



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

EL HONORABLE CONCEJO MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA FE DE LA  
VERA CRUZ, SANCIONA LA SIGUIENTE

## ORDENANZA

### ESTATUTO DEL DOCENTE MUNICIPAL DE LA CIUDAD DE SANTA FE

#### CAPÍTULO I

##### Ámbito de Aplicación

Art. 1º: El presente Estatuto comprende al personal docente que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, se desempeña en el ámbito educativo de la Municipalidad de la Ciudad de Santa Fe, en sus diversas modalidades y niveles.

Art. 2º: Se considera docente, a los efectos de este Estatuto, a quien, en dicho ámbito, imparte, dirige, coordina, supervisa u orienta la educación y la enseñanza sistematizada, y a quien ejerce actividades de investigación y extensión.

#### CAPITULO II

##### Del Personal Docente

Art. 3º: El personal tiene los derechos y deberes inherentes a su condición, durante la vigencia de la relación, con el alcance y conforme a las normas establecidas en el presente estatuto y normas aplicables.

Art. 4º: El personal docente podrá desempeñarse en calidad de:

- a) Titular: es aquel que ha sido designado para desempeñar un cargo docente u horas cátedra en forma permanente.



## ~~ORDENANZA N°~~ 12092

- b) Interino: es aquel que ha sido designado para desempeñar transitoriamente un cargo u horas cátedra sin docente titular, por vacancia definitiva.
- c) Suplente: es aquel que ha sido designado para desempeñar transitoriamente un cargo u horas cátedra en reemplazo de un titular, un interino u otro suplente, por vacancia transitoria.

El docente que se designe como interino o suplente, tendrá los mismos deberes y derechos establecidos para el docente titular, excepto lo previsto en el Art. 6° incisos a) y c), con las limitaciones que se establezcan en la reglamentación pertinente.

### CAPITULO III

#### De los Deberes y Derechos

Art. 5°: Son deberes del personal docente:

- a) Desempeñar sus funciones con idoneidad, eficiencia, capacidad y diligencia, en las condiciones de tiempo y forma que determinan las disposiciones vigentes.
- b) Observar una conducta acorde con la función educativa y no desempeñar actividad que afecte la dignidad del docente.
- c) Desempeñar sus funciones según principios democráticos y republicanos, de manera participativa, inclusiva, integradora y multicultural, con prescindencia partidaria y religiosa.
- d) Propender a su formación continua.
- e) Propender y contribuir a la formación de recursos humanos.
- f) Respetar las normas y procedimientos técnicos administrativos y la vía jerárquica.



## ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

- g) Guardar la más estricta reserva en el trámite de los asuntos y documentación referente al establecimiento, personal y alumnos del mismo.
- h) Velar por la por la conservación y el uso debido de los bienes puestos a su disposición.
- i) Permanecer en el cargo en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión, o autorizado a cesar en sus funciones.
- j) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidades y acumulación de cargos.
- k) Participar como miembro del jurado en los concursos, comisiones o actividades institucionales para los cuales fuera designado.

Art. 6º: Son derechos del personal docente, conforme a los principios y normas que reglamentan su ejercicio:

- a) La estabilidad en el cargo.
- b) El goce de una remuneración justa y conforme a los incrementos que se establezcan en la política salarial vigente.
- c) El goce de las licencias y franquicias que legalmente se establezcan.
- d) La defensa de sus derechos e intereses legítimos, mediante las acciones y recursos que este Estatuto o las leyes y decretos establezcan, y libre agremiación en defensa de sus derechos laborales.
- e) Participar en las actividades institucionales.

Art. 7º: Los deberes y derechos del personal docente se extinguen:

- a) Por renuncia aceptada conforme la normativa vigente.
- b) Por cesantía.
- c) Por exoneración.



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

## CAPITULO IV

### De la Estabilidad

Art. 8º: La estabilidad es el derecho del docente titular al desempeño de la docencia en forma regular y estable, con el alcance y límites previstos en el presente Estatuto y demás normas aplicables.

## CAPÍTULO V

### Del Agrupamiento Docente

Art. 9º: El Agrupamiento Docente comprende las siguientes áreas de desempeño y cargos:

Del Nivel Inicial

a) Cuerpo Directivo:

- Supervisor/a educativo.
- Director/a zonal de jardines municipales

b) Cuerpo Docente:

b.1. Profesor:

- Profesor/a de nivel inicial
- Profesor/a de expresión corporal
- Profesor/a de educación física
- Profesor/a de música.
- Profesor/a de plástica o artes visuales.

b.2. Auxiliar docente

c) Bibliotecario/a.

