

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIALIDAD



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIALIDAD



Handwritten signatures in black ink, including a date '08/10' and several stylized signatures.

ÍNDICE

TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BÁSICOS

- Artículo 1º: Partes intervinientes
- Artículo 2º: Objetivos comunes y Principios básicos
- Artículo 3º: Facultad de Dirección y Organización

CAPÍTULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

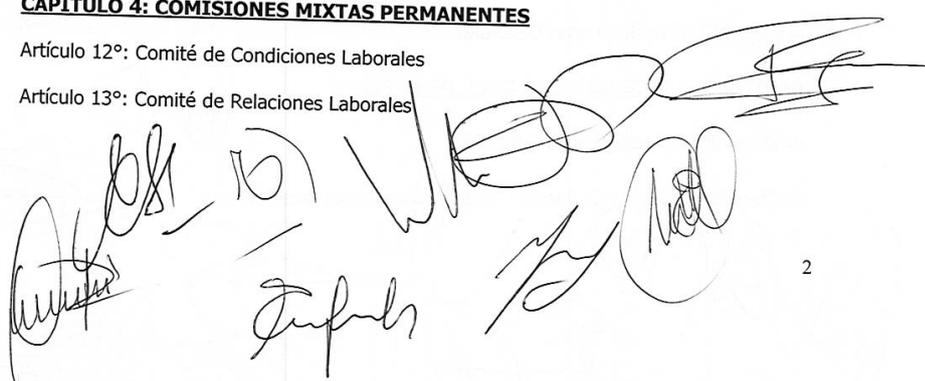
- Artículo 4º: Objeto. Alcance funcional y territorial
- Artículo 5º: Encuadre legal
- Artículo 6º: Articulación Convencional
- Artículo 7º: Personal comprendido
- Artículo 8º: Vigencia

CAPÍTULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS

- Artículo 9º: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)
- Artículo 10º: Competencia
- Artículo 11º: Partes Integrantes

CAPÍTULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

- Artículo 12º: Comité de Condiciones Laborales
- Artículo 13º: Comité de Relaciones Laborales



TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

CAPÍTULO 1: INGRESOS – RÉGIMEN DE CONCURSOS – ESTABILIDAD

Artículo 14º: Ingresos

Artículo 15º: Régimen de Concursos de Ingreso

Artículo 16º: Caracterización de la Estabilidad

Artículo 17º: Adquisición de la estabilidad – Período de Prueba

Artículo 18º: Egreso

Artículo 19º: Deberes y Derechos de los Trabajadores

CAPÍTULO 2: JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS

Artículo 20º: Jornada Normal laboral

Artículo 21º: Jornadas laborales especiales

Artículo 22º: Mayor Horario – Horario de Trabajo

Artículo 23º: Cumplimiento régimen horario.

Artículo 24º: Horas extras

Artículo 25º: Francos

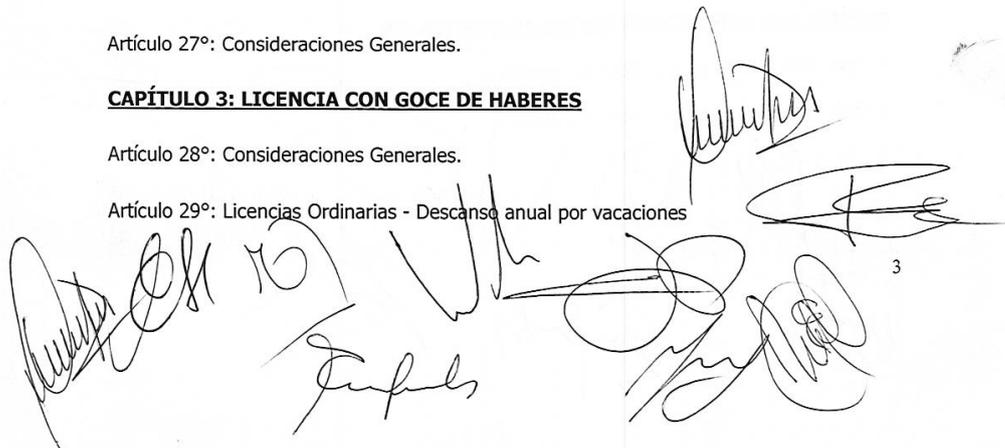
Artículo 26º: Feriados.

Artículo 27º: Consideraciones Generales.

CAPÍTULO 3: LICENCIA CON GOCE DE HABERES

Artículo 28º: Consideraciones Generales.

Artículo 29º: Licencias Ordinarias - Descanso anual por vacaciones



Artículo 30º: Licencias Extraordinarias.

Artículo 31º: Por razones de salud. Acreditación y control.

Artículo 32º: Licencia por corto tratamiento de salud

Artículo 33º: Licencia por largo tratamiento de salud

Artículo 34º: Accidentes de trabajo

Artículo 35º: Enfermedad Profesional

Artículo 36º: Licencias por nacimiento

Artículo 37º: Licencia por Adopción.

Artículo 38º: Licencia por embarazo de alto riesgo

Artículo 39º: Licencia por interrupción de embarazo.

Artículo 40º: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida

Artículo 41º: Licencia especial para controles de prevención y permisos para asistir a controles médicos.

Artículo 42º: Donación de Órganos.

Artículo 43º: Permiso para la atención del lactante.

Artículo 44º: Permiso para la atención del lactante en guarda legal.

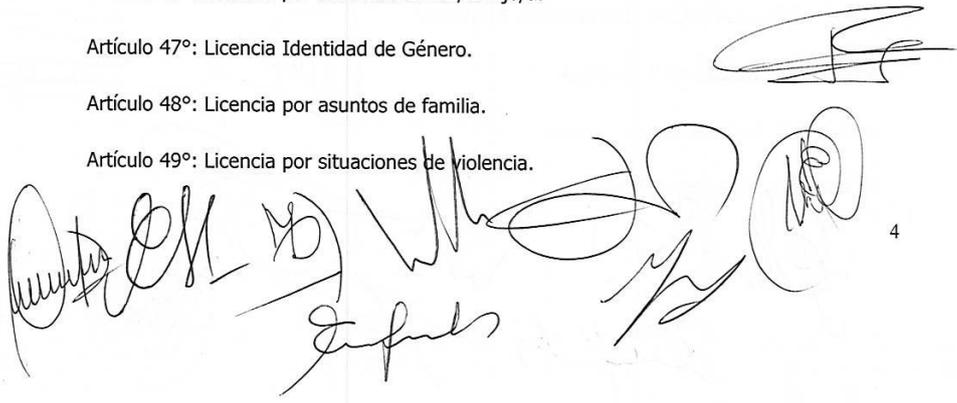
Artículo 45º: Permiso para el período de adaptación escolar del/a/os/as hijo/a/os/as.

Artículo 46º: Permiso por acto escolar del/la hijo/a.

Artículo 47º: Licencia Identidad de Género.

Artículo 48º: Licencia por asuntos de familia.

Artículo 49º: Licencia por situaciones de violencia.



Artículo 50º: Asuntos particulares.

Artículo 51º: Permisos para asistencia a clases y cursos prácticos.

Artículo 52º: Por mudanza.

Artículo 53º: Salidas de Carácter particular.

CAPÍTULO 4: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL PROVINCIAL O MUNICIPAL

Artículo 54º: Consideraciones Generales.

CAPÍTULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Artículo 55º: Licencias por Asuntos Particulares Especiales

Artículo 56º: Actividades culturales, científicas o deportivas.

CAPÍTULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS, TRASLADOS

Artículo 57º: Comisiones de Servicios, Régimen compensatorio.

Artículo 58º: Traslados del Personal, Indemnizaciones.

Artículo 59º: Determinación de la Indemnización:

Artículo 60º: Provisión de Vivienda

CAPÍTULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

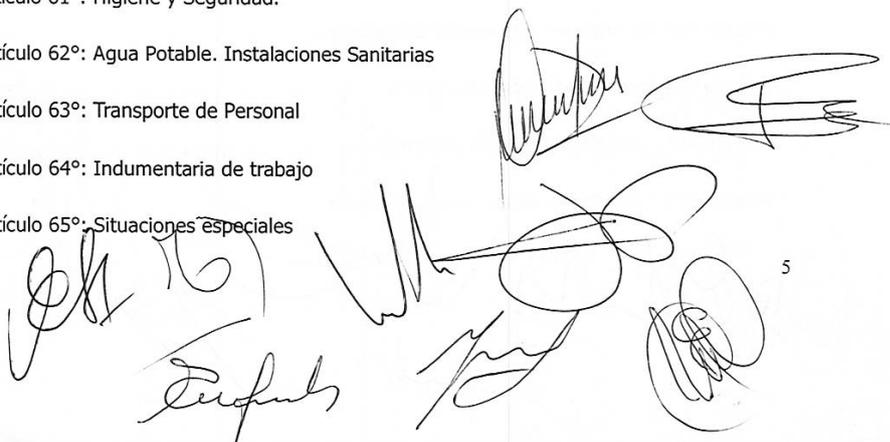
Artículo 61º: Higiene y Seguridad.

Artículo 62º: Agua Potable. Instalaciones Sanitarias

Artículo 63º: Transporte de Personal

Artículo 64º: Indumentaria de trabajo

Artículo 65º: Situaciones especiales



CAPÍTULO 8: CAPACITACIÓN

Artículo 66º: Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.)

Artículo 67º: Objetivos del S.C.C.

Artículo 68º: Organización y estructura general del S.C.C.

Artículo 69º: Roles y Responsabilidades de los Actores intervinientes en el S.C.C.

CAPÍTULO 9: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo 70º: Red Médico – Asistencial

Artículo 71º: Fondo Social

Artículo 72º: De las Incapacidades y Discapacidades

Artículo 73º: Reubicaciones de incapacidad física o mental.

Artículo 74º: Evaluación de Incapacidades / discapacidades - Jubilaciones por incapacidad

CAPÍTULO 10: RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEL SUMARIO

Artículo 75º: Régimen Disciplinario y del Sumario

CAPÍTULO 11 DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Artículo 76º: De la Igualdad de Oportunidades y de Trato

Artículo 77º: Promoción de la mujer trabajadora

Artículo 78º: Promoción para inserción de personas con capacidades diferentes

Artículo 79º: Erradicación de la Violencia Laboral – Mobbing



TÍTULO III

ESCALAFÓN - REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo 80º: Categorización del personal

Artículo 81º: Definiciones básicas del Escalafón.

Artículo 82º: Ubicación en el Escalafón - Promociones

Artículo 83º: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

CAPÍTULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 84º: Estructura Salarial Básica

Artículo 85º: Aportes y Contribuciones.

CAPÍTULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo 86º: Consideraciones Generales

Artículo 87º: Valor punto

Artículo 88º: Bonificaciones Remunerativas

Artículo 89º: Horas Extras

Artículo 90º: Compensación Mayor Horario

Artículo 91º: Turnos Rotativos

Artículo 92º: Semana no calendaria

Artículo 93º: Guardias Pasivas

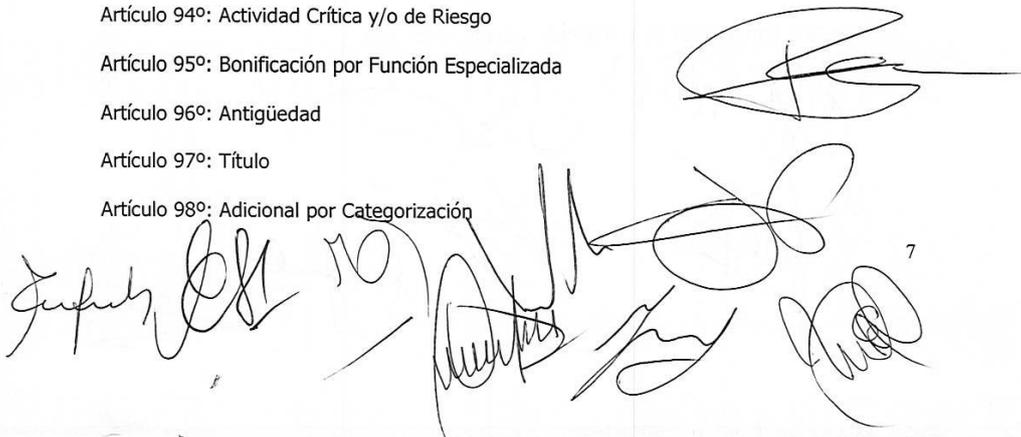
Artículo 94º: Actividad Crítica y/o de Riesgo

Artículo 95º: Bonificación por Función Especializada

Artículo 96º: Antigüedad

Artículo 97º: Título

Artículo 98º: Adicional por Categorización



Artículo 99º: Presentismo

Artículo 100º: Asistencia

Artículo 101º: Puntualidad

Artículo 102º: Fondo Vial

Artículo 103º: Bonificación Convenio

Artículo 104º: Zona Desfavorable y/o inhóspita

Artículo 105º: Adicionales No Remunerativos

Artículo 106º: Refrigerio

Artículo 107º: Asignaciones Familiares

Artículo 108º: Adicional capacitación

Artículo 109º: Sueldo Anual Complementario.

Artículo 110º: Bonificación especial por Jubilación

CAPÍTULO 4: CARGOS DE CONDUCCIÓN

Artículo 111º: Régimen Aplicable.

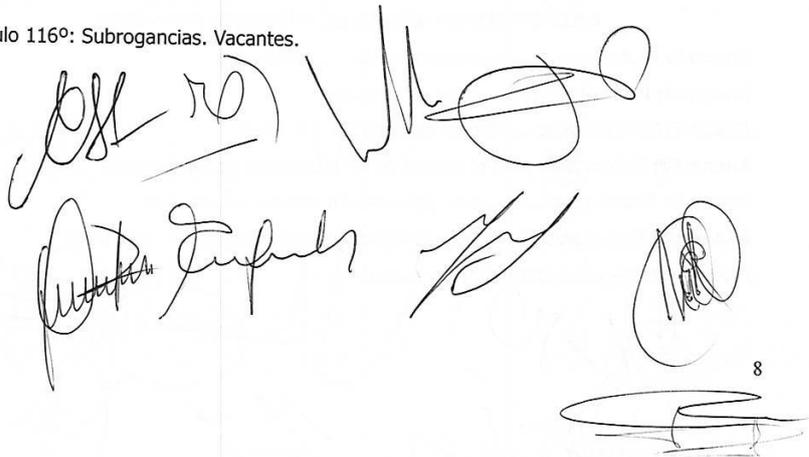
Artículo 112º: Definición.

Artículo 113º: Responsabilidades y Derechos.

Artículo 114º: Bonificaciones y Adicionales.

Artículo 115º: Encuadramiento.

Artículo 116º: Subrogancias. Vacantes.



8

TÍTULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 117°: Personal de "La Dirección Provincial de Vialidad" en Cargos excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo

Artículo 118°: Derechos Gremiales

Artículo 119°: Derecho de uso del Convenio

CAPÍTULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 120°: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

Artículo 121°: Contenido.

Artículo 122° Procedimiento para las Calificaciones

Artículo 123°: Pautas de calificación

Artículo 124°: Reconocimiento de idoneidad y empirismo

Artículo 125°: Básicos

Artículo 126°: Vigencia

Artículo 127°: xxxxxxxxx

Artículo 128° Reconocimiento cargos de Representación

CAPÍTULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 129°: Disposiciones formales

ANEXOS QUE INTEGRAN EL PRESENTE CONVENIO

Anexo I: Pautas para el régimen de comisiones de servicios

Anexo II: Pautas para la provisión de Vivienda

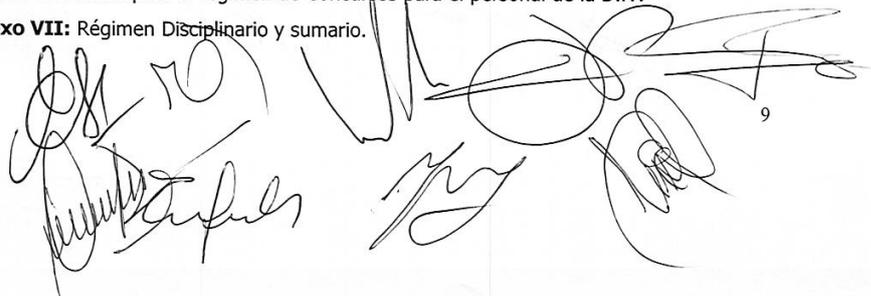
Anexo III: Pautas para el plan de capacitación continua

Anexo IV: Metodología para el cálculo de la "retribución por vacaciones"

Anexo V: Pautas para la selección y promoción interna del personal

Anexo VI: Pautas para el régimen de Concursos para el personal de la D.P.V

Anexo VII: Régimen Disciplinario y sumario.



TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BÁSICOS

ARTÍCULO 1º: Partes intervinientes

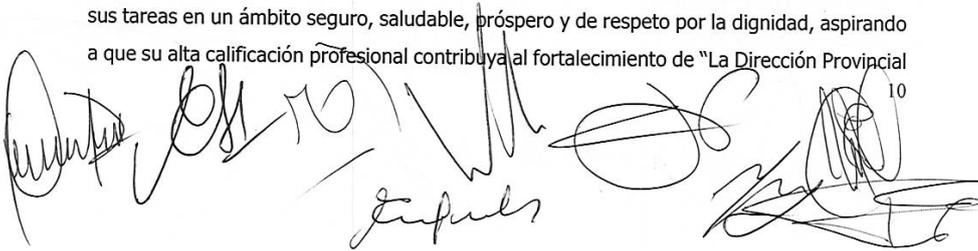
Son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Dirección Provincial de Vialidad del Neuquén, en adelante "La Dirección Provincial de Vialidad": El Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", por una parte y por la otra parte, las representaciones gremiales ejercidas por la Unión Neuquina de Agentes Viales Provinciales (U.N.A.V.P.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en adelante "Los Sindicatos".

