



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

**PROYECTO DE ORDENANZA**

**ARTÍCULO 1º.-** Se crea el Estatuto Docente Municipal, que comprende al personal docente que, en virtud de acto administrativo emanado de autoridad competente, se desempeña en el ámbito educativo de la Municipalidad, en sus diversas modalidades y niveles.-

**ARTÍCULO 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.-

**ARTÍCULO 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.-

**ARTÍCULO 4º.-** El personal docente adquiere los derechos y asume los deberes establecidos en este Estatuto, desde el momento en que se hace cargo de la función para la que es designado, pudiendo encontrarse en las siguientes condiciones:

- a) Activa: Es la situación del personal que se desempeña en las funciones específicas referidas en el artículo 2º; del personal en uso de licencia o en disponibilidad, en ambos casos con goce de sueldo; del personal en uso de licencia gremial; del personal en comisión de servicio, siempre que se encuentre cumpliendo tareas directamente vinculadas a la educación.-
- b) Pasiva: Es la que corresponde al personal en uso de licencia o en disponibilidad, en ambos casos sin goce de sueldo; al personal en funciones auxiliares por pérdida de sus condiciones para la docencia activa; al personal en comisión de servicio, que se encuentre cumpliendo tareas no previstas en el punto anterior; al personal suspendido en virtud de sumario administrativo o proceso judicial.
- c) En retiro: Es la que corresponde al personal jubilado.-

**ARTÍCULO 5º.-** El personal docente puede desempeñarse en calidad de:

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



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

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

**ARTÍCULO 6 º.-** 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.
- 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 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.-

**ARTÍCULO 7º.-** 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.



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

**ARTÍCULO 8º.-** Los deberes y derechos del personal docente se extinguen:

- a) Por renuncia aceptada conforme la normativa vigente.
- b) Por cesantía.
- c) Por exoneración.
- d) Por muerte, sin perjuicio de los derechos de los causahabiente.-

**ARTÍCULO 9º.-** 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.-

**ARTÍCULO 10º.-** Para solicitar ingreso a la docencia, el aspirante debe reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser argentino nativo, por opción o naturalizado. En este último caso tener cinco (5) años como mínimo de residencia en el país y dominar el idioma nacional.
- b) Acreditar residencia en la ciudad de Sunchales.-
- c) Poseer capacidad, aptitud psicofísica y conducta ética y moral inherentes a la función.
- d) Poseer título docente o habilitación docente, capacitación profesional o idoneidad debidamente certificada, afín con la especialidad que se requiere para cada uno de los Niveles y/o Modalidades de la enseñanza.
- e) Presentar los títulos y antecedentes debidamente registrados ante autoridad competente y constancias de calificación, si las hubiere.
- f) No haber obtenido beneficio jubilatorio.
- g) Poseer una edad máxima de cincuenta (50) años.

**ARTÍCULO 11º.-** 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.



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

- b.2) Auxiliar docente
- c) Bibliotecario/a.

Del Liceo Municipal

- a) Cuerpo Directivo:
  - 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

**ARTÍCULO 12º.-** 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 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.



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

- 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.

**ARTÍCULO 13º.-** 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.

**ARTÍCULO 14º.-** El Bibliotecario, en todas las áreas de desempeño, cumple las siguientes funciones:

- 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.

**ARTÍCULO 15º.-** El sistema de concurso es obligatorio para acceder a cualquier cargo docente. El mismo se ajusta a las normas que reglamentariamente se establezcan, las que deben garantizar la igualdad, transparencia y libre concurrencia de los aspirantes y contemplar una instancia de evaluación psicotécnica. –

**ARTÍCULO 16º.-** Para acceder a un cargo u hora cátedra titular, interino o suplente, el docente debe presentarse a los concursos que reglamentariamente se establezcan para cada situación.-



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

**ARTÍCULO 17º.-** De cada docente se lleva un legajo personal de actuación profesional en el cual se registra toda la información necesaria para su evaluación.-

**ARTÍCULO 18º.-** El personal docente es evaluado anualmente por una Comisión de Evaluación la cual está 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 del Liceo Municipal: por el Director del Liceo, 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.-

**ARTÍCULO 19º.-** Cada tres (3) años los docentes deben realizar una autoevaluación de desempeño, conforme al formulario y procedimiento que se establezca para tal fin en la reglamentación de la presente.-

**ARTÍCULO 20º.-** La Comisión de Evaluación analiza 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. Dicho legajos pueden ser consultados por los docentes previa solicitud.-

**ARTÍCULO 21º.-** De la calificación que efectúa la Comisión de Evaluación pueden formularse las observaciones que se consideren pertinentes dentro de los diez (10) días hábiles. Vencido dicho plazo sin que se hayan efectuado observaciones o analizadas las que se hubieren formulado, la Comisión de Evaluación eleva la calificación a la autoridad de aplicación, la cual es la encargada de resolver. Contra dicha resolución pueden deducirse los recursos que prevé la Ley Orgánica de Municipalidades N° 2.756, en la forma y los plazos allí establecidos.-

**ARTÍCULO 22º.-** El personal docente sólo puede 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 pudiendo aplicar al docente más de una sanción por el mismo hecho. Las sanciones deben observar adecuada proporcionalidad con la gravedad de las causas que las determinen y se gradúan teniendo en cuenta los antecedentes del docente y, en su caso, el perjuicio causado.-



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

**ARTÍCULO 23º.-** Las siguientes sanciones disciplinarias hacia el personal docente, son las siguientes:

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

**ARTÍCULO 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.
- 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 consideran 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.

