funcional y el desempeño resulte satisfactorio. La presunción puede ser desvirtuada, pero únicamente mediante una causa objetiva y documentada.

No se consagra una renovación automática ni una estabilidad idéntica a la planta permanente. Se exige algo más elemental: que la decisión de no renovar sea previa, escrita, individual, motivada y revisable. El Estado debe explicar por qué la tarea terminó, por qué la función fue suprimida, cuál es la restricción presupuestaria o qué incumplimiento se atribuye al trabajador.

La motivación no puede reducirse a fórmulas vacías. Expresiones como "razones de servicio", "reestructuración" o "conveniencia administrativa" no permiten controlar si la decisión persigue una finalidad legítima. Por ello, el proyecto exige informes del área, Recursos Humanos, la autoridad presupuestaria y el servicio jurídico.

También se garantiza el derecho de defensa. El trabajador deberá conocer la evaluación, tomar vista del expediente, presentar un descargo, ofrecer prueba e impugnar la decisión. Estas garantías no impiden gestionar; por el contrario, mejoran la calidad y la legitimidad de las decisiones administrativas.

Un capítulo especial se dedica a quienes accedieron al contrato mediante concurso o selección formal. Cuando el propio Municipio evaluó la idoneidad de una persona y la declaró apta o ganadora,



esa circunstancia no puede ser ignorada al momento de renovar o regularizar. Mucho menos podría desplazársela para contratar sin concurso a otra persona que cumplirá las mismas tareas.

La regularización propuesta es gradual, planificada y compatible con el orden constitucional. No se dispone el pase automático a planta. Se crea un registro de quienes cumplen funciones permanentes, se ordena identificar vacantes y necesidades estructurales, y se exige un plan anual de concursos donde la experiencia municipal sea valorada como antecedente.

La experiencia acumulada dentro del Municipio constituye un recurso público. Cada trabajador capacitado conoce procedimientos, sistemas, normas y necesidades concretas de la comunidad. Desvincularlo arbitrariamente no sólo lesiona su situación personal: también debilita al Estado, destruye memoria institucional y obliga a formar nuevamente a otras personas.

El proyecto contempla asimismo las políticas de reducción colectiva de contratos. Cuando la decisión afecta a una cantidad significativa de trabajadores, no puede ejecutarse mediante actos individuales desconectados. Debe existir un programa general, criterios objetivos, evaluación del impacto sobre los servicios y comunicación al Concejo Deliberante y a las organizaciones gremiales.

Se incorpora una prohibición de sustitución: si la no renovación se funda en que la tarea desapareció o no existen recursos, no resulta coherente contratar inmediatamente a otra persona para la misma función. Esa contradicción constituye un indicio relevante de arbitrariedad y debe estar expresamente prevista.

La compensación por desvinculación arbitraria toma como referencia el criterio desarrollado por la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el precedente "Ramos, José Luis c/ Estado Nacional". En ese caso, el Tribunal reconoció que la utilización prolongada de contratos temporarios para cubrir necesidades permanentes puede generar una legítima expectativa de continuidad y una protección indemnizatoria.

La Constitución Nacional protege el trabajo en sus diversas formas y la Constitución de Entre Ríos contiene garantías específicas para el empleo público provincial y municipal. Esos principios deben orientar también las relaciones temporarias cuando el Estado actúa como empleador.

La Municipalidad no puede exigir a una persona durante años el cumplimiento de los deberes propios de un agente público y, al momento de desvincularla, tratarla como si hubiera sido un proveedor ocasional sin ninguna expectativa legítima. La buena fe y la coherencia de la conducta estatal exigen reglas más equilibradas.

Esta Ordenanza no pretende inmovilizar la Administración ni impedir ajustes verdaderamente necesarios. Exige que cualquier reducción sea transparente, objetiva y general, y que no se seleccione a las personas por afinidad política, actividad gremial o razones personales.

La profesionalización del Estado municipal requiere reducir progresivamente la precariedad contractual, fortalecer los concursos y construir una carrera administrativa basada en mérito, experiencia y capacitación. Las gestiones son transitorias; los servicios públicos y la capacidad institucional del Municipio deben permanecer.

Por las razones expuestas, solicitamos a los señores concejales el acompañamiento y aprobación del presente proyecto de ordenanza.



PABLO LAPIDUZ
ABOGADO
Mat. 5549 T° 1 F° 151