ARTÍCULO 2º: Objetivos comunes y Principios básicos

El objetivo básico de las Partes es el desarrollo de "La Dirección Provincial de Vialidad" en el cumplimiento de los fines para los que fue creada (Ley Provincial Nº 69 y modificatorias), para lo cual se considera necesario lograr y mantener una autarquía técnica y administrativa asegurando en forma permanente:

- Organización eficiente y eficaz.
- Gestión en base a principios del gerenciamiento moderno.
- Mejoramiento continuo de la calidad y productividad en obras, servicios y administración.
- Implementación de innovaciones tecnológicas.
- Respeto por el medio ambiente y la seguridad pública.

Para lograr estos objetivos, se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las Partes que todos los trabajadores desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, saludable, próspero y de respeto por la dignidad, aspirando a que su alta calificación profesional contribuya al fortalecimiento de "La Dirección Provincial



de Vialidad”, por lo que “El Poder Ejecutivo” y “Los Sindicatos” reconocen que habrá beneficios compartidos cuando “La Dirección Provincial de Vialidad” sea exitosa en el logro de los objetivos enunciados y los trabajadores mantengan una fuente de trabajo estable y duradera, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

ARTÍCULO 3º: Facultad de Dirección y Organización

La responsabilidad que asume “La Dirección Provincial de Vialidad” en la ejecución de obras, trabajos y prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual “El Poder Ejecutivo” y el Directorio tienen el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de “La Dirección Provincial de Vialidad”. La definición de la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, administrativa y financiera son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión conforme a lo previsto en la Ley Provincial Nº 69, modificatorias y complementarias (texto ordenado por Resolución Nº 647 del 21 de mayo de 2003 de la Legislatura Provincial).

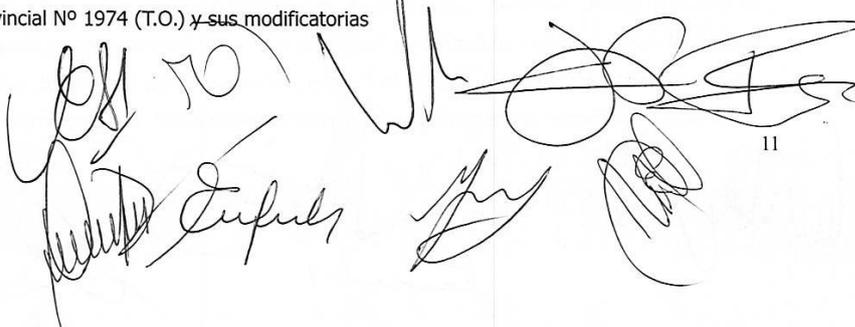
CAPÍTULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

ARTÍCULO 4º: Objeto. Alcance funcional y territorial

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre “La Dirección Provincial de Vialidad” y sus trabajadores y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle en la misma, dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

ARTÍCULO 5º: Encuadre legal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.) y sus modificatorias



ARTÍCULO 6°: Articulación Convencional

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de "La Dirección Provincial de Vialidad", para los casos no previstos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación supletoria y por orden de prelación la Ley Nacional Nº 20.320, salvo los Capítulos excluidos por Leyes Provinciales Nº 810 y 1070, el E.P.C.A.P.P. y sus modificatorias, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de este Convenio Colectivo limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de normas existentes.

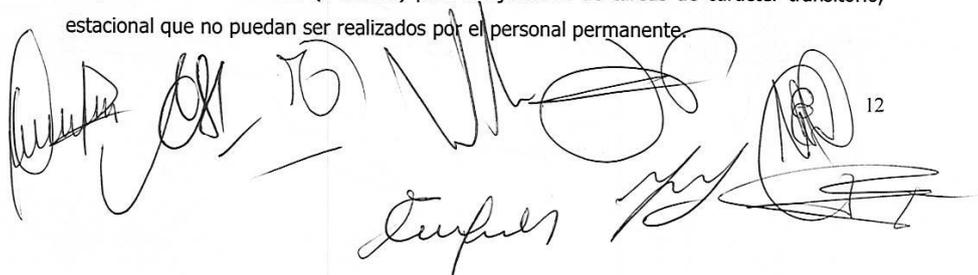
ARTÍCULO 7°: Personal comprendido

Este Convenio tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de "La Dirección Provincial de Vialidad" con las exclusiones y particularidades previstas en los siguientes incisos:

- a) Están excluidos del presente Convenio Colectivo: los miembros del Directorio y asesores si los hubiese, no tendrán derecho a una carrera ni a la estabilidad laboral dentro de "La Dirección Provincial de Vialidad".
- b) Queda exceptuado del presente artículo el vocal electo en representación de los trabajadores.
- c) Si estas exclusiones afectaran a personas que con anterioridad al inicio de dichos mandatos reunieran el carácter de personal permanente de "La Dirección Provincial de Vialidad", se aplicará lo dispuesto en este C.C.T.
- d) No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil (Título III) el personal que se detalla a continuación, sin perjuicio de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil:

- El personal eventual

Defínase como tal al contratado por "La Dirección Provincial de Vialidad" bajo la modalidad de prestación de servicios (o similar) para la ejecución de tareas de carácter transitorio, estacional que no puedan ser realizados por el personal permanente.



ARTÍCULO 8º: Vigencia

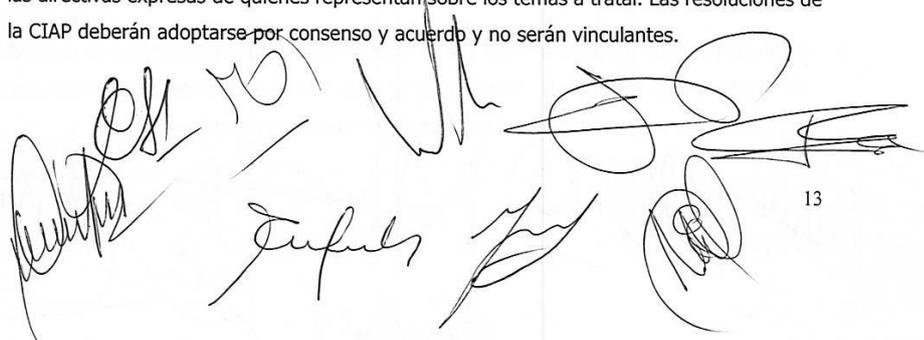
El presente Convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses corridos contados a partir del 01 de junio de 2023. Dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos anteriores a su vencimiento la Comisión Paritaria deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, en caso de no concretarse esta reunión podrá recurrirse a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la Paritaria. Vencido el término de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

CAPÍTULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 9º: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

Constitución de la Comisión – Integración:

A partir de la homologación del presente convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por diez (10) miembros, cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes, por cada parte, designados por "La Dirección Provincial de Vialidad" y por "Los Sindicatos" respectivamente, estos últimos designados conforme lo establecido por la ley provincial N.º 1974 (TO). Los miembros de esta comisión serán inicialmente los mismos que conforman la Comisión Paritaria en función de los conocimientos técnicos, prácticos adquiridos y al espíritu que sustenta este convenio. En el caso de que dichos miembros, por razones ajenas a su voluntad, no pueden integrar dicha comisión, sus reemplazos deberán tener las mismas capacidades, aptitudes y características que las anteriores. Esta comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno, así como la reglamentación respecto de la toma de decisiones. Es condición indispensable para que esta comisión pueda funcionar que las partes cuenten con las directivas expresas de quienes representan sobre los temas a tratar. Las resoluciones de la CIAP deberán adoptarse por consenso y acuerdo y no serán vinculantes.



13

ARTÍCULO 10º: Competencias:

Además de las que se le asignen expresamente en este convenio, la CIAP, tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

- a) Interpretar con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
- b) Dar seguimiento a la aplicación del presente convenio y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de algunas de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad.

La elevación de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas será ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley Provincial N° 1974.

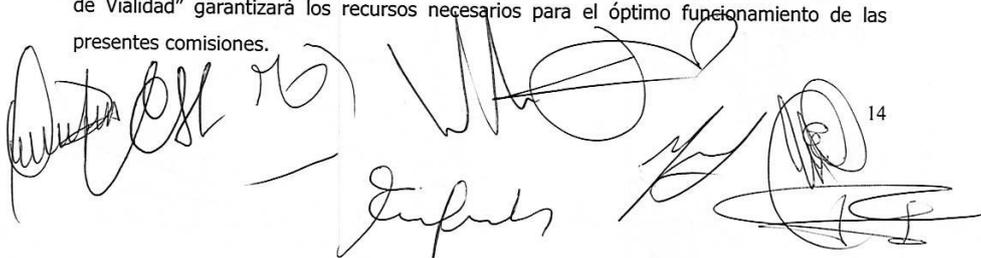
- c) Participar en el reglamento de los ingresos, ascensos, promociones horizontales, verticales y concursos para cubrir cargos de conducción del organigrama actual de la Dirección Provincial de Vialidad en los niveles de Departamentos, Divisiones y Secciones o en los que el futuro los reemplace.

Quedan excluidos de cubrir mediante concursos los cargos de conducción:

Coordinación Técnica, Secretario General, Direcciones Generales, de la Dirección Provincial de Vialidad o los que en el futuro los reemplace.

ARTÍCULO 11º: Integrantes Representantes de los Sindicatos

Los integrantes de todas las comisiones previstas en este convenio Colectivo de Trabajo, en representación de todos los Sindicatos, deberán ser trabajadores y trabajadoras de la Dirección Provincial de Vialidad en actividad, debiendo procurarse, con equidad de género, una amplia y adecuada representación de los distintos sectores de la misma, y se podrá convocar a especialistas externos cuando la situación lo requiera. "La Dirección Provincial de Vialidad" garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de las presentes comisiones.



14

CAPÍTULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

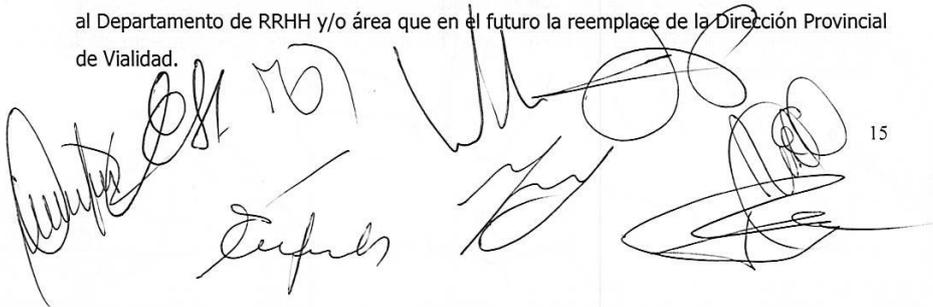
A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán los comités que se consideran a continuación, conformados por los miembros titulares y suplentes designados en la CIAP, dictarán sus propias normas de organización y funcionamientos internos y se reunirán cuando las necesidades lo requieran. La CIAP, entenderá como órgano de alzada en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

ARTÍCULO 12º: Comité de Condiciones Laborales:

Este comité estará conformado por diez (10) miembros, cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes, por la Dirección Provincial de Vialidad, y cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes por los sindicatos, estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley Provincial Nº 1974, y sus correspondientes suplentes. Los temas inherentes a este comité serán: seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional e igualdad de oportunidad y trato.

Competencias:

- a) Interceder ante el Departamento RRHH y/o área que en el futuro la reemplace, de la Dirección Provincial de Vialidad para que su intermedio los organismos provinciales supervisen la aplicación en el ámbito de "La Dirección Provincial de Vialidad" respecto de las normas vigentes en seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.
- b) Recomendar acciones a tener en cuenta en la planificación anual de seguridad salud ocupacional.
- c) Informar al Departamento RRHH y/o área que en el futuro la reemplace, de la Dirección Provincial de Vialidad sobre las no conformidades, condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo que surjan de las evaluaciones efectuadas.
- d) Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta comisión, elevando informes correspondientes al Departamento de RRHH y/o área que en el futuro la reemplace de la Dirección Provincial de Vialidad.



15

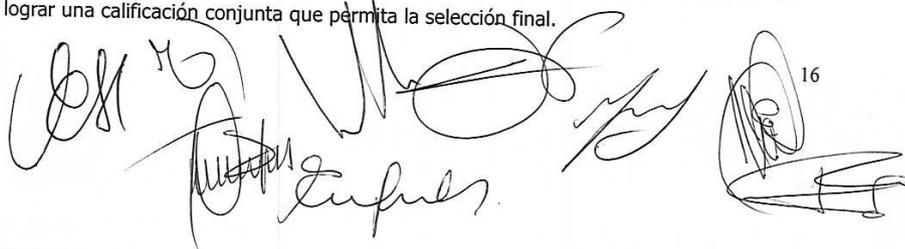
- e) Intervenir, junto con el organismo, en la selección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos, evaluando la calidad y aptitud de esos bienes en la instancia de aprobación de la compra al momento de la recepción.
- f) Promover acciones para la integración de los trabajadores con capacidades diferentes.
- g) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad o de trato, y las acciones tendientes a la protección y erradicación de violencia laboral y de género.

ARTÍCULO 13º: Comité de Relaciones Laborales:

Este comité estará conformado por diez (10) miembros, cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes, por la Dirección Provincial de Vialidad, y cinco (5) titulares y cinco (5) suplentes por los sindicatos, estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley Provincial Nº 1974, y sus correspondientes suplentes.

Competencias:

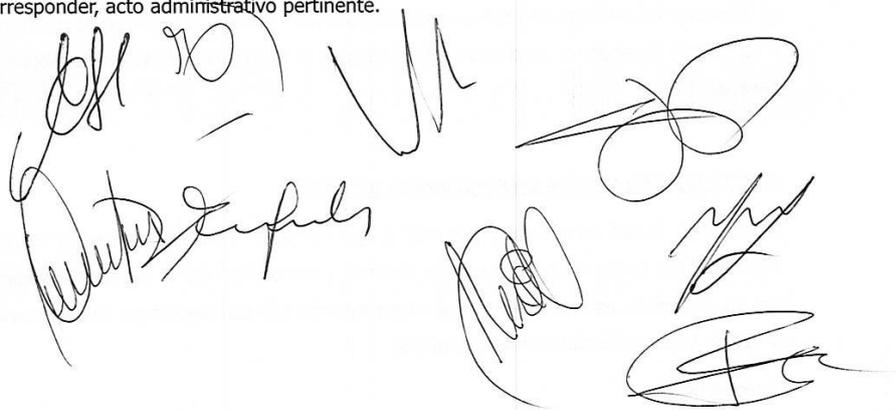
- a) Controlar que la matriz de evaluación de desempeño responda a lineamientos objetivos, razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.
- b) Conformar la planificación anual (programas y acciones) de capacitación coordinando estos trabajos con el Departamento de RRHH y/o área que en el futuro la reemplace de la Dirección Provincial de Vialidad, planes de capacitación, inherentes al plan de carrera y afines para distintos sectores de la Dirección Provincial de Vialidad.
- c) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.
- d) Verificar el cumplimiento de las condiciones de los concursos de ingresos y promoción supervisando que todos los procesos sean administrados en forma imparcial y transparente.
- e) Resolver las impugnaciones presentadas ante el comité, por el aspirante a ingresar a la Dirección Provincial de Vialidad.
- f) Auditar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones.
- g) Analizar y evaluar (aplicando la respectiva matriz) los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.



16

h) Realizar para el Directorio el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.

Las recomendaciones y opiniones de esta comisión no tendrán carácter de vinculante, debiendo ser adoptadas por consenso y elevadas al Directorio para que emita, en caso de corresponder, acto administrativo pertinente.



TITULO II

CAPÍTULO 1: INGRESOS – RÉGIMEN CONCURSOS – ESTABILIDAD

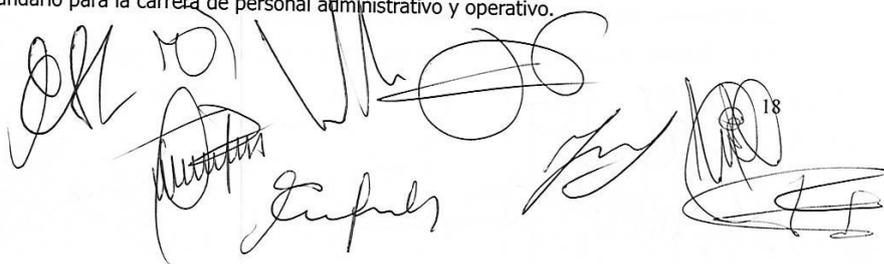
Artículo 14º: Ingresos.

Todo ingreso de personal destinado a prestar servicios en "La Dirección Provincial de Vialidad" con carácter permanente o temporario para cubrir vacantes que se consideran disponibles se efectuará mediante la selección de postulantes por aplicación del sistema de concursos de antecedentes y oposición. Los referidos concursos se realizarán mediante el sistema de pruebas escritas, orales, técnicas y/o especiales que se establezcan por la respectiva reglamentación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Para que se pueda producir el ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante. Los postulantes/ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de encuadre del escalafón.

Si el ingreso estuviera relacionado al cargo de conducción, se aplicará en forma complementaria e integrada lo establecido por el respectivo régimen de concursos previsto en el Título III Capítulo 4 de este Convenio.