**ARTÍCULO 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.
- 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.



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 27º.-** En el caso del inciso a) del artículo anterior, se debe 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 puede reintegrarse al servicio. Dicho hecho, se comunica a la Dirección de Personal y se remiten las actuaciones a las autoridades competentes para dictaminar y resolver.

**ARTÍCULO 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.

**ARTÍCULO 29º.-** El apercibimiento es 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.-

**ARTÍCULO 30º.-** Las suspensiones son aplicadas por el Secretario del área o funcionario con rango equivalente. Las suspensiones menores a diez (10) días se aplican 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 corresponde la instrucción del sumario correspondiente.-

**ARTÍCULO 31º.-** Las suspensiones se cumplen sin prestación de servicios y sin percepción de haberes.-

**ARTÍCULO 32º.-** Las sanciones de cesantía y exoneración son aplicadas por el Departamento Ejecutivo Municipal, previa sustanciación del procedimiento de sumario administrativo, salvo cuando medie la causal de inasistencias injustificadas en las que debe seguirse el procedimiento abreviado establecido en el artícu-



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

lo 27º. El docente en todos los casos tiene derecho a ser asistido por un profesional del derecho en cualquier grado e instancia del procedimiento.-

**ARTÍCULO 33º.-** En aquellos casos que corresponda instruir sumarios, el mismo se instrumenta 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 N° 9.286/83 "Estatuto y Escalafón del Personal de Municipalidades y Comunas de la Provincia de Santa Fe".-

**ARTÍCULO 34º.-** La aplicación de la sanción de cesantía implica la eliminación del sancionado, de las listas de suplentes y lo inhabilita durante cinco (5) años contados a partir de la fecha de la resolución que impuso la sanción para prestar servicios en el ámbito de la Municipalidad. Cumplido ese plazo, puede reingresar por el primer cargo del escalafón, siempre que cumpla con los requisitos del ingreso. Cuando la sanción sea de exoneración, la inhabilitación tiene carácter definitivo y permanente.-

**ARTÍCULO 35º.-** El régimen de acumulación de cargos y funciones es aplicable al personal docente de la Municipalidad respecto de otros cargos y funciones que se desempeñen en los ámbitos nacionales, provinciales, municipales y/o privados.-

**ARTÍCULO 36º.-** La acumulación de cargos y funciones presupone que no puede existir superposición horaria; dicha superposición configura una causa de incompatibilidad.-

**ARTÍCULO 37º.-** 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)

Un cargo directivo del Liceo Municipal puntos

Cargos directivos y de supervisión (Director, Supervisor) de Nivel Inicial Treinta y dos (32) puntos.-

**ARTÍCULO 38º.-** El régimen de acumulación de horas, cargos y funciones es aplicable al personal docente municipal, estableciéndose en treinta y seis (36) puntos la posible acumulación en el Liceo y/o Sistema Municipal de Educación Inicial; entendiéndose que cuarenta y cuatro (44) puntos es el máximo puntaje posible de



**-CONCEJO MUNICIPAL SUNCHALES-**  
*"2025 - 210º Aniversario del Congreso de los Pueblos Libres"*

---

acumulación respecto de otros cargos y funciones que desempeñen en otros ámbitos nacionales, provinciales, municipales y/o privados.-

**ARTÍCULO 39º.-** La retribución mensual del personal docente, es ajustado conforme a los incrementos salariales que se dispongan para el sector docente provincial.-

**ARTICULO 40º.-** Para las situaciones no previstas expresamente en el presente Estatuto, procede 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.-

**ARTÍCULO 41º.-** Se faculta al Departamento Ejecutivo Municipal para que, a través de la Autoridad de Aplicación, mediante la Subsecretaria de Cultura y Educación, o la que en un futuro la reemplace, proceda a dictar los correspondientes decretos reglamentarios del Estatuto del Docente Municipal.-

**ARTÍCULO 42º.-** Se determina que el mismo entra en vigencia a los noventa (90) días de su promulgación.-

**ARTÍCULO 43º.-** Dese al Departamento Ejecutivo Municipal para su promulgación, comuníquese, publíquese, archívese y dese al R. de R. D. y O.-

### **Fundamentos**

Sr. Presidente:

Por todo lo expuesto solicito a mis pares me acompañen con el presente Proyecto de Ordenanza.-