Del Liceo Municipal

a) Cuerpo Directivo:



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

- Director/a de Escuela
- Jefe/a de área
- b) Cuerpo Docente:
  - b.1. Profesor/a
  - b.2. Auxiliar docente:
    - Ayudante de cátedra
  - b.3. Músico acompañante
- c) Bibliotecario

Art. 10º: El Cuerpo Directivo comprende las siguientes funciones:

Del Nivel Inicial:

- Supervisor/a educativo: Tiene como función la supervisión pedagógica de todos los jardines de la ciudad, de gestión pública, particular o asociada, habilitados por el municipio. Entiende en aspectos administrativos; modalidad de intervención docente; idoneidad y desempeño del personal; atención de los niños y niñas; prácticas de enseñanza, como así también el cumplimiento de las obligaciones previstas en la normativa vigente y toda otra cuestión relativa a la calidad del servicio. Interviene en el proceso de habilitación de los jardines particulares.
- Director/a zonal de jardines municipales: tiene como función la coordinación, seguimiento y evaluación de las acciones y actividades de docencia, investigación y extensión desarrolladas en los Jardines Municipales comprendidos en la zona para la que fue designado/a. Entiende en las gestiones administrativas de estudiantes y docentes.

Del Liceo Municipal:

- Director/a de Escuela: es quien ejerce la conducción de la Escuela a su cargo, atendiendo los aspectos relacionados con el planeamiento, la



## ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

coordinación, seguimiento y evaluación de las acciones y actividades relativas a la docencia, la extensión, la investigación y la formación de recursos humanos; toma las decisiones y asume las responsabilidades sobre las gestiones académico- administrativas de estudiantes y docentes; asume la representación de su Escuela tanto al interior del Liceo Municipal como en las instancias en las que se establezcan vínculos necesarios a los fines de propiciar la inserción de la Escuela en la vida de la comunidad.

- Jefe/a de área de Escuela: es el responsable de un área académico-administrativa de una Escuela; ejerce la coordinación y colabora con la Dirección en el planeamiento, seguimiento y evaluación de las acciones y actividades relativas a la docencia, extensión, investigación y formación de recursos humanos, así como en las gestiones académico-administrativas de estudiantes y docentes de su área.

Art. 11º: El Cuerpo Docente, en todas las áreas de desempeño, comprende las siguientes funciones:

- a) Profesor: es aquel que tiene a su cargo el desarrollo de las actividades de enseñanza; realiza, patrocina o dirige actividades de investigación y de extensión; forma recursos humanos en las actividades sustantivas de las instituciones educativas municipales.
- b) Auxiliar de Docencia: es aquel que colabora con el Profesor en el desarrollo de sus funciones específicas.
- c) Músico acompañante: complementa la función del Profesor en la formación musical en las cátedras que lo requieran.

Art. 12º: El Bibliotecario, en todas las áreas de desempeño, cumple las siguientes funciones:



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

- a) Asegurar la organización, mantenimiento y adecuada utilización de los recursos documentales y de la biblioteca.
- b) Difundir, entre los maestros y los alumnos, materiales didácticos e información administrativa, pedagógica y cultural.
- c) Colaborar en el desarrollo del trabajo escolar, favoreciendo la utilización de diferentes recursos documentales.
- d) Atender a los alumnos que utilicen la biblioteca, facilitándoles el acceso a diferentes fuentes de información y orientándoles sobre su utilización.
- e) Colaborar en la promoción de la lectura como medio de información, entretenimiento y ocio.
- f) Asesorar en la compra de nuevos materiales y fondos para la biblioteca.

## CAPITULO VI

### De los Concursos

Art. 13º: El sistema de concurso será obligatorio para acceder a cualquier cargo docente. El mismo se ajustará a las normas que reglamentariamente se establezcan, las que deberán garantizar la igualdad, transparencia y libre concurrencia de los aspirantes y contemplar una instancia de evaluación psicotécnica.

Art. 14º: Para acceder a un cargo u hora cátedra titular, interino o suplente, el docente deberá presentarse a los concursos que reglamentariamente se establezcan para cada situación.

## CAPITULO VII

### De la Evaluación



## ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

Art. 15°: De cada docente se llevará un legajo personal de actuación profesional en el cual se registrará toda la información necesaria para su evaluación.

Art. 16°: El personal docente será evaluado anualmente por una Comisión de Evaluación la cual estará integrada:

- a) En el ámbito de los jardines municipales: por el Director ejecutivo del sistema de educación inicial, por una persona idónea externa a la institución, y por un representante de los trabajadores docentes elegido por el gremio.
- b) En el ámbito de cada una de las Escuelas del Liceo Municipal: por el Director de la escuela respectiva, por una persona idónea externa a la institución de la especialidad a evaluar, y por una tercera persona que represente a los trabajadores docentes elegido por el gremio.

Art. 17°: Cada tres (3) años los docentes deberán realizar una autoevaluación de desempeño, conforme al formulario y procedimiento que se establezca para tal fin.