Fíjense los siguientes requisitos para el ingreso del plantel básico de "La Dirección Provincial de Vialidad":

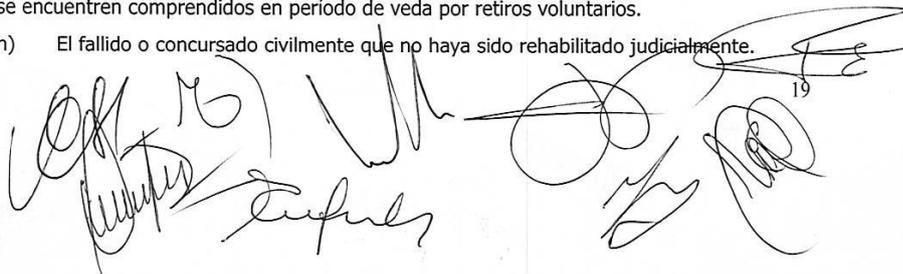
- a) Ser argentino nativo o naturalizado, salvo casos de excepción cuando determinadas actividades así lo justifiquen.
- b) Tener (18) años de edad como mínimo y treinta y cinco (35) como máximo. Los aspirantes que por servicios prestados anteriormente tengan años de servicios computables a los efectos de la jubilación, podrán ingresar hasta la edad que resulte de sumar a los cuarenta (40) años los servicios prestados, pero en ningún caso la edad del aspirante podrá exceder los cuarenta y cinco (45) años.
- c) Gozar de buena salud y aptitud psicofísica, la cual deberá ser controlada en oportunidad del ingreso conforme a los procedimientos establecidos por cada Dirección.
- d) Presentar certificado de antecedentes penales expedido por la Policía Provincial y Nacional.
- e) Tener título habilitante para las carreras universitarias y técnicas, tener título secundario para la carrera de personal administrativo y operativo.



f) En forma excepcional cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador en actividad, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, entiéndase su cónyuge, persona unida convivencialmente o uno de los hijos mayores de dieciocho (18) años, tendrá derecho a ingresar en forma directa a "La Dirección Provincial de Vialidad" con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por concurso. Para que exista este beneficio cada trabajador deberá presentar obligatoriamente una declaración jurada, la que deberá actualizarse en caso de haber alguna modificación. "La Dirección" podrá seleccionar en el caso que haya más de un beneficiario el perfil que mejor se adapte a las necesidades de la repartición. Este beneficio deberá ser notificado por "La Dirección" dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del trabajador. El plazo para hacer uso del ingreso excepcional previsto en este artículo será de noventa (90) días desde su notificación, transcurrido dicho tiempo este derecho caducará. El ingreso en tal caso se producirá en tarea acorde a los estudios y capacitación del postulante, debiendo cumplir con los requisitos de ingreso y en el nivel inicial del mismo.

No podrán ingresar ni permanecer en el plantel básico de "La Dirección Provincial de Vialidad":

- a) El que hubiere sido exonerado de la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal y/o entes estatales.
- b) El que hubiera sido declarado cesante de la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal y/o entes estatales, por culpa que le fuere imputable y acreditada por el sumario instruido y resuelto definitivamente por autoridad competente.
- c) El afectado por inhabilitación o incompatibilidad en virtud de normas vigentes en el Orden Nacional, Provincial o Municipal mientras subsista dicha situación.
- d) El que haya sido condenado por delito cometido en el ejercicio de la función pública.
- e) El que haya sido condenado por delito doloso en desmedro de la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal y/o entes estatales.
- f) Los pertenecientes a las fuerzas armadas y de seguridad, mientras se hallen en servicio activo.
- g) Los jubilados, retirados y/o pensionados de la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal y/o entes estatales y los de las fuerzas armadas y de seguridad o que se encuentren comprendidos en período de veda por retiros voluntarios.
- h) El fallido o concursado civilmente que no haya sido rehabilitado judicialmente.



i) Los contratistas o proveedores del Estado.

El ingreso del trabajador se producirá en la clase inicial determinada para cada agrupamiento y tendrá carácter de provisional y no integrará el plantel básico de "La Dirección" durante los seis (6) primeros meses. La incorporación al plantel básico y el consecuente goce de la estabilidad se producirá previa calificación que se realizará dentro de los seis (6) meses de su ingreso y si fuere suficiente para ello. En el supuesto que la calificación fuera insuficiente, se dispondrá el cese de sus funciones y no se admitirá su presentación a nuevos concursos hasta transcurrido un (1) año desde la fecha en que dicha cesación se hubiera hecho efectiva. A los fines de lo precedentemente establecido, se considera como suficiente la calificación que supere los sesenta (60) puntos, conforme lo establecido en el capítulo titulado "DE LA CALIFICACIÓN" de la Ley N° 20.320.

Las declaraciones juradas se deberán realizar anualmente por los agentes y deberán ser remitidas al Departamento RRHH para ser incorporadas al legajo personal.

Artículo 15º: Régimen de Concursos de Ingreso:

Será de aplicación el Régimen de Ascensos y Promociones que se incorpora como Anexo VI del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16º: Caracterización de la Estabilidad:

El trabajador comprendido en el presente convenio, que haya superado el período de prueba establecido en el artículo siguiente, gozará de la estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial.

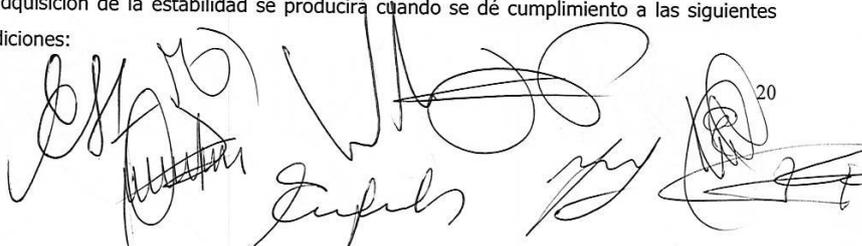
La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular habitual y permanente de dicho nivel.

El trabajador que goce de estabilidad laboral retendrá cuando fuere designado para cumplir funciones que no contemplen dicha garantía.

La estabilidad no es extensiva al cargo o función, cuando se trate de puestos de conducción siendo de aplicación lo establecido por el régimen de concursos y normas complementarias.

Artículo 17º: Adquisición de la Estabilidad – Período de Prueba:

La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:



- a) La aprobación del concurso de ingreso.
- b) La prestación de servicios por un período de prueba de seis (6) meses improrrogables de prestación efectiva y continua.
- c) La acreditación de la idoneidad requerida para ocupar el puesto a través de las evaluaciones periódicas satisfactorias.

El trabajador que haya aprobado el concurso de ingreso será designado con carácter transitorio por el período de prueba establecido en el inciso b.

Cumplido lo establecido en los incisos b y c el trabajador adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva.

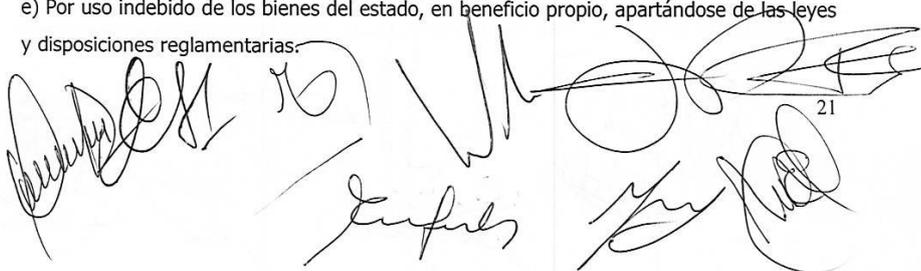
En caso de que en el plazo establecido en el inciso b) las evaluaciones de desempeño establecidas en el inciso c) resultaran desfavorables, el trabajador será dado de baja mediante acto administrativo fundado sin derecho a indemnización alguna y no se admitirá su presentación a nuevos concursos hasta transcurrido un (1) año desde la fecha en que dicha cesación se hubiere hecho efectiva.

A los fines de lo precedentemente establecido, se considera como suficiente la calificación que supere los sesenta (60) puntos.

Artículo 18º: Egreso

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

- a) Por renuncia;
- b) Baja del personal sin estabilidad;
- c) Por razones de salud que lo imposibiliten total y permanente para el ejercicio de la función;
- d) Por incompatibilidad laboral,
- e) Por fallecimiento.
- f) Por limitación de servicios, cesantía o exoneración según lo establecido en este Convenio y en lo no prescrito cuando la gravedad lo justifique;
- e) Por uso indebido de los bienes del estado, en beneficio propio, apartándose de las leyes y disposiciones reglamentarias.



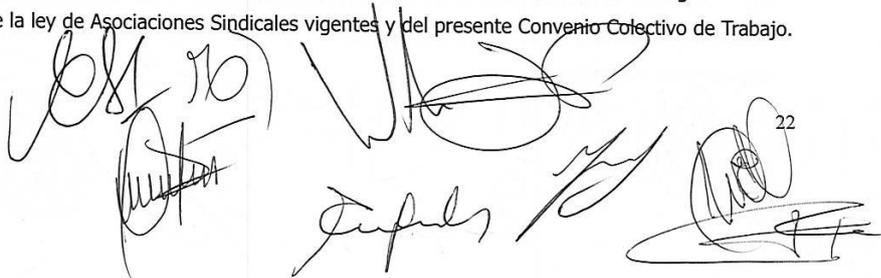
21

Artículo 19º: Deberes y Derechos de los Trabajadores:

Los trabajadores viales comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo contraen deberes y adquieren los derechos establecidos en el presente capítulo, a saber:

Son derechos de los trabajadores:

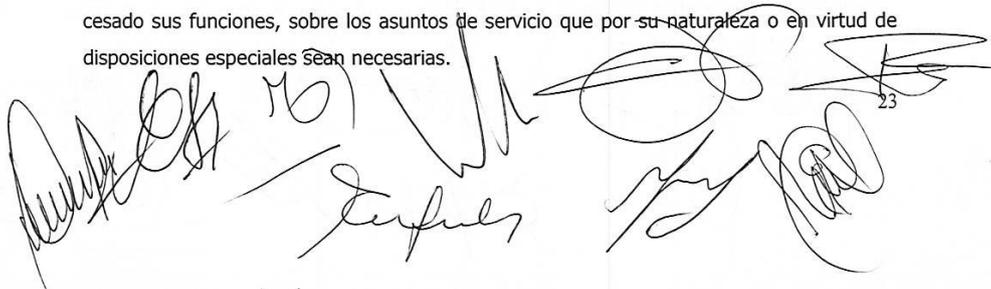
- a) Estabilidad: Producida la incorporación definitiva el agente será inamovible del cargo siempre que el servicio continúe y no se elimine el cargo por supresión de un organismo o dependencia. No podrá ser exonerado, declarado cesante, trasladado ni suspendido por más de diez (10) días sin que previamente se haya instruido sumario administrativo ordenado por autoridad competente con las condiciones y garantías que se establecen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Ningún agente podrá ser privado de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional por motivos de convicción filosóficas o raciales, religiosas o políticas o de género. Queda prohibido exigir atestaciones de ideologías políticas como condición para el ejercicio de un cargo o función pública.
- b) Goce de una retribución justa, actualizada de acuerdo por las prescripciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Goce de jubilación y retiro.
- d) Subsidio, compensación, indemnización, viáticos etc., que establezcan las leyes nacionales o provinciales.
- e) Incorporar reclamos fundados y documentados por cuestiones relativas a calificaciones, ascensos y/o sanciones disciplinarias, etc., a tales efectos deberá ajustarse el procedimiento que establezca el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- f) Promociones, ascensos, sin más requisitos que los que fija el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- g) La libre asociación y agremiación de acuerdo a la Constitución Nacional y leyes reglamentarias vigentes para la defensa de sus intereses profesionales.
- h) Licencia gremial, cuando fueran designados para ocupar cargos directivos provinciales o nacionales en las organizaciones gremiales de acuerdo a la reglamentación de la ley de Asociaciones Sindicales vigentes y del presente Convenio Colectivo de Trabajo.



- i) Concurrir, siempre que cumpla con los requisitos que establezca "La Dirección Provincial de Vialidad" a los cursos de capacitación que ella propicie o se dicten en esta, optar por becas, intervenir en concursos de trabajo, propiciar mejoras y recibir premios o menciones.
- j) Ser candidatos a cargos públicos previstos en el régimen electoral. Tendrá derecho también, por igual motivo, a solicitar licencia durante el período pre-electoral, debiendo reintegrarse dentro de los treinta (30) días de finalizado el mismo.
- k) Ser electo para desempeñar cargos públicos previstos en el régimen electoral, en este caso tendrá derecho a que se le reserve su cargo durante el lapso que dure su mandato, debiendo reintegrarse dentro de los treinta (30) días de finalizado el mismo.
- l) Que se le reserve el cargo y categoría durante el lapso que dure su mandato, si fuere designado para desempeñar cargos de funcionario superior en la Administración Pública Provincial o Municipal o Empresas del Estado, transcurrido dicho lapso el agente tendrá derecho a reintegrarse a "La Dirección Provincial de vialidad" correspondiéndole en este caso la categoría que tenía en su clase y carrera a la fecha de su alejamiento. Deberá reintegrarse a los treinta (30) días.

Son Deberes de los Trabajadores:

- a) Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que les provea.
- b) Cumplir las instrucciones de sus superiores jerárquicos sobre la forma de ejecutar sus tareas y sobre la organización del trabajo, siempre que dichas órdenes reúnan las siguientes condiciones: 1) sean impartidas por el superior jerárquico dentro de los límites de su competencia. 2) sean relativos a las obligaciones y prestaciones de servicio. 3) no sean manifestaciones ilícitas, cuestionadas la orden de un superior, la insistencia deberá consignarse por escrito.
- c) Cuidar los bienes del organismo vial y bregar por su buen estado, conservación y uso.
- d) Observar la buena conducta, la ética y las costumbres acordes al decoro de la función.
- e) Mantener la confidencialidad durante el desempeño activo y aun después de haber cesado sus funciones, sobre los asuntos de servicio que por su naturaleza o en virtud de disposiciones especiales sean necesarias.

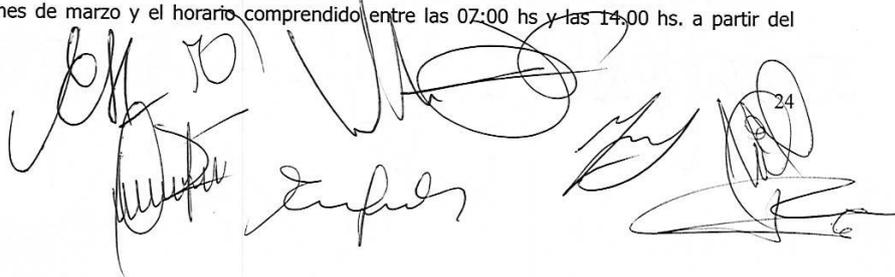


- f) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con el público.
- g) Actuar con espíritu de cooperación, solidaridad y respeto con los demás trabajadores del Organismo Vial.
- h) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor, tanto en el asiento local como en la comisión de servicio.
- i) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- j) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente de las irregularidades en el servicio de las que tomare conocimiento.
- k) Declarar en el caso que le corresponda, bajo juramento y en la forma que la Ley respectiva establezca los bienes que posea y toda alteración de su patrimonio.
- l) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pudiere interpretarse de parcial o incompatible.
- m) Encuádrse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidades.
- n) Ponerse a disposición de la justicia y promover las acciones judiciales que correspondan cuando fuera objeto de imputaciones de hechos ilícitos, relacionados con su función y declarar en los sumarios administrativos ordenados por la autoridad competente, siempre que no fuera impedimento legal de hacerlo.
- o) Mantener actualizado su domicilio, como así también la constitución del grupo familiar a su cargo.
- p) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días, si antes no fuera reemplazado o aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.
- q) Usar la ropa y otros elementos de trabajo que le hayan sido suministrados, sino su superior inmediato, sancionará al empleado por la vía que corresponda sin objeción alguna.
- r) Someterse a un examen psicofísico cuando lo disponga la autoridad competente.

CAPÍTULO 2: JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS

Artículo 20º - Jornada Normal laboral:

Jornada Laboral General: se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, en el horario comprendido entre las 08:00 hs. y las 15:00 hs. desde el primer lunes de marzo y el horario comprendido entre las 07:00 hs y las 14:00 hs. a partir del



primer lunes de diciembre. Acumulando un total semanal de treinta y cinco (35) horas, salvo las excepciones previstas en la cláusula siguiente y para los cargos de conducción.

Artículo 21º - Jornadas laborales especiales:

a) Régimen para los Distritos dependientes de la Dirección General de Conservación: Es la que se desarrollará durante la semana calendaria desde el día lunes al día viernes sumando la cantidad diaria de ocho (8) horas en horario partido, en el horario comprendido entre las 08:00 hs y las 12:00 hs y de las 14:00 hs hasta las 18:00 hs.

Acumulando un total semanal de cuarenta (40) horas siendo el horario normal de trabajo.

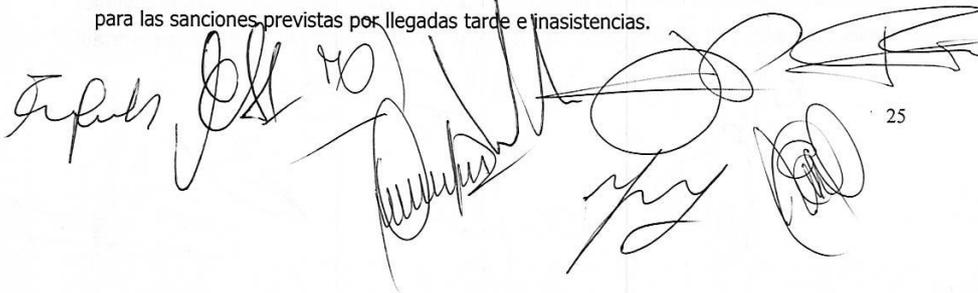
b) Régimen de semana no calendaria: "La Dirección Provincial de Vialidad" definirá los sectores específicos en los que se desarrollarán estas Jornadas Laborales Especiales y diseñará los diagramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen. El diseño de los diagramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo el Régimen General. Se encuentra reglamentado por la Resolución de la Dirección Provincial de Vialidad Nº 0233/2010 o por la que en un futuro la reemplace.

Artículo 22º - Mayor Horario – Horario de Trabajo:

En la Jornada Especial para los Distritos, se liquidarán las veinte (20) Horas mensuales, como lo indica el Título III de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 23º – Cumplimiento régimen horario.

Todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán bajo el sistema de control de asistencia y puntualidad, por lo cual deberán utilizar en forma efectiva los sistemas de registraciones digitales y manuales (tarjetas), a fin de que el Departamento de Recursos Humanos, la División Control de Personal y la División Remuneraciones, controle las planillas de asistencia, viáticos, horas extras, etc., donde se reflejan los horarios de entrada y salida de todo el personal involucrado. Estas planillas serán el documento válido para la liquidación de haberes, horas extras, comisiones de servicio, etc., como así también para las sanciones previstas por llegadas tarde e inasistencias.



25

Artículo 24º- Horas Extras:

Las horas extras correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario normal de la jornada laboral, serán abonadas por "La Dirección Provincial de Vialidad" conforme a lo establecido en Título III. Sólo podrá disponerse la realización de horas extras cuando imprescindibles razones de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse la 60 (sesenta) horas extras mensuales por cada trabajador. Deberán estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por el Jefe del área o autoridad superior y sólo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en el mismo. No se procederá al pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a 1 (una) hora, las que se acumularan en el mes para su pago al completarse hora/s entera/s.

Artículo 25º: Francos:

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos compensatorios:

Los que trabajan bajo el Régimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados y domingos, feriados o jornadas no laborables.

Los que trabajan bajo el Régimen de Semana No Calendaria- Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso que correspondan.

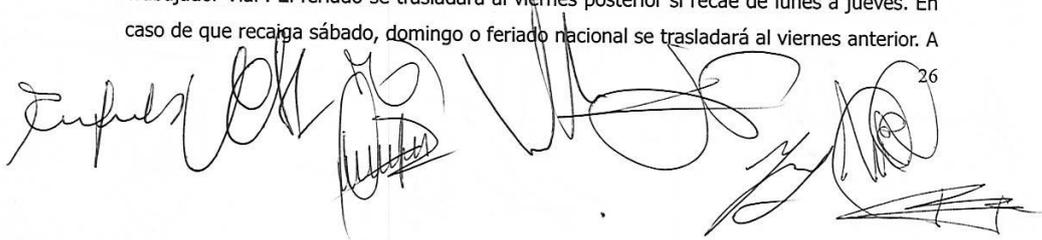
Los que trabajan bajo el Régimen de Semana No Calendaria- Turnos Rotativos, cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario.

Para generar 1 (un) día de Franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores, el período trabajado deberá superar las 3 (tres) horas.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los 60 (sesenta) días corridos desde el momento de ser generados, salvo nota del Jefe del área solicitando la ampliación por motivos de servicios del agente.

ARTÍCULO 26º: Feriados:

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 5 de octubre "Día del Trabajador Vial". El feriado se trasladará al viernes posterior si recae de lunes a jueves. En caso de que recaiga sábado, domingo o feriado nacional se trasladará al viernes anterior. A



los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen ese día se les otorgará las horas extras que correspondan y un franco compensatorio.

ARTÍCULO 27º: Condiciones Generales:

Son de aplicación general las normas del Capítulo VI del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Capítulo.

Entre el cese de una jornada laboral y el comienzo de la siguiente indefectiblemente deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

El personal tiene el deber de cumplir estrictamente el horario establecido por La Dirección, debiendo hallarse en sus puestos a la hora fijada para iniciar las actividades diarias. Registrarán su asistencia en planillas especiales o relojes de huella dactilar, en la que se hará constar la entrada y salida.

Toda llegada tarde registrada después de vencidos los primeros sesenta (60) minutos de la hora fijada para la iniciación de las tareas será considerada falta de asistencia y, previo descuento del día de sueldo, no será computable la falta a efectos de la aplicación de otras penalidades.

Las faltas de asistencia justificadas al trabajo, que no estén encuadradas en algunas de las situaciones contempladas en este Convenio, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuenta el o los días de los haberes, en su caso a opción personal, no pudiendo estas, exceder de seis (6) días en el año. Si el personal no efectúa la opción dentro de los dos (2) días de reintegrado a sus tareas, se procederá automáticamente al descuento de haberes.

El personal deberá justificar por escrito, dentro de los dos (2) días laborables siguientes de producida la inasistencia a su trabajo, bajo apercibimiento de aplicársele sanciones de carácter extraordinario que el caso aconseje.

El personal solo podrá salir o retirarse en horario de labor, por causas debidamente justificadas, y con autorización expresa de su jefatura inmediata superior, registrando hora de salida o retiro y regreso y detallando si está obligado a compensar después de horario las horas no laboradas de acuerdo a las necesidades de servicio.



CAPÍTULO 3: LICENCIAS

Artículo 28º - Consideraciones Generales:

El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

- a) Ordinarias:** descanso anual o vacaciones.
- b) Extraordinarias:** razones de salud – razones de familia – razones culturales o deportivas.
- c) Especiales:** por razones personales
- d) De Representación:** política o gremial

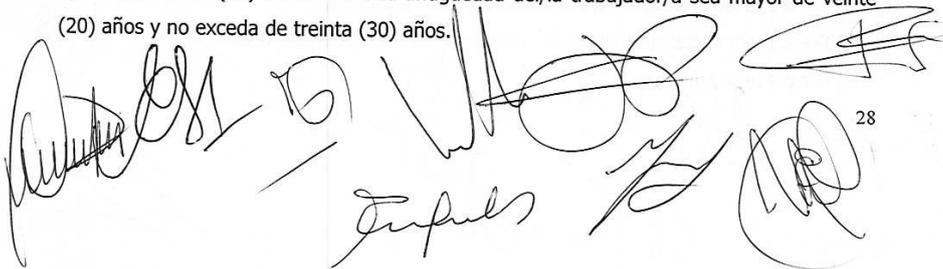
Artículo 29º: Licencias Ordinarias. -Descanso anual por vacaciones

La licencia incluida en esta cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (seis) meses en "La Dirección Provincial de Vialidad" para tener derecho a la misma.

Las vacaciones anuales tienen por finalidad proteger al trabajador en su integridad psicofísica, otorgando el derecho de gozar de un descanso prolongado que le permita recuperarse del desgaste de su actividad laboral.

Término de la licencia anual por vacaciones: El término de la Licencia anual será:

- a) De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del/la trabajador/a sea igual o mayor a seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
- b) De quince (15) días cuando la antigüedad del/la trabajador/a sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) De veinte (20) días cuando la antigüedad del/la trabajador/a sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
- d) De veinticinco (25) días cuando la antigüedad del/la trabajador/a sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años.
- e) De treinta (30) días cuando la antigüedad del/la trabajador/a sea mayor de veinte (20) años y no exceda de treinta (30) años.



28

A partir de los treinta (30) años de antigüedad la licencia se verá incrementada en un (1) día hábil por año de antigüedad. -

Cuando la antigüedad sea superior a los seis (6) meses en la organización e inferior a los doce (12) meses, el trabajador podrá hacer uso de la licencia anual ordinaria en forma proporcional a los meses trabajados.

a) Plan anual de licencias (cronograma):

“La Dirección Provincial de Vialidad” elaborará el plan anual de licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de utilización. Este plan anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de octubre de cada año, efectuado el cual, la licencia no podrá ser denegada por “La Dirección Provincial de Vialidad” ni rechazada por el trabajador. Las licencias por vacaciones, podrán ser transferidas por “La Dirección Provincial de Vialidad” a otro período y/o al año siguiente, únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del trabajador.

b) Permutas de licencias. Licencias rotativas:

Con la autorización de “La Dirección Provincial de Vialidad”, se podrá permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y /o área de actividad. Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que los trabajadores la usufructúen todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a los otros trabajadores.

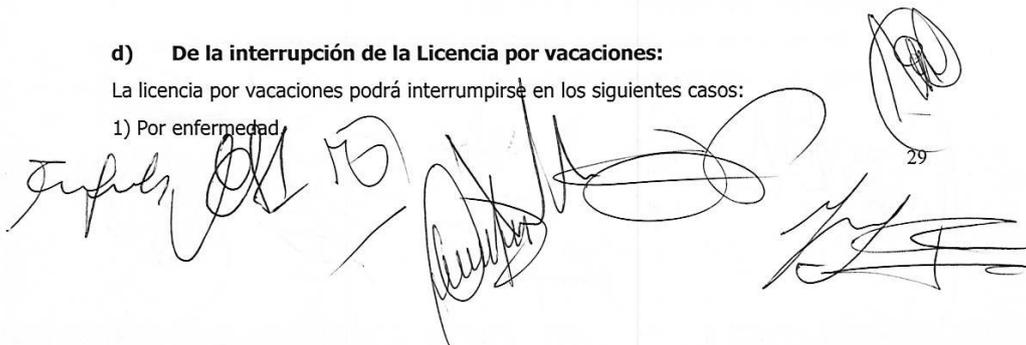
c) Retribución por vacaciones:

El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes en que se inicia la licencia. La metodología para el cálculo y pago de este beneficio se implementará conforme lo establecido en el Anexo IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

d) De la interrupción de la Licencia por vacaciones:

La licencia por vacaciones podrá interrumpirse en los siguientes casos:

1) Por enfermedad.



2) Por razones imperiosas del servicio, debidamente justificada.

e) Días de Viaje:

Se computará a los fines del otorgamiento de la licencia, el tiempo normal empleado en los viajes de ida y vuelta que utilice el trabajador desde su residencia habitual hasta el lugar de destino, conforme el siguiente esquema:

- Menos de 200 km no se computan días.
- Entre 200 y 400 km, un (1) día, sea en el interior o en el exterior del país.
- Más de 400 km a 1.000, dos (2) días, sea en el interior o en el exterior del país.
- Más de 1.000 km, tres (3) días, sea en el interior o en el exterior del país.

Este beneficio de días de viaje será en días corridos a continuación de la licencia y se utilizará una vez por año calendario. A los efectos de su justificación, el/la trabajador/a deberá presentar constancia escrita que certifica su permanencia en el destino declarado tales como:

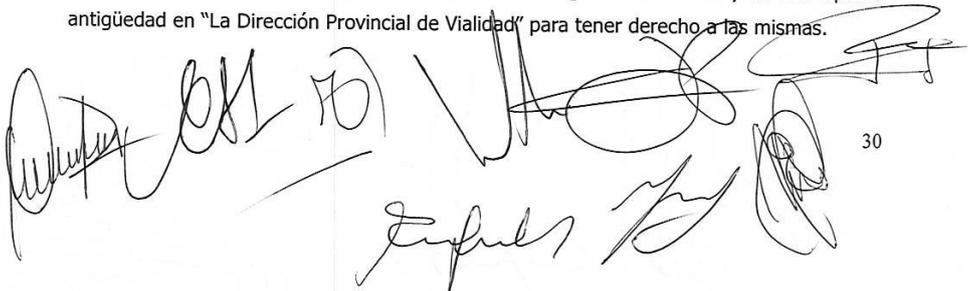
Constancia extendida por autoridad policial y/o alguna autoridad certificante, ticket de abordaje con número de asiento y vuelo, factura hotelera, pasajes emitidos en la localidad, entre otros, siempre que se encuentre a nombre del trabajador o de algún integrante del grupo familiar declarado.

f) De las licencias no utilizadas

Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el agente no hubiera podido usar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que, en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del agente dos años consecutivos.

Artículo 30º: Licencias Extraordinarias

Todas las licencias incluidas en esta cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en "La Dirección Provincial de Vialidad" para tener derecho a las mismas.



Artículo 31º: Por razones de salud. Acreditación y control.

Acreditación: El trabajador que, por razones de salud, no pueda desempeñar sus tareas en las condiciones de tiempo, modo y lugar vigentes, tiene el deber de comunicar dichas circunstancias a la Dirección Provincial de Vialidad en forma inmediata o a más tardar dentro de las dos (2) primeras horas de la jornada de ausencia, y de acreditar en forma documentada y fehaciente la causa de la afectación de salud dentro de los dos (2) días laborables siguientes.

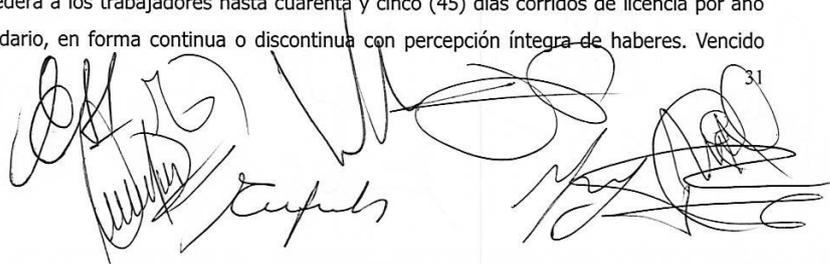
Las modalidades para la comunicación y acreditación de las causas que habilitan esta licencia serán establecidas por la Dirección Provincial de Vialidad y comunicadas al personal a través de los canales de comunicación habituales.

Control: La Dirección Provincial de Vialidad se reserva la facultad de control de las causas denunciadas para acceder al uso de la licencia, pudiendo rechazarla en forma fundada en aquellos supuestos en los cuales la presunción diagnóstica o diagnóstico definitivo no resultaren impedimento para el desempeño de las tareas por parte del personal, lo que deberá ser resuelto y comunicado inmediatamente.

Asimismo, la Dirección Provincial de Vialidad tiene a su cargo la fiscalización y control de la situación de afectación de salud declarada para la obtención de esta licencia, lo que incluye la visita médica y revisión médica del personal en el domicilio real denunciado ante la Dirección Provincial de Vialidad, pedido de informe a los profesionales de cabecera del personal, y cualquier otra medida pertinente que aparezca como proporcional y razonable. El personal que, por acción u omisión y sin causa debidamente fundada en fuerza mayor, impidiera u obstaculizara el ejercicio del control patronal y/o no acatara las indicaciones referidas a la realización de tratamientos médicos para el restablecimiento de su salud, perderá el derecho de goce de esta licencia, así como los beneficios que pudiera contemplar la legislación específica.

Artículo 32º: Licencia por corto tratamiento de salud

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido



este plazo se debe necesariamente dar intervención a la autoridad competente para que determine si corresponde una próxima licencia por única vez, por igual período como máximo y en las mismas condiciones previstas. Luego será de aplicación el régimen establecido en el artículo siguiente.

Artículo 33º: Licencia por largo tratamiento de salud

Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del trabajador por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes, previo dictamen de la junta médica.

Esta licencia podrá ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepción íntegra de haberes, en caso de que el trabajador sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual deberá ser determinado por la junta médica.

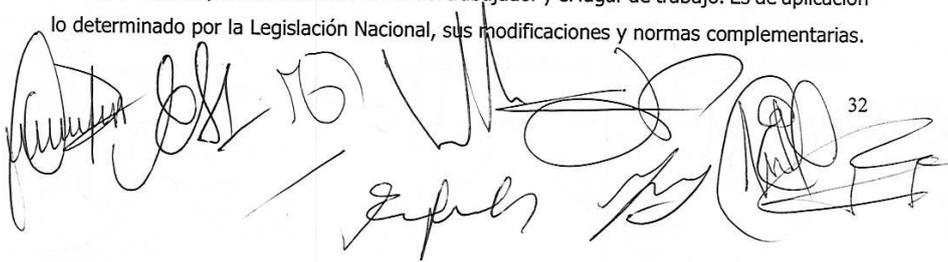
Durante el primer semestre de este período de gracia, la junta médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el trabajador, al finalizar la licencia, deberá; a) retornar a sus tareas con jornada laboral normal; b) retornar a sus tareas con jornada laboral reducida; c) readecuación de tareas; d) jubilación por incapacidad.

Por disminución de la capacidad física del trabajador, previa determinación de la junta médica, deberá ser reubicado a un puesto acorde a sus aptitudes, no pudiendo sufrir rebaja alguna en sus remuneraciones.

El personal que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar estos beneficios hasta haber transcurrido cinco (5) años de haber sido dado de alta por la junta médica permanente.

Artículo 34º: Accidentes de trabajo:

Se considera por tal a todo acontecimiento súbito ocurrido por el hecho, en ocasión del trabajo o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo. Es de aplicación lo determinado por la Legislación Nacional, sus modificaciones y normas complementarias.



Artículo 35º: Enfermedad Profesional:

Se consideran enfermedades profesionales aquellas incluidas en la Ley de Riesgo de trabajo, Ley N° 24.557, Decreto Reglamentario y sus modificatorias. El tratamiento de estas afectaciones se encuentra enmarcado en el régimen de ordenamiento de las reparaciones de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establecidos por Ley N° 26.773, por la Ley de Riesgo de Trabajo 24.557 y sus modificatorias, por Decreto N° 1694/09, sus normas modificatorias y reglamentarias y toda aquella norma que en el futuro las modifiquen o sustituyan.

LICENCIAS PARENTALES.

Será de aplicación lo establecido en la Ley Provincial N° 3358, con las adecuaciones que en cada caso se establecen.

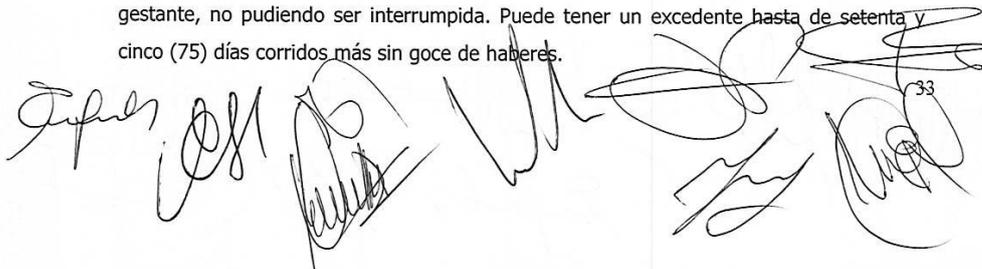
Artículo 36º: Licencias por nacimiento:

Las licencias por nacimiento para personas gestantes y no gestantes se rigen por las siguientes normas:

a) Duración.

La licencia para la persona gestante es de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia podrá iniciarse al menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto y a solicitud de la persona interesada, según prescripción médica, se puede modificar la fecha de inicio. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de noventa (90) días corridos, como mínimo.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a o podrá ser usufructuada a partir de la fecha de finalización de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) días corridos más sin goce de haberes.



A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares - Anexo II - de la Disposición Nº 03/16 o la que en el futuro la reemplace consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.

A todos los fines de este artículo, se entiende por acompañante a los efectos de este beneficio a toda persona que sin ser progenitor/a, cónyuge o conviviente en conjunto con la persona gestante se ocupa del cuidado integral de él/a recién nacido/a.

b) Nacimiento pretérmino.

En el caso de nacimiento pretérmino, se deben acumular al descanso posterior los días de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar los ciento ochenta (180) días con goce íntegro de haberes.

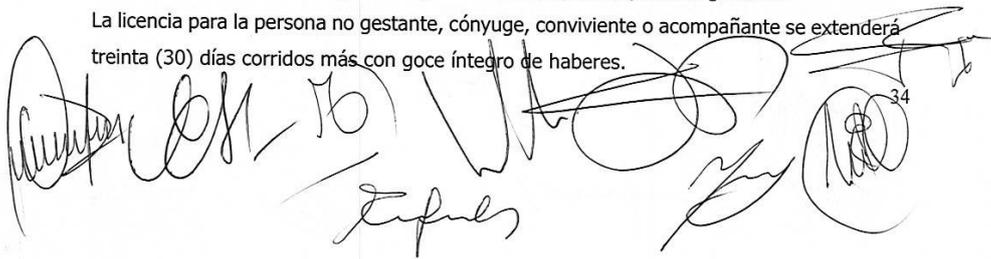
En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá a treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes.

Si la edad gestacional es inferior a treinta y dos (32) semanas, la licencia posterior al nacimiento debe extenderse hasta los doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes luego del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá cincuenta (50) días corridos más, con goce íntegro de haberes.

c) Múltiple.

En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes.



Handwritten signatures and stamps, including a circular stamp with the number 34.

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevivencia y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez

(210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

e) En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia establecida, si este es trabajador/a convenionado/a. La notificación debe ser informada por ambos/as trabajadores/as al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) En aquellos casos que la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida del/la hijo/a, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufruirla.

Artículo 37º: Licencia por Adopción.

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, se acumulará una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a después del primero.

En el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente artículo, una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.



35

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores convenionados/as, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

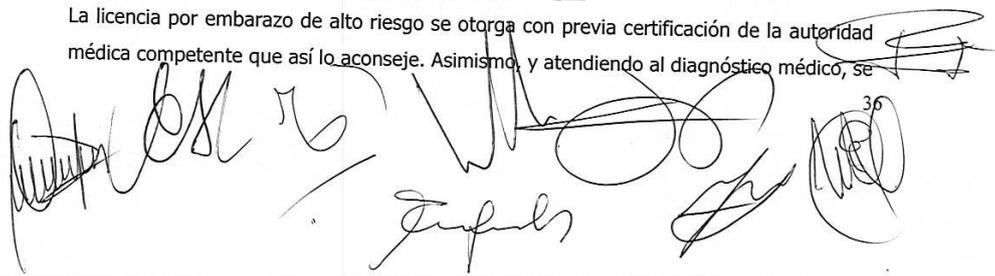
En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores convenionados y fallezca el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/a adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante supérstite se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios en que el trabajador realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al período de vinculación.

Artículo 38º: Licencia por embarazo de alto riesgo.

La licencia por embarazo de alto riesgo se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al diagnóstico médico, se



le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

Artículo 39º: Licencia por interrupción de embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un período hasta de treinta (30) días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

Artículo 40º: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida:

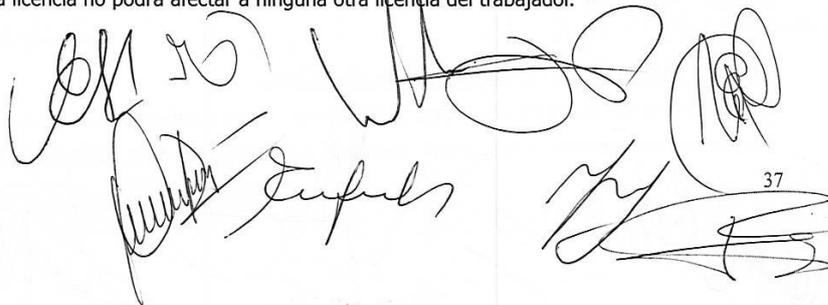
Quien realice tratamiento médico de reproducción médicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su cónyuge o conviviente contará con dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

Artículo 41º: Licencia especial para controles de prevención y permisos para asistir a controles médicos:

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tienen derecho a un (1) día por año calendario de licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención y controles médicos.

Artículo 42º: Donación de Órganos:

El trabajador que realice una donación de órganos dispondrá de la totalidad de la licencia necesaria para dicha donación, lo que deberá ser debidamente certificado por autoridad competente de Salud y auditado por el Servicio de Medicina Laboral de "La Organización". Esta licencia no podrá afectar a ninguna otra licencia del trabajador.



Artículo 43º: Permiso para la atención del/la lactante.

La persona que se encuentra en período de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su cónyuge, pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

- a) Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.
- b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.
- c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del/a trabajador/a, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

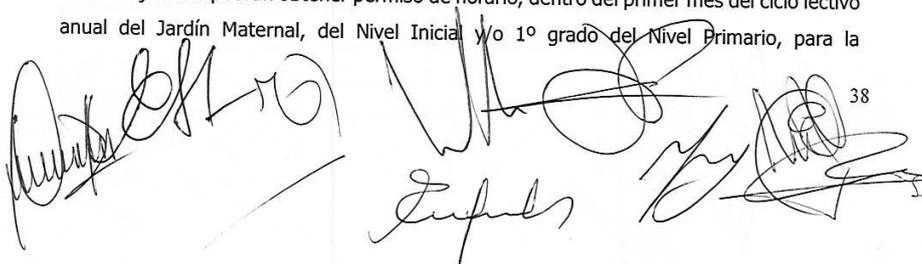
En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores convenionados, sólo uno de ellos podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo 44º: Permiso para la atención del lactante en guarda legal:

Los trabajadores a quienes se les haya entregado la guarda de un lactante con vistas a su adopción tendrán derecho al permiso mencionado en el artículo anterior. Este se debe otorgar hasta los dos (2) años de edad del lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores convenionados, sólo uno de ellos podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo 45º: Permiso para el período de adaptación escolar del/a/os/as hijo/a/os/as:

Los trabajadores podrán obtener permiso de horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual del Jardín Maternal, del Nivel Inicial y/o 1º grado del Nivel Primario, para la



38

adaptación escolar del/la/los/as hijo/a/os/as menores de edad; debiendo acreditar fehacientemente el período de adaptación mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n.

En caso de que ambos trabajadores que ejerzan la responsabilidad parental, pertenezcan a la Administración Pública Provincial, sólo se le otorgará el permiso a uno de ellos.

Artículo 46°: Permiso por acto escolar del/la hijo/a:

Los trabajadores cuentan con un permiso horario de doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

Artículo 47°: Licencia Identidad de Género:

- a) Se otorgará un permiso a todo trabajador para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización.
- b) Se otorgará un permiso especial a todo trabajador para tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica.
- c) Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo trabajador que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley N° 26.743.

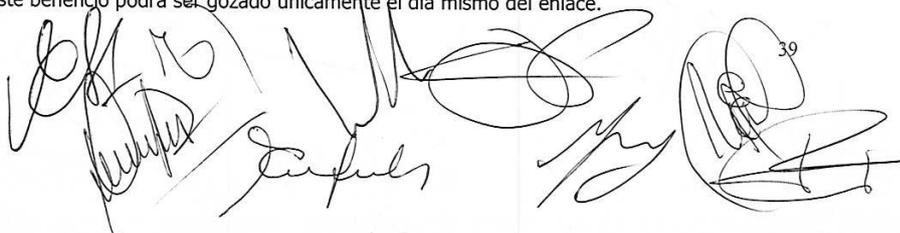
Artículo 48°: Licencia por asuntos de familia:

Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a usar de licencia remunerada en los casos y por el término de días hábiles siguientes:

a) Por Matrimonio:

1- Corresponderá diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. En este caso el plazo para usufructuarla no podrá exceder los doce (12) meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra licencia, pudiendo ser otorgada conjuntamente con la licencia anual ordinaria.

2- El trabajador podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijos, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.



b) Por Fallecimiento:

- 1- Corresponderá treinta (30) días corridos por deceso de hijo/a.
- 2- Treinta (30) días corridos por cónyuge o conviviente.
- 3- Diez (10) días corridos por padres, hermanos/as, abuelos/as o nietos/as.
- 4- Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines de primer o segundo grado.

En caso de que el trabajador deba desplazarse se le otorgarán los días de viaje, de forma excepcional, de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación correspondiente. Dicho permiso será independiente a los días de viaje de la licencia anual ordinaria.

c) Atención de familiar enfermo:

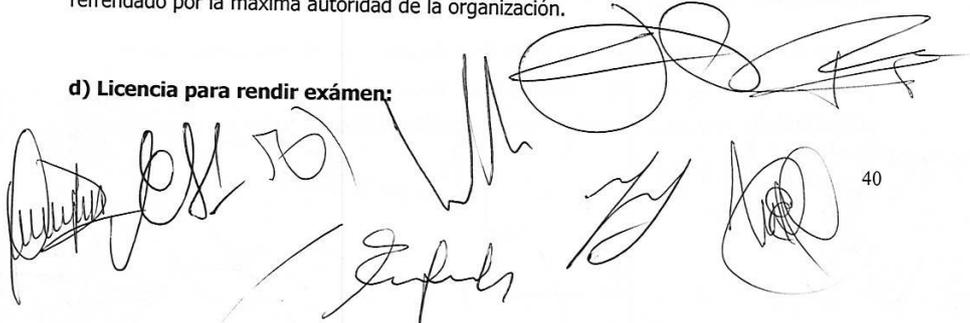
Se concederá hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención por enfermedad de familiar conviviente. Se considerarán tales a los parientes de cualquier grado que hayan sido previamente declarados por el trabajador al presentar su declaración jurada anual. La licencia será extensible a familiares de primer grado consanguíneos no convivientes.

En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado médico la necesidad de acompañamiento al familiar.

En caso de necesidad de viajar para tal fin, se concederá los días de viaje de acuerdo a lo determinado en el artículo 28º inciso e).

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el trabajador gozará de hasta noventa (90) días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado médico extendido por médico de la especialidad correspondiente. Superado dicho lapso, y si la convalecencia persistiese, una Junta Médica en la que participará el Comité de Condiciones Laborales, controlará el certificado que justifique la pertinencia de ampliar el plazo anterior, el cual deberá ser refrendado por la máxima autoridad de la organización.

d) Licencia para rendir exámen:



40

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores que cursan estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, el día de su reintegro, otorgado por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables cada vez.

Cuando la casa de estudios se hallare distante más allá de los 400 Km., se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en el artículo 28º inciso e) debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte los días de viaje correspondiente a la licencia anual ordinaria.

e) Actividades culturales, científicas o deportivas:

El trabajador derecho a usar esta licencia con goce de haberes, por el término no mayor de un (1) año, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador o para cumplir actividades culturales o deportivas.

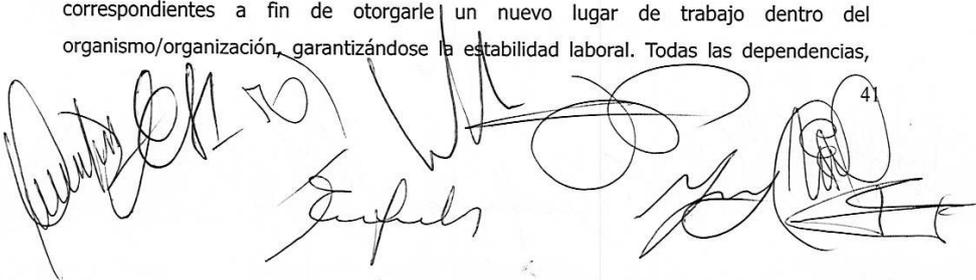
Artículo 49º Licencia por situaciones de violencia:

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo trabajador que sea víctima de violencia, de acuerdo a la legislación vigente.

Para hacer uso de la misma, el trabajador deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención de víctimas de violencia y/o una constancia del Poder Judicial.

Los certificados y/o constancias mencionados precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles, ante el área de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador afectado se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro del organismo/organización, garantizándose la estabilidad laboral. Todas las dependencias,



organismos y trabajadores que participen en el marco de la tramitación de la licencia para las víctimas de violencia, deberá preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y/o trabajador y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

Artículo 50° Asuntos Particulares:

Fuera de los casos de licencias contemplados expresamente, podrán justificarse excepcionalmente con goce de haberes las inasistencias del personal motivado por razones atendibles de fuerza mayor, dentro siguientes normas permisos de doce (12) días anuales y no excederá de hasta dos (2) días por mes por año calendario.

Artículo 51° Permisos para asistencia a clases y cursos prácticos:

Los trabajadores tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clases, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes, siempre que se trate de educación básica formal y/o cursos inherentes a la función que cumple promovidos por el plan de capacitación del Organismo, y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberán acreditar:

- a) Su condición de estudiantes regulares;
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina.

Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria, con excepción de los casos en que la autoridad competente disponga lo contrario.

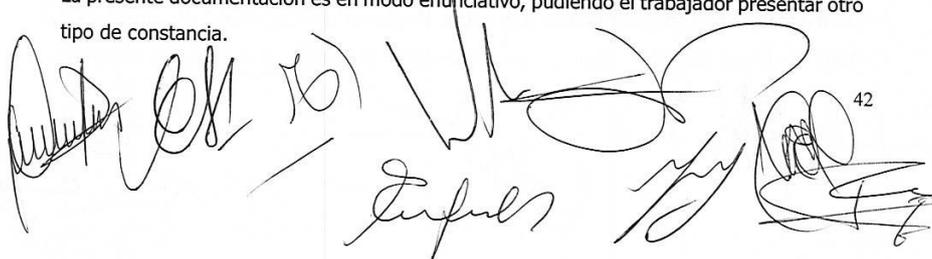
Artículo 52°: Por mudanza

Se concederá dos (2) días corridos de permiso al trabajador que tenga que mudarse de vivienda, dentro o fuera de la provincia.

El permiso deberá ser debidamente justificado mediante la siguiente documentación:

- 1.- cambio de domicilio
- 2.- constancia de alta de servicios
- 3.- contrato de locación
- 4.- certificado policial de nuevo domicilio.

La presente documentación es en modo enunciativo, pudiendo el trabajador presentar otro tipo de constancia.



42

Este permiso en todos los casos, deberá, solicitarse por el trabajador con un plazo de anticipación de como mínimo 48 horas. El mismo será usufructuado una vez por año calendario y en forma excepcional y justificada podrá utilizarse una vez más.

Artículo 53º: Salidas de carácter particular

Limitase a 4 (cuatro) salidas por mes, por tiempo total de 6 (seis) horas como máximo, las salidas en horas de jornada laboral sin cargo de compensación. Excedido dicho lapso, las salidas del expresado carácter quedan sujetas sin excepción a la correspondiente compensación horaria.

CAPÍTULO 4: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL PROVINCIAL O MUNICIPAL

Artículo 54º: Consideraciones Generales

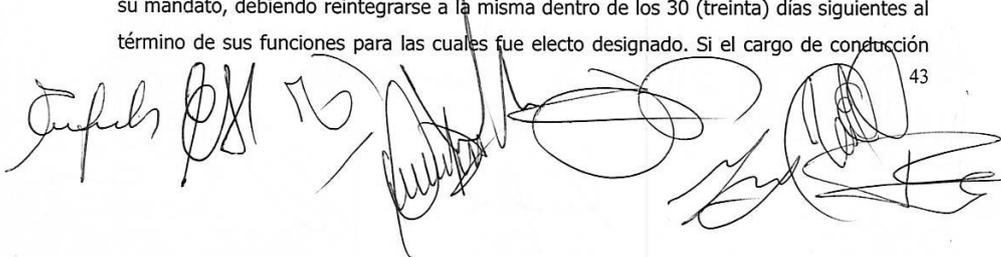
Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI-Licencias del EPCAPP (Artículo 85º a 108º) y específicamente el Artículo 77º inciso b) y c) del EPCAPP, y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas a continuación.

El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en "La Dirección Provincial de Vialidad" para hacer uso de las mismas:

- a) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.
- b) Para ocupar el Cargo de Vocal en el Directorio de "La Dirección Provincial de Vialidad" en representación del personal.

Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial:

- a) El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar un cargo de conducción de una entidad gremial reconocida por la autoridad de trabajo tendrá derecho a gozar de licencias desde que la entidad gremial comunique a la dirección su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a la misma dentro de los 30 (treinta) días siguientes al término de sus funciones para las cuales fue electo designado. Si el cargo de conducción



gremial para el que fue electo o designado es rentado por la Asociación Gremial, la licencia será sin goce de haberes. Si el cargo de conducción gremial para el que fue electo o designado no es rentado por la Asociación Gremial, la licencia será con goce íntegro de haberes, debiendo abonarse el salario, tal como si estuviera en cumplimiento de sus tareas. En ambos casos el periodo de licencia se computará como efectivamente trabajado, a todos los fines.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera:

- 1) sueldos, en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones;
- 2) Salario familiar, el aplicable al momento de cada pago mensual.

Durante esta gestión, al trabajador se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad y Promoción horizontal. En este último caso, será automática al momento de realizarse la evaluación prevista en Título III, Capítulo 3.

- 3) Al personal que se encuentre en uso de licencia gremial y que perciba su retribución en la D.P.V. se le abonarán los días de licencia ordinaria generada durante su mandato.

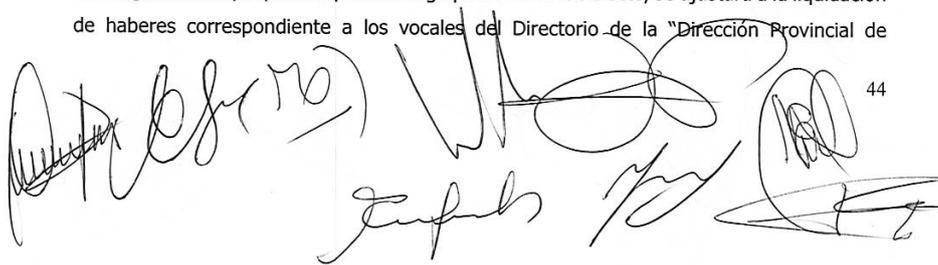
El pago de este concepto, se realizará a los dos años de ser generada no computándose el vencimiento de las mismas, debiendo abonarse conjuntamente con los haberes del primer mes hábil posterior al cierre del ejercicio fiscal.

En ningún caso se abonarán licencias ordinarias generadas previamente a la toma de licencia gremial.

b) Para ocupar el Cargo de Vocal en el Directorio de "La Dirección Provincial de Vialidad" en representación del personal:

Los trabajadores comprendidos dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo que fueran elegidos por los empleados de "La Dirección Provincial de Vialidad" para actuar como Vocal del Directorio, en virtud de lo establecido en la Ley Provincial N° 69, gozan de licencia por el tiempo que dure su gestión con las siguientes disposiciones:

Las asignaciones que perciba para el cargo para el cual fue electo, se ajustará a la liquidación de haberes correspondiente a los vocales del Directorio de la "Dirección Provincial de



44

Vialidad" fijados por el poder ejecutivo y no podrán ser inferiores a las que percibía antes de asumir.

"La Dirección Provincial de Vialidad" instrumentará en conjunto con los "Sindicatos", en un plazo no mayor a 180 (ciento ochenta) días corridos, el reglamento de elecciones para la designación del representante del personal en el Directorio.

CAPÍTULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de seis (6) meses en "La Dirección Provincial de Vialidad".

Artículo 55º: Licencia por Asuntos Particulares Especiales.

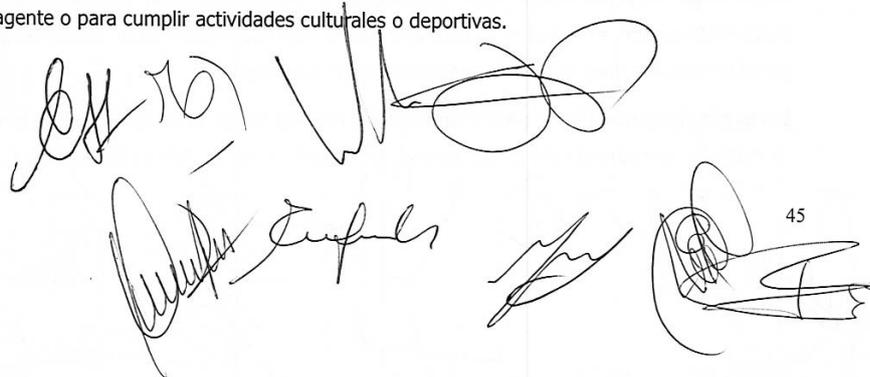
En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá usar ésta licencia, sin remuneración por el término de un (1) año fraccionable en dos (2) períodos.

El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra.

Se podrá conceder licencia sin remuneración, en casos de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses en el año calendario.

Artículo 56º: Actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial:

El trabajador tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término de dos años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas.



45

CAPÍTULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS, TRASLADOS

Artículo 57º: Comisiones de Servicios, Régimen compensatorio.

Se denomina "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar un trabajador de "La Dirección Provincial de Vialidad" en un lugar diferente al de su asiento de funciones.

El Régimen de Comisiones de Servicios será el establecido por "La Dirección Provincial de Vialidad" siguiendo las pautas incorporadas en Anexo I que forma parte de este Convenio.

Artículo 58º: Traslados del Personal, Indemnizaciones.

Condiciones para el derecho de Indemnización:

El trabajador incluido en este Convenio Colectivo por ser designado ganador de un puesto por concurso y/o promoción, en ambos casos de carácter interno, tiene derecho a la indemnización por traslado. La afectación del trabajador, que involucre un traslado, no provocará un detrimento en sus haberes habituales.

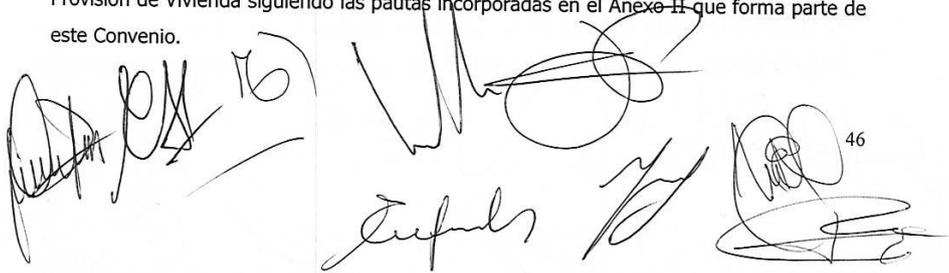
Artículo 59º: Determinación de la Indemnización:

La indemnización por traslado estará conformada por:

- a) Los montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluido todos los ítems remunerativos.
- b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el trabajador y su grupo cohabitante.
- c) El valor promedio en plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
- d) Cinco (5) días hábiles de licencia para traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del trabajador.

Artículo 60º: Provisión de Vivienda

La provisión de vivienda por parte de "La Dirección Provincial de Vialidad" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda siguiendo las pautas incorporadas en el Anexo II que forma parte de este Convenio.



Handwritten signatures and initials, including the number 46.

CAPÍTULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Artículo 61º: Higiene y Seguridad.

“La Dirección Provincial de Vialidad” implementará el desarrollo y mantenimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.

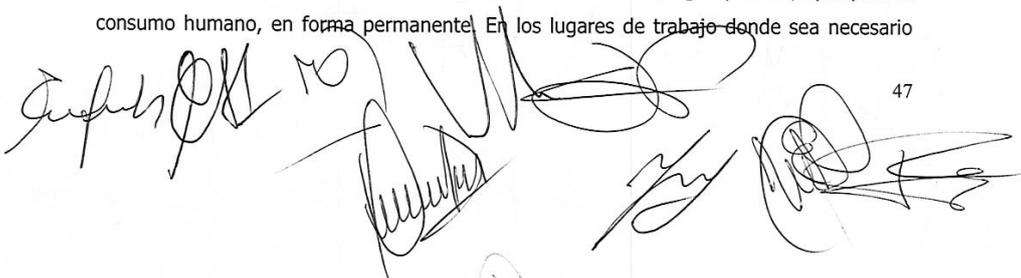
Para ello implementará un Sistema de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, y deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces, especialmente en lo relativo:

- En las instalaciones edilicias y/o lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
- A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas, equipos y maquinarias.
- A la colocación y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- A la prevención (y protección) contra riesgos de explosivos y accidentes de trabajos
- A la prevención (y protección) contra riesgos de incendios.
- A las operaciones y métodos de trabajo en época invernal.
- A las operaciones y trabajos en la vía pública.

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes de las obligaciones de uso, conservación y cuidados del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de seguridad e higiene, observando sus prescripciones.

Artículo 62º: Agua Potable. Instalaciones Sanitarias

“La Dirección Provincial de Vialidad” asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. En los lugares de trabajo donde sea necesario



47

contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y de ser necesario, palilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Así mismo proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventiladores, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con pisos y superficies de fácil limpieza.

Será responsabilidad de "La Dirección Provincial de Vialidad" el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de Higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de labor.

La Dirección dispondrá de servicios sanitarios adecuados e independientes para cada sexo en cantidad proporcional al número de personas que trabajen en la misma.

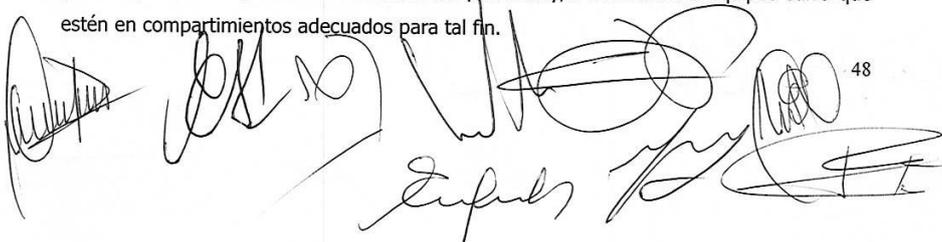
Cuando los trabajadores se vean imposibilitados de regresar a su residencia habitual, las instalaciones que se le destinen deberán contar con servicio sanitario, dormitorio, comedor y en todos los casos agua para consumo humano (caliente y fría).

Artículo 63º: Transporte de Personal

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de los Distritos y/o campamentos, "La Dirección Provincial de Vialidad" proveerá el transporte terrestre propio hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas.

Las unidades de transporte a utilizarse, deberán estar en perfecto estado mecánico y ser conducidas por personal habilitado y adecuadamente capacitado en técnicas de conducción defensiva. Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados, conforme a las exigencias de las reglamentaciones vigentes en el orden nacional, provincial y municipal.

Cuando existiera frentes de trabajo a los cuales no pueda accederse con los vehículos de transporte habituales, se permitirá adecuar camiones a tal fin, perfectamente higienizados y equipados con asientos fijos, cubierta, escalera para ascenso y descenso, y con calefacción y no se podrá transportar simultáneamente personal y/o materiales o equipos salvo que estén en compartimientos adecuados para tal fin.



48

Artículo 64º: Indumentaria de trabajo:

“La Dirección Provincial de Vialidad” entregará a sus trabajadores los elementos necesarios de protección personal y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuados a la tarea a realizar, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

- a) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzados y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidades y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de recursos humanos. Deberá ser tratada por la Comisión de Condiciones Laborales.
- b) La entrega de ropa de trabajo en su totalidad incluyendo la ropa de abrigo, se efectuará en los meses de mayo a junio de cada año, salvo en las excepciones que establezcan necesarias esa Comisión. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.
- c) La ropa provista por “La Dirección Provincial de Vialidad”, sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en el frente con el logo o con las siglas de la DPVN.
- d) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.
- e) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa y los elementos de seguridad suministrados por “La Dirección Provincial de Vialidad”.
- f) En casos de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorará, “La Dirección Provincial de Vialidad” evaluará la reposición por deterioro, debiendo el personal entregar el elemento dañado.
- g) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.



49

h) Si "La Dirección Provincial de Vialidad" no brindara indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.

i) Todo el personal será provisto de la indumentaria necesaria de trabajo, desde el momento mismo del inicio de los trabajos.

Artículo 65º: Situaciones especiales

Los casos no previstos en este Capítulo, así como las controversias que puedan suscitarse serán resueltos en el Comité de condiciones laborales.

CAPÍTULO 8: CAPACITACIÓN

Artículo 66º: Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.)

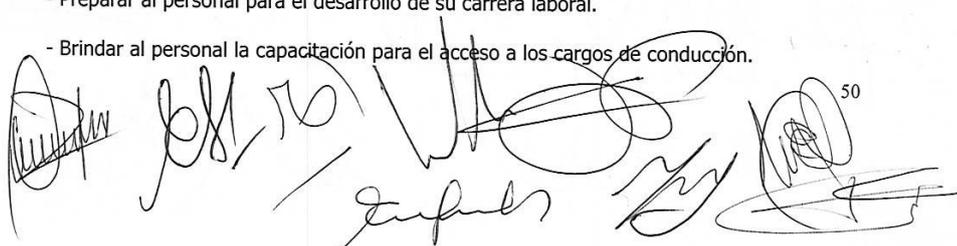
Dentro de los noventa (90) días corridos de homologado el presente convenio, "La Dirección Provincial de Vialidad" elaborará un Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.) para brindar capacitación permanente a los trabajadores, el que seguirá las pautas establecidas en el Anexo III.

El S.C.C. será un sistema de detección de necesidades, planificación de las acciones y gestión, organizado bajo el concepto de mejora continua.

"La Dirección Provincial de Vialidad" proveerá de los medios necesarios para el desarrollo de este sistema y sus planes anuales.

Artículo 67º: Objetivos del S.C.C.

- Formar y perfeccionar al personal en una cultura de gestión empresarial a los efectos de construir a "La Dirección Provincial de Vialidad" en una Empresa de servicios modelo en su tipo de actividad.
- Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitación del personal.
- Dotar al personal de la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función.
- Preparar al personal para el desarrollo de su carrera laboral.
- Brindar al personal la capacitación para el acceso a los cargos de conducción.



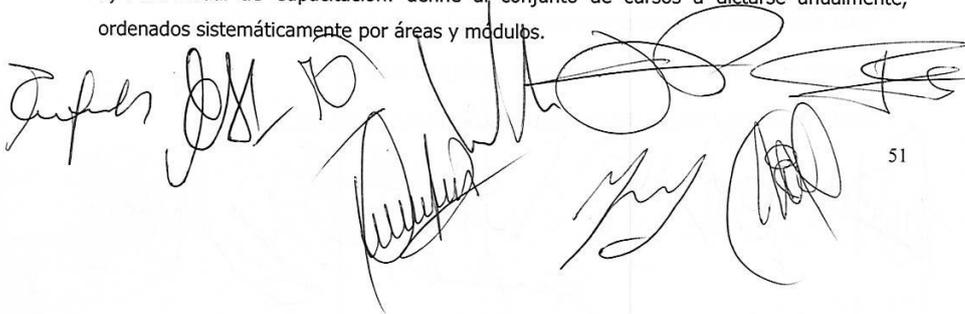
- Acreditar saberes y habilidades del personal.
- Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño.

Artículo 68º: Organización y estructura general del S.C.C.

El S.C.C. estará estructurado por áreas de capacitación construidas sobre trayectos modulares, que a su vez deriven en acciones de transferencia de los conocimientos evaluables en cada puesto de trabajo.

En este marco se estructurarán:

- Áreas de Capacitación: definen el para qué del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencia. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los principales resultados esperados del trabajo de quienes pasan por las aulas y los entrenamientos. Deben tratar de adecuarse a la división racional del trabajo y de las distintas incumbencias que constituyen la organización.
- Módulos de Capacitación: definen el qué del aprendizaje. Qué saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se refieren a una función, competencia o trabajo determinado. Para cada área de capacitación existe un número determinado de módulos, que concatenados según diferentes trayectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al S.C.C. y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura carrera laboral para los recursos humanos de la "La Dirección Provincial de Vialidad".
- Cursos de Capacitación: definen el cómo del aprendizaje. En qué modalidad se desarrollarán las acciones que sostendrán la transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con "la formación y actualización para el puesto de trabajo". Son la puesta en práctica del Plan de Capacitación. A los fines del S.C.C. se incluyen como cursos o actividades capacitadoras de los cursos, seminarios, talleres o entrenamientos dirigidos a cumplir con objetivos específicos de cada módulo y área de capacitación.
- Plan Anual de Capacitación: define al conjunto de cursos a dictarse anualmente, ordenados sistemáticamente por áreas y módulos.



51

Artículo 69º: Roles y Responsabilidades de los Actores intervinientes en el S.C.C.

Todas las acciones y procesos del S.C.C. estarán sustentados en procesos descentralizados de responsabilidades, de modo que el desarrollo y capacitación del recurso humano sea responsabilidad de los distintos niveles de conducción de "La Dirección Provincial de Vialidad".

En ese marco se deben identificar las siguientes responsabilidades centrales:

- Política de Capacitación: Directorio.
- Planeamiento de la Capacitación: Consejo Técnico.
- Planificación de las actividades de Capacitación: Departamento de Recursos Humanos.
- Implementación de la Capacitación: Área de Capacitación.
- Verificación, Control y Acciones correctivas: Departamento de Recursos Humanos.
- Revisión por la Dirección: Consejo Técnico.
- Control de Gestión: Directorio.

CAPÍTULO 9: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo 70º: Red Médico – Asistencial

"La Dirección Provincial de Vialidad" desarrollará y pondrá en práctica una Red Médica – Asistencial, dentro del Área de Seguridad, Higiene y Salud Ocupacional, con el objeto de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la Salud del trabajador en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos del Sistema de Seguridad e Higiene.

Tendrá al frente un médico especialista en Medicina Laboral en la Sede Central, con la asistencia de profesionales de planta o contratados ad hoc mediante locación de servicios en las localidades en donde se encuentre cada Distrito de la Dirección General de Conservación y Delegación Neuquén. Se asegurará el servicio de ambulancia convenientemente equipada para apoyo en operaciones de alto riesgo y/o para el traslado



de los accidentados a los centros de atención médica. El Servicio podrá ser propio, de la A.R.T., del Sistema de Salud de la Provincia, o en su defecto, contratadas.

"La Dirección Provincial de Vialidad" dispondrá de botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan atención inmediata en caso de accidentes.

b) de emergencia, individual, para las cuadrillas móviles. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos Botiquines serán determinados por el Área de Seguridad y Salud Ocupacional de "La Dirección Provincial de Vialidad" de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

Artículo 71º: Fondo Social

"La Dirección Provincial de Vialidad" constituirá y administrará un Fondo Social destinado a la atención de emergencias médicas del personal o de su grupo familiar, que no sean cubiertas por la Obra Social.

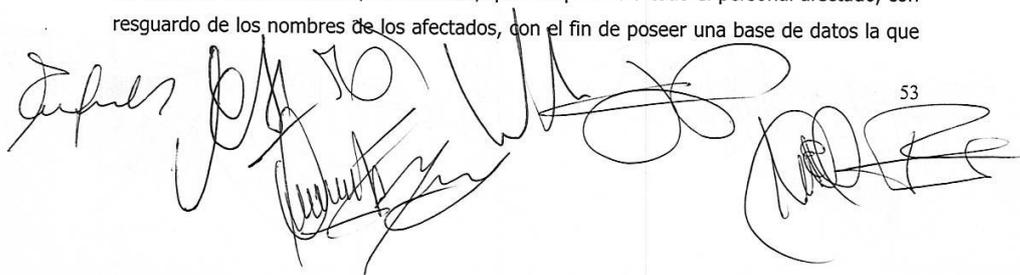
A través del Fondo Social se brindará al trabajador el aporte dinerario en carácter de anticipo de haberes por las atenciones previstas en el párrafo anterior.

No generando intereses para el trabajador y las condiciones de esos aportes, plazos de devolución y demás formalidades, serán reglamentados por "La Dirección Provincial de Vialidad"

El Comité de Condiciones Laborales actuará como veedor de este Fondo Social, a través de dos (2) representantes de su seno, uno por "La Dirección Provincial de Vialidad" y el otro por "Los Sindicatos", éste último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en "La Dirección Provincial de Vialidad".

Artículo 72º: De las Incapacidades y Discapacidades

"La Dirección Provincial de Vialidad", en su área de Seguridad e Higiene y el Dpto. de Salud Ocupacional, llevará un registro central de incapacidades como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprende a todo el personal afectado, con resguardo de los nombres de los afectados, con el fin de poseer una base de datos la que



53

será consultada cada vez que sea necesario cubrir un puesto de trabajo libre que pueda ser con personas con capacidades disminuidas.

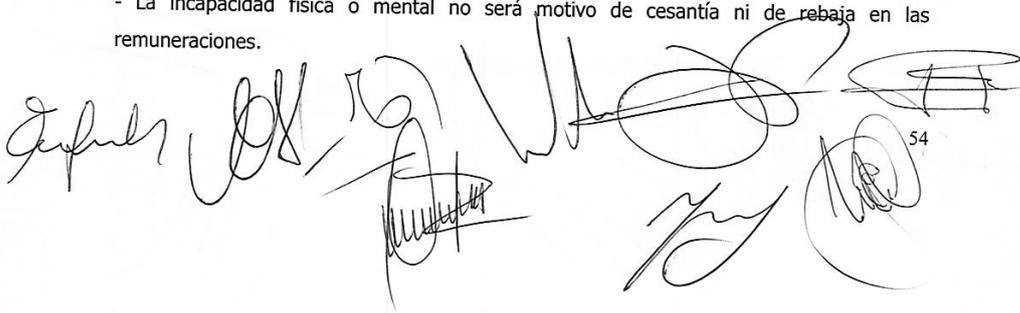
Así mismo "La Dirección Provincial de Vialidad" creará el Registro Central del Discapacitado, en el cual se llevará un registro permanente de personas discapacitadas y de las discapacidades que afecten al personal de la "La Dirección Provincial de Vialidad", a fin de poder monitorear el cumplimiento de la Ley Nacional de Discapitados en lo relativo a porcentajes de empleados en estas condiciones de minusvalía.

En este registro se llevará cuenta de los distintos puestos de trabajo pasibles de ser ocupados por personas discapacitadas, sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

Artículo 73º: Reubicaciones de incapacidad física o mental.

La reubicación del personal incapacitado o discapacidad, se ajustará a los siguientes principios:

- Todos los empleados de "La Dirección Provincial de Vialidad" que padezcan una incapacidad sobrevinida durante la prestación laboral, tienen derecho a que les sea asignado un nuevo puesto de trabajo acordado a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que haga pasible de acogerse al beneficio previsional.
- La reubicación no significa nunca disminución de la clase y la categoría que revista.
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al empleado a un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.
- Toda reubicación por razones de Salud deberá tener la conformidad del área de Seguridad y Salud Ocupacional, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos como para lograr una óptima re-adecuación de tareas.
- El trabajador reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondían a su situación al incapacitarse. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran.
- La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en las remuneraciones.



- Si por haber desaparecido la incapacidad que motivara su inclusión en el Régimen Previsional, la caja de jubilaciones dejará sin efecto el beneficio, el trabajador tendrá a su favor la reincorporación con la misma clase y categoría en la cual trabajaba cuando se retiró, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad restante.

Artículo 74º: Evaluación de Incapacidades / discapacidades, Jubilaciones por incapacidad

La evaluación de incapacidades y discapacidades será realizada por la Junta médica constituida en el ámbito del Sistema de Salud de la Provincia del Neuquén.

En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el trabajador continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del I.S.S.N.

CAPÍTULO 10 RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEL SUMARIO

Artículo 75º: Régimen Disciplinario y del Sumario

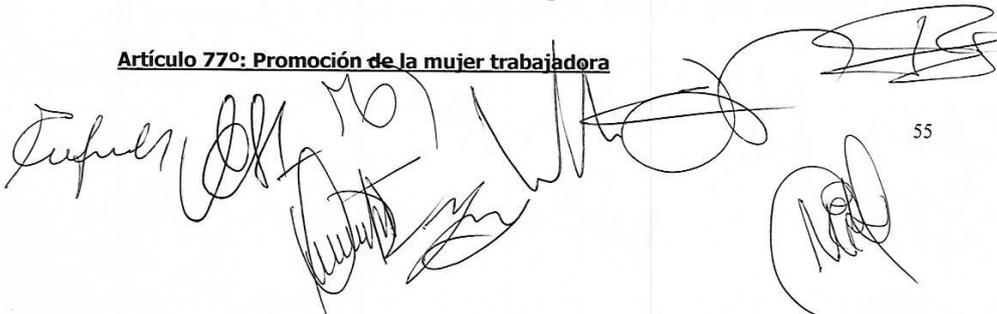
Es de aplicación lo establecido en el Anexo VII se incluye en el presente Convenio.

CAPÍTULO 11 DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

Artículo 76º: De la Igualdad de Oportunidades y de Trato

Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes Nº 25164, 25188 y 23592, Decretos Nº 1421/02 y Nº 41/99 acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.

Artículo 77º: Promoción de la mujer trabajadora



55

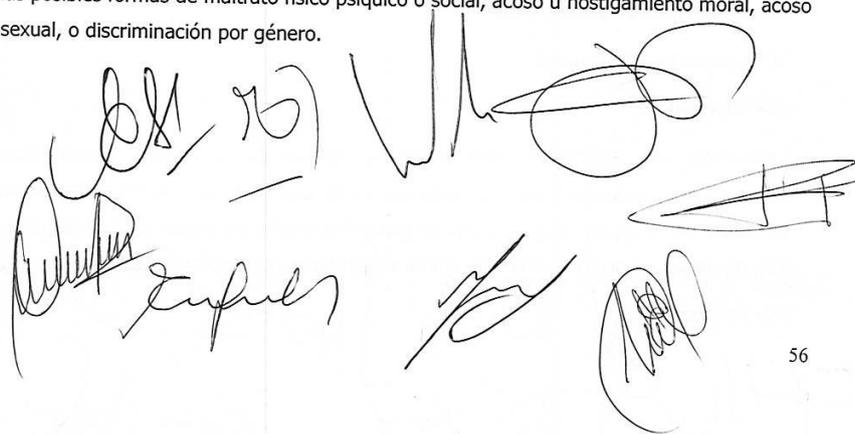
Las partes signatarias garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 78º: Promoción para inserción de personas con capacidades diferentes

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los agentes con discapacidad, de manera que posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades.

Artículo 79º: Erradicación de la Violencia Laboral – Mobbing

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión, realizada en forma reiterada por un agente que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajos susceptibles de afectar derechos, la dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física o mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pueden ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, o discriminación por género.



TITULO III

ESCALAFÓN REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo 80º: Categorización del Personal.

Los trabajadores de "La Dirección Provincial de Vialidad" comprendidos en este Convenio estarán encuadrados dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada nivel corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica, que se presenta en el Capítulo 2 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 de este Título.

Artículo 81º: Definiciones básicas del Escalafón.

Establecer las siguientes definiciones básicas (glosario) referidas al Escalafón Único Funcional y Móvil. El que tendrá la conformación de una "tabla de doble entrada"- Agrupamientos y Niveles-, conceptos que se detallan a continuación.

Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

PF: Agrupamiento Profesional

TC: Agrupamiento Técnico

AD: Agrupamiento Administrativo

OP: Agrupamiento Operativo

PF- Profesional

Comprende las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificaciones, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para los cuales se requiere Título Universitario de validez oficial de carreras de grado, en general de cuatro (4) o más años de duración, o bien de planes de estudio anteriores que otorguen igual incumbencia profesional.

TC- Técnico



57

Reúne las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para los cuales se requiere Título Secundario Técnico, Título Terciario o Título Universitario de carreras de pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración, todos ellos de validez oficial o conocimientos que le otorguen al trabajador idoneidad y empirismo para integrar las primeras clases de esta carrera.

AD- A Administrativo

Integra las actividades administrativas para las cuales se requiere título secundario o superior, incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos, y asimilables.

OP -Operativo

Agrupas las actividades relacionadas con la prestación de servicio y mano de obra para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas en obras, mantenimientos, reparación de equipos, operación de unidades y personal de cuadrilla.

NIVELES

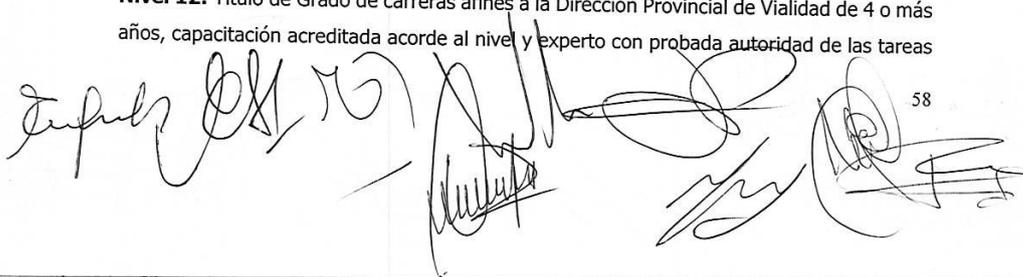
Presentan la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números del 1 al 12 y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento.

Los distintos niveles integrantes de un agrupamiento representan el "Plan de Carrera Administrativa" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros Agrupamientos y se determinan en base a las funciones, autonomía en la toma de decisiones, formación y antigüedad, para las tareas o actividades que implica la función.

Las funciones asignadas a cada agrupamiento y nivel, son meramente enunciativas y deberán ser actualizadas por la C.I.A.P. (según lo estipulado en Título IV, Capítulo 2), la que deberá tener en cuenta el análisis y descripción de los puestos.

PROFESIONAL

Nivel 12: Título de Grado de carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad de 4 o más años, capacitación acreditada acorde al nivel y experto con probada autoridad de las tareas



en áreas esenciales de la Dirección Provincial de Vialidad, dominio de todas las tareas técnicas y metodología de la actividad con sólidos conocimientos, uso y operación de las herramientas técnicas, asistencia a todas las áreas que así lo requieran, capacidad para planificar, coordinar y ejecutar tareas en su área específica y en las de asistencia que sea solicitado, dominio acreditado de las normas y sistemas de gestión de su actividad, acreditada experiencia en cargos de conducción.

Nivel 11: Título de Grado de carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad de 4 o más años, capacitación acreditada acorde al nivel, dominio de todas las tareas técnicas y metodología de la actividad, con sólidos conocimientos uso y operación de las herramientas técnicas, dominio de las normas y sistemas de gestión de su actividad, capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Asistencia a personal menos especializado y a personal jerárquico.

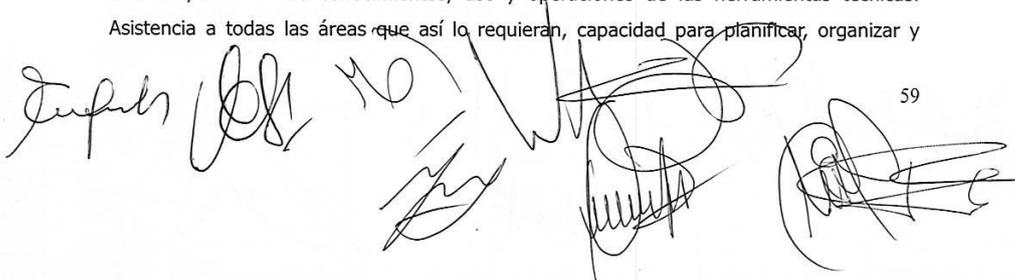
Nivel 10: Título de Grado de carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad de 4 o más años. Con experiencia especializada en las tareas inherentes a la Dirección Provincial de Vialidad, amplios conocimientos uso y operación de las herramientas técnicas, capacidad de conducción y asistencia a otros sectores de la Dirección Provincial de Vialidad. Amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad.

Nivel 9: Título de Grado de carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad de 4 o más años. Con experiencia especializada en las tareas inherentes a la Dirección Provincial de Vialidad, amplios conocimientos uso y operación de las herramientas técnicas, capacidad de Conducción y asistencia a otros sectores de la Dirección Provincial de Vialidad. Amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad.

Nivel 8: Título de Grado de carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad de 4 o más años, sin contar necesariamente con experiencia previa, con actitud predispuesta para aprender las tareas técnicas y metodológicas propias de La Dirección Provincial de Vialidad.

TÉCNICO

Nivel 10: Título Terciario o Universitario carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad menores a 4 años (tecnicaturas). Dominio de todas las tareas técnicas y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas técnicas. Asistencia a todas las áreas que así lo requieran, capacidad para planificar, organizar y



59

coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Asistencia a personal menos especializado y a personal jerárquico. Acreditada experiencia en cargos de conducción.

Nivel 9: Título secundario Técnico o superior. Dominio de todas las tareas técnicas y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas técnicas, asistencia a todas las áreas que así lo requieran, capacidad para coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Asistencia a personal menos especializado y personal jerárquico si así lo requiriera.

Nivel 8: Título secundario Técnico, con orientación y/o capacitación específica. Domino de todas las tareas técnicas y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos de las herramientas técnicas. Asistencia a todas las áreas que así lo requieran, capacidad para coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Asistencia a personal menos especializado.

Nivel 7: Título secundario técnico, con orientación y/o capacitación específica. Dominio de todas las tareas técnicas y metodología de la actividad, capacidad de conducción y asistencia a otros sectores de la Dirección Provincial de Vialidad, capacidad para coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Amplios conocimientos uso y operación de las herramientas técnicas.

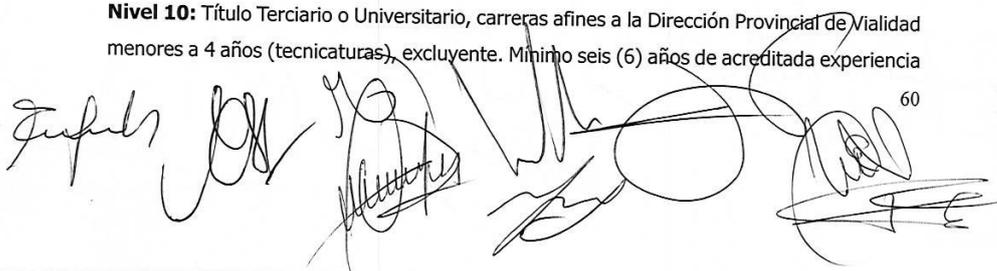
Nivel 6: Título secundario técnico, capacidad de conducción y asistencia a Técnico. Amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión que rigen la actividad. Habilidad para operaciones técnicas e informáticas específicas.

Nivel 5: Título secundario técnico, con experiencia adquirida en la Dirección Provincial de Vialidad o fuera de ella. Conocimiento de las tareas propias del sector, capacidad de conducción y asistencia a ayudante adelantado.

Nivel 4: Título secundario técnico, sin contar necesariamente con experiencia previa. Con actitud predispuesta para aprender las tareas técnicas y metodológicas propias de la Dirección Provincial de Vialidad.

ADMINISTRATIVO

Nivel 10: Título Terciario o Universitario, carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad menores a 4 años (tecnicaturas), excluyente. Mínimo seis (6) años de acreditada experiencia



60

en cargos de conducción. Sólido manejo de programas informáticos, capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Asiste a todas las áreas administrativas de la Dirección Provincial de Vialidad, organiza el movimiento administrativo de su dependencia, estudia y aplica modificaciones de manera de simplificar procedimientos, control total sobre el movimiento de la documentación y tratamiento de trámites administrativos, realiza ante entidades públicas y/o privadas tareas específicas de diligenciamiento de actividades administrativas, supervisa la labor del personal administrativo a su cargo, evacua consultas de carácter administrativo al personal, público y contratistas, controla la recepción de toda la documentación y archivo de su dependencia.

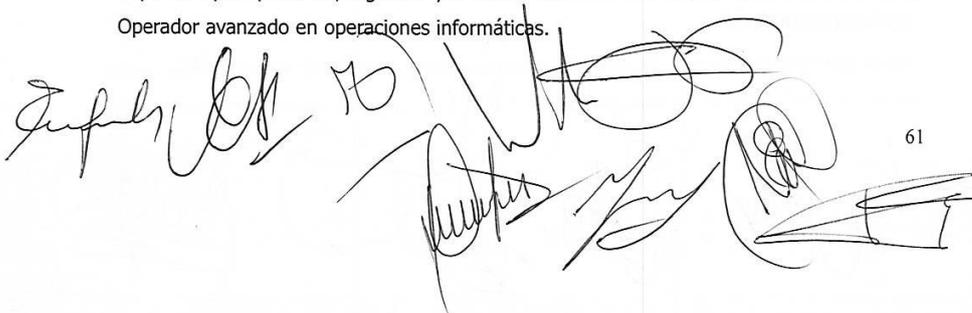
Nivel 9: Título Terciario o Universitario carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad menores a 4 años (tecnicaturas). Acreditada experiencia en cargos de conducción, asiste a todas las áreas administrativas de la Dirección Provincial de Vialidad, con sólido manejo de programas informáticos. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral.

Nivel 8: Título Secundario o Superior, Título Terciario o Universitario carreras afines a la Dirección Provincial de Vialidad menores a 4 años (tecnicaturas). Acreditada experiencia en cargos de conducción. Sólido manejo de programas informáticos, capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral.

Nivel 7: Título Secundario. Sólido manejo de programas informáticos, amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, cursos certificados en especializaciones de su materia de trabajo.

Nivel 6: Título Secundario. Sólido manejo de programas informáticos, amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral.

Nivel 5: Título Secundario. Cursos certificados en especializaciones de su materia de trabajo, amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Operador avanzado en operaciones informáticas.



61

Nivel 4: Título Secundario. Especializaciones de su materia de trabajo, amplios conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad. Capacidad para planificar y organizar tareas en el área de su incumbencia laboral. Operador avanzado en operaciones informáticas.

Nivel 3: Título Secundario. Conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad, capacidad para organizar tareas en el área de su incumbencia laboral. Operador confiable en operaciones informáticas.

Nivel 2: Título Secundario. Conocimientos de las normas y sistemas de gestión de su actividad, de las tareas propias del sector, y asistencia a Clase 1 Ayudante Oficinista C.-Habilidad para las operaciones informáticas elementales.

Nivel 1: Título Secundario. Sin contar necesariamente con experiencia previa. Con actitud predispuesta para aprender las tareas y metodologías propias de la Dirección Provincial de Vialidad. Habilidad para las operaciones informáticas elementales.

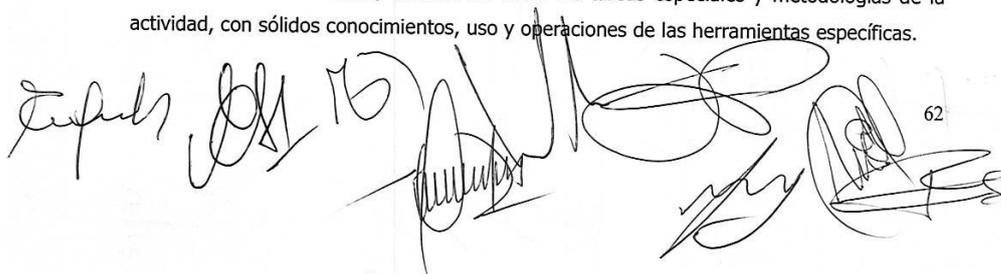
OPERATIVO

Nivel 9: Título secundario dominio de todas las tareas especiales y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas específicas. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral y asistir a las áreas operativas de la Dirección Provincial de Vialidad. Aptitud para desempeñar cargo de conducción.

Nivel 8: Título secundario, dominio de todas las tareas especiales y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas específicas. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral. Aptitud para desempeñar cargo de conducción.

Nivel 7: Título Secundario, dominio de todas las tareas especiales y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas específicas. Capacidad para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral.

Nivel 6: Título Secundario, dominio de todas las tareas especiales y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas específicas.



62

Nivel 5: Título Secundario, dominio de todas las tareas especiales y metodologías de la actividad, con sólidos conocimientos, uso y operaciones de las herramientas específicas. Capacidad de asistencia a los niveles operativos inferiores, cursos certificados en especializaciones de su trabajo.

Nivel 4: Título Secundario, amplios conocimientos generales y específicos de las tareas de su incumbencia laboral, conocimiento de las normas vigentes de seguridad y sistema de gestión de su actividad. Cursos en especializaciones de su trabajo

Personal de Servicios: Título Secundario, dominio de las tareas relacionadas al área laboral de su incumbencia. Asistencia a niveles inferiores.

Nivel 3: Título Secundario, conocimientos generales y específicos de las tareas de su incumbencia laboral. Conocimiento de las normas vigentes de seguridad y sistema de gestión de su actividad.

Personal de Servicios: Secundario, dominio de las tareas relacionadas al área laboral de su incumbencia. Actitud predispuesta para incorporar a su área de trabajo nuevas metodologías.

Nivel 2: Título Secundario, conocimiento básico del oficio en condiciones de realizar algún trabajo o secundar en otros. Conocimiento de las normas vigentes de seguridad.

Personal de Servicios: Título Secundario, conocimiento básico de la tarea.

Nivel 1: Título Secundario, no necesariamente con experiencia previa. Ejecutar trabajos sencillos que no requieren conocimientos especiales, con actitud predispuesta para aprender las tareas indicadas por sus superiores.

Artículo 82º: Ubicación en el Escalafón - Promociones

a) Para que se pueda producir un cambio de agrupamiento y/o ascensos es condición básica la existencia previa de la vacante.

- Cuando la vacante en los agrupamientos TC - Técnico AD - Administrativos y OP - Obreros y de servicios se cubran con el personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados, hará de aplicación subsidiaria lo establecido en el Clasificador



63

Ocupacional vigente y una Calificación igual o superior a 60/100 puntos en el último período evaluado.

- En los casos que se cubran vacantes en el agrupamiento PF - Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramientos es taxativo y obligatorio.
- Para todos los fines del presente Convenio, las calificaciones, se realizarán periódicamente cada dos años como mínimo.
- A los efectos de los ascensos y cambios de agrupamiento, será requisito básico que la última calificación del trabajador no sea inferior a los 60/100 puntos, en general, o al nivel que se requiera específicamente para encuadramientos superiores.
- Si en los dos últimos años previos a la fecha de ascensos o cambios de agrupamiento no se hubiera realizado calificación, "La Dirección Provincial de Vialidad" deberá efectuar especialmente para los trabajadores involucrados.

Artículo 83º: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

Consideraciones Generales

El régimen de ascensos y promociones escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo y tendrá como objeto establecer los procedimientos y normas reglamentarias referidas a la calificación, cambios de agrupamiento, ascensos y promociones horizontales.

La elaboración de este Régimen se realizará conforme a las pautas establecidas en el Anexo correspondiente (RAPE).

CAPÍTULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 84º: Estructura Salarial Básica

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá una remuneración básica conforme a su agrupamiento y nivel dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil y de acuerdo a la Estructura Salarial Básica.



64

CARRERAS	CLASE											
	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
Personal Profesional												
Personal Técnico												
Personal Administrativo												
Personal Operativo												
Índice de Básico	3,0200	2,8364	2,6528	2,4691	2,2855	2,1018	1,9182	1,7346	1,5509	1,3673	1,1836	1,0000

Los básicos de cada nivel serán el producto del básico del nivel 01 por el índice que le corresponda a dicho nivel

La remuneración básica mensual de la escala se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en Título III – Capítulos 3 y 4 y con los incrementos que surjan de las negociaciones colectivas.

Artículo 85°: Aportes y Contribuciones.

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuarán al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (I.S.S.N).

A tales efectos, será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

CAPÍTULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

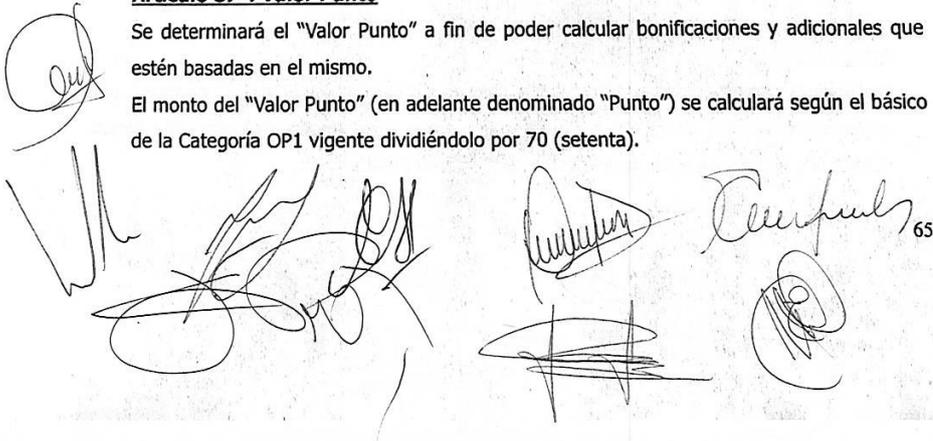
Artículo 86°: Consideraciones Generales.

Las bonificaciones y adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio, salvo aquellos que estén ocupando cargos de conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en Título III, Capítulo 4.

Artículo 87°: Valor Punto

Se determinará el "Valor Punto" a fin de poder calcular bonificaciones y adicionales que estén basadas en el mismo.

El monto del "Valor Punto" (en adelante denominado "Punto") se calculará según el básico de la Categoría OP1 vigente dividiéndolo por 70 (setenta).



Artículo 88º: Bonificaciones Remunerativas

Se incluyen en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

- a) Zona desfavorable (e inhóspita)
- b) Sueldo anual Complementario.
- c) Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales.
- d) Retribución por vacaciones.

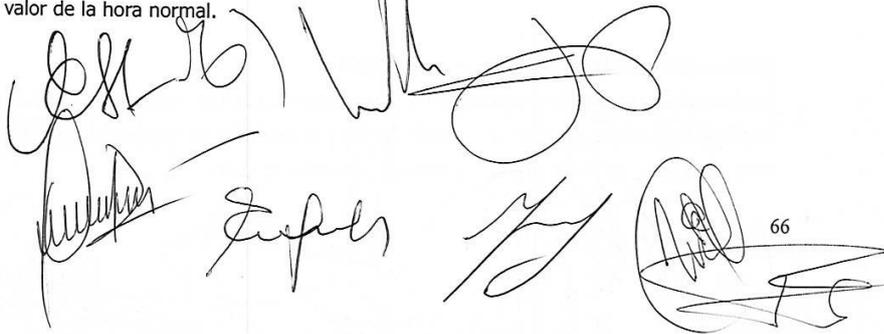
Artículo 89º: Horas Extras

Serán abonadas por "La Dirección Provincial de Vialidad" de acuerdo a lo determinado en el Título II, Capítulo 2, Artículo 24º, y las siguientes disposiciones:

- El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador, para jornada laboral de 7 (siete) horas diarias.
- El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento sesenta (160) el monto del salario habitual mensual del trabajador, para jornada laboral de 8 (ocho) horas diarias.
- Para los días hábiles se liquidará el valor de la hora extra calculada según la jornada laboral, al 100% (cien por ciento) de la hora normal. Y para los días sábado, domingo y/o feriados se pagará al 200% (doscientos por ciento) de la hora normal. Teniendo en cuenta para los casos de "Semana No Calendaria" como días no laborables, los que correspondieren.
- Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas.

Artículo 90º: Compensaciones por mayor horario

Los trabajadores con asiento de funciones habituales en los Distritos, en jornadas de ocho (8) horas diarias bajo el régimen establecido en Título II, Artículo 22º, percibirán una compensación por mayor horario equivalente a veinte (20) horas suplementarias calculadas al valor de la hora normal.



66

Artículo 91°: Turnos Rotativos

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación por turnos rotativos del 10% del salario básico del trabajador, en los meses en que se realice la tarea.

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida compensación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando se acumularán tres (3) o más ausencias en el período.

Este régimen será definido y reglamentado por la CIAP.

Artículo 92°: Semana No Calendaria

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en Título II, percibirán una compensación por semana no calendaria del 12% del salario básico del trabajador en los meses en que se realice la tarea.

Artículo 93°: Guardias Pasivas

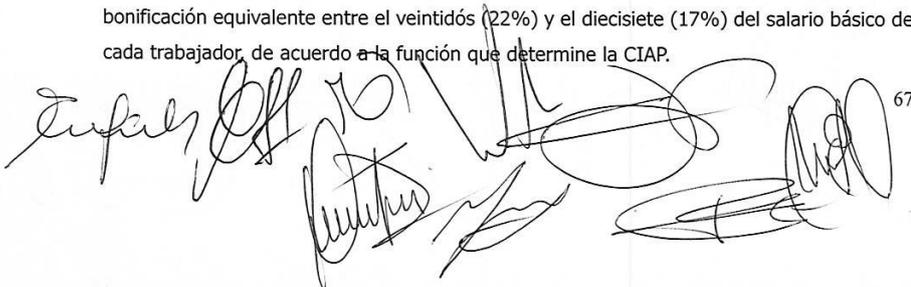
Se considera Guardia Pasiva la disposición del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "La Dirección Provincial de Vialidad" respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional.

La presente bonificación será del 1% del salario básico del trabajador por día de guardia pasiva, con un límite máximo de diez (10) días de guardias mensuales por trabajador.

Si durante su guardia pasiva el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas extras.

Artículo 94°: Actividad Crítica y/o de riesgo

Los trabajadores que estén expuestos en forma habitual a tareas riesgosas, percibirán una bonificación equivalente entre el veintidós (22%) y el diecisiete (17%) del salario básico de cada trabajador, de acuerdo a la función que determine la CIAP.



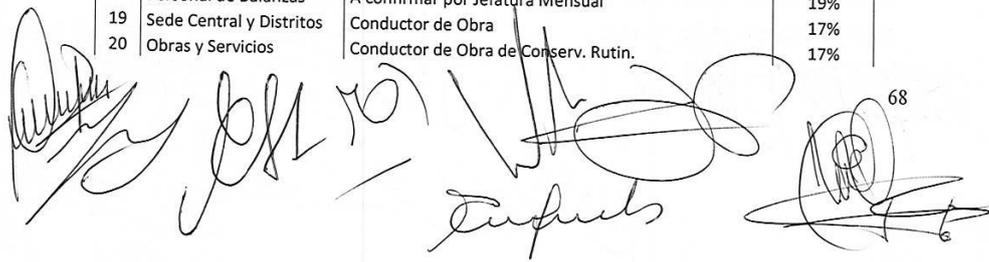
67

Dichas tareas son: ayudantes de cuadrilla, operario de cuadrilla, capataces, torneros, inspectores de equipos, instructores de equipos, conductores de obras de conservación, personal que se desempeñe en los depósitos, inspectores de obras de conservación, choferes de movilidades livianas, licenciados y/o técnicos en seguridad e higiene, maquinistas, mecánicos, personal de explosivos, personal de cuadrilla de asfalto, soldadores y personal de expendio de combustibles, personal de señalamiento, personal que realice tareas de topografía, choferes de equipos pesados, electricista del automotor, personal laboratorista, conductores de obras, sobrestantes, personal de balanzas y personal profesional que se encuentra en obra.

Esta bonificación será percibida contra prestación de certificación de la autoridad superior.

Para los trabajadores que perciban el adicional Actividad Crítica y/o riesgosa y que ocupen cargos de conducción, se calculará la presente bonificación sobre el básico de la categoría del trabajador más el adicional remunerativo establecido en el Artículo 114°.

Ord.	Estructura Informada	Descripción de la Función	% de Actividad Crítica
1	Cuadrilla de Asfalto	Todas las funciones Operativas y Técnicas	22%
2	Sede Central y Distritos	Despachante de Combustible	22%
3	Sede Central y Distritos	Choferes de Plataformas Móviles	22%
4	Sede Central y Distritos	A confirmar por Jefatura Mensual	22%
5	Sede Central y Distritos	Ayudante de Equipos Pesados	19%
6	Sede Central y Distritos	Ayudante Mecánico	19%
7	Sede Central y Distritos	Chofer de Equipos Pesados	19%
8	Sede Central y Distritos	Electricista Automotriz	19%
9	Sede Central y Distritos	Electromecánico	19%
10	Sede Central y Distritos	Laboratorista	19%
11	Sede Central y Distritos	Laboratorista Auxiliar	19%
12	Sede Central y Distritos	Mec. Esp. En Máquina Pes./Semi Pesadas	19%
13	Sede Central y Distritos	Mecánico	19%
14	Sede Central y Distritos	Motoniveladorista	19%
15	Sede Central y Distritos	Soldador	19%
16	Sede Central y Distritos	Traxcavatista/ Cargadorista	19%
17	Persona de Señalamiento	A confirmar por Jefatura Mensual	19%
18	Personal de Balanzas	A confirmar por Jefatura Mensual	19%
19	Sede Central y Distritos	Conductor de Obra	17%
20	Obras y Servicios	Conductor de Obra de Conserv. Rutin.	17%



21	Sede Central y Distritos	Personal Profesional de Obra	17%
22	Sede