Art. 18°: La Comisión de Evaluación analizará los legajos, los informes de desempeño anuales, las autoevaluaciones de cada docente y las propuestas de planificación, a los efectos de producir recomendaciones cuando fueran necesarias o que se inicien procedimientos que determinen la falta de cumplimiento de funciones y obligaciones establecidas en el presente Estatuto y normas vigentes.

Art. 19°: Los docentes podrán consultar los legajos de su actuación profesional cuando así lo deseen, previa solicitud.

Art. 20°: De la calificación que efectúa la Comisión de Evaluación podrán formularse las observaciones que se consideren pertinentes dentro de los diez días hábiles. Vencido dicho plazo sin que se hayan efectuado observaciones o



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

analizadas las que se hubieren formulado, la Comisión de Evaluación elevará la calificación a la autoridad de aplicación, la cual resolverá. Contra dicha resolución podrán deducirse los recursos que prevé la Ley Orgánica de Municipalidades Nº 2.756, en la forma y los plazos allí establecidos.

## CAPITULO VIII

### Del Régimen Disciplinario

Art. 21º: El personal docente sólo podrá ser sancionado de acuerdo con las disposiciones del presente estatuto, conforme a procedimientos disciplinarios que garanticen el pleno ejercicio del derecho a defensa y debido proceso. No se podrá aplicar al docente más de una sanción por el mismo hecho.

Art. 22º: Las sanciones deberán observar adecuada proporcionalidad con la gravedad de las causas que las determinen y se graduarán teniendo en cuenta los antecedentes del docente y, en su caso, el perjuicio causado.

Art. 23º: El personal docente será pasible de alguna de las siguientes sanciones disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión, hasta treinta (30) días corridos.
- c) Cesantía
- d) Exoneración

Art. 24º: Son causas para aplicar la sanción de apercibimiento:

- a) Negligencia o falta de cumplimiento de las funciones inherentes al cargo.
- b) Incumplimiento de las obligaciones correspondientes para cada modalidad y nivel.
- c) Incumplimiento del horario en forma reiterada.



## ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

- d) Inasistencias injustificadas que no excedan de dos (2) continuas o cinco (5) discontinuas en cada periodo escolar. En el caso de horas cátedra se considerarán continuas cuando se produzcan en la misma cátedra y en clases consecutivas.
- e) Atender en el establecimiento trabajos particulares.
- f) Admitir en el establecimiento alumnos que no estén matriculados o que cumplan con sanciones disciplinarias.
- g) Descuidar el material didáctico y demás útiles de propiedad y/o al servicio del establecimiento.
- h) No poner en conocimiento de la superioridad situaciones que atenten contra la integridad de las personas o bienes del establecimiento.
- i) No respetar la competencia técnico – administrativa y disciplinaria o la vía jerárquica.

Art. 25º: Son causas para aplicar la sanción de suspensión:

- a) Cometer reiteradas faltas enunciadas en el artículo anterior
- b) Incumplimiento de las obligaciones correspondientes para cada modalidad y nivel, que configure culpa grave.
- c) Inasistencias injustificadas que excedan de dos (2) continuas o cinco (5) discontinuas en cada período escolar.
- d) Realizar actividades que impliquen una falta de ética profesional.
- e) Afectar la integridad física, moral o intelectual de un alumno/a o de un inferior jerárquico.
- f) Incitar a actos de indisciplina que atenten contra la institución y sus bienes.
- g) Realizar actos de discriminación por motivos políticos, religiosos o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones.



## ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

- h) Tomar medidas contrarias a los reglamentos y/o disposiciones vigentes.
- i) Desobedecer reiteradamente las órdenes e instrucciones de los superiores, cuando éstas sean inherentes y/o compatibles con la función docente.

Art. 26º: Son causas de cesantía:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de cinco (5) continuas o diez (10) discontinuas en cada período escolar.
- b) Incurrir en nuevas faltas que den lugar a suspensión, cuando el docente haya cumplido en los doce (12) meses inmediatos anteriores, treinta (30) días de suspensión disciplinaria.
- c) Faltas graves respecto al superior en el ámbito laboral o en actividades inherentes a sus funciones.
- d) Delito que no se refiera a la administración, cuando el hecho sea doloso.

Art. 27º: En el caso del inciso a) del artículo anterior, se deberá intimar en forma fehaciente al docente para que en el término de setenta y dos (72) horas, se reintegre al cargo y justifique sus inasistencias. Vencido dicho lapso sin satisfacer lo requerido, éste no podrá reintegrarse al servicio. Se comunicará el hecho a la Dirección de Personal y se remitirán las actuaciones a las autoridades competentes para dictaminar y resolver.

Art. 28º: Son causas de exoneración:

- a) Delito contra la Administración.
- b) Incumplimiento intencional de órdenes legales.
- c) Faltas graves que perjudiquen material o moralmente a la administración.



## ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

- Art. 29°: El apercibimiento será aplicado por el superior jerárquico inmediato, mediante resolución fundada, previa vista por el plazo de setenta y dos (72) horas al interesado para que formule su descargo y ofrezca pruebas.
- Art. 30°: Las suspensiones serán aplicadas por el Secretario/a del área o funcionario con rango equivalente. Las suspensiones menores a diez (10) días se aplicarán mediante resolución fundada, previa vista por el plazo de setenta y dos (72) horas al interesado para que formule su descargo y ofrezca pruebas. En los demás casos corresponderá la instrucción del sumario correspondiente.
- Art. 31°: Las suspensiones se cumplirán sin prestación de servicios y sin percepción de haberes.
- Art. 32°: Las sanciones de cesantía y exoneración serán aplicadas por el Departamento Ejecutivo Municipal, previa sustanciación del procedimiento de sumario administrativo, salvo cuando medie la causal de inasistencias injustificadas en las que deberá seguirse el procedimiento abreviado establecido en el artículo 27°.
- Art. 33°: El docente tendrá derecho a ser asistido por un profesional del derecho en cualquier grado e instancia del procedimiento.
- Art. 34°: En todos los casos que corresponda instruir sumarios, el mismo se instrumentará en el tiempo, forma y modo que se determina para el personal de la Administración Central Municipal, artículos 66° y subsiguientes de la Ley Provincial Nº 9.286/83 "Estatuto y Escalafón del Personal de Municipalidades y Comunas de la Provincia de Santa Fe".
- Art. 35°: La aplicación de la sanción de cesantía implicará la eliminación del sancionado, de las listas de suplentes y lo inhabilitará durante cinco (5) años contados a partir de la fecha de la resolución que impuso la sanción



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

para prestar servicios en la Municipalidad de Santa Fe. Cumplido ese plazo, podrá reingresar por el primer cargo del escalafón, siempre que cumpla con los requisitos del ingreso. Cuando la sanción sea de exoneración, la inhabilitación tendrá carácter definitivo y permanente.

## CAPÍTULO IX

### De las Incompatibilidades

Art. 36°: El régimen de acumulación de cargos y funciones será aplicable al personal docente de la Municipalidad de Santa Fe respecto de otros cargos y funciones que se desempeñen en los ámbitos nacionales, provinciales, municipales y/o privados.

Art. 37°: La acumulación de cargos y funciones presupone que no podrá existir superposición horaria; dicha superposición configura una causa de incompatibilidad.

Art. 38°: Exclusivamente a los efectos del cómputo para la acumulación de horas, cargos y funciones, se determina la siguiente asignación de puntos:

Una hora cátedra	Un (1) punto
Un cargo docente de Nivel Inicial	Veintidós (22) puntos
Un cargo de bibliotecario	
Un cargo administrativo	Veinticuatro (24) puntos
Un cargo directivo del Liceo Municipal	
Cargos directivos y de supervisión (Director, Supervisor) de Nivel Inicial	Treinta y dos (32) puntos

Art. 39°: El régimen de acumulación de horas, cargos y funciones será aplicable al personal docente de la Municipalidad de Santa Fe, estableciéndose en treinta y seis (36) puntos la posible acumulación en el Liceo y/o Sistema



# ~~ORDENANZA~~ Nº 12092

Municipal de Educación Inicial; entendiendo que cuarenta y cuatro (44) puntos es el máximo puntaje posible de acumulación respecto de otros cargos y funciones que desempeñen en otros ámbitos nacionales, provinciales, municipales y/o privados.

## CAPÍTULO X

### De las Remuneraciones

Art. 40º: La retribución mensual del personal docente, será ajustada conforme a los incrementos salariales que se dispongan para el sector docente provincial.

## CAPÍTULO XI

### Disposiciones Generales

Art. 41º: El Departamento Ejecutivo determinará la autoridad de aplicación del presente Estatuto en su reglamentación.

Art. 42º: Para las situaciones no previstas expresamente en el presente Estatuto, procederá la aplicación supletoria de las normas del Estatuto para el Personal de la Administración Central Municipal, en tanto fueran compatibles con el presente, y con la naturaleza y particularidades de los cargos y funciones docentes previstos en la presente norma.

Art. 43º: Derógase la Ordenanza Nº 8.040/81.

Art. 44º: Comuníquese al Departamento Ejecutivo Municipal.-

SALA DE SESIONES, 15 de mayo de 2014.-

Presidente: Sr. Leonardo Javier Simoniello

Secretario Legislativo: Sr. Raúl Alfredo Molinas

Expte. DE-0858-01041573-5 (NI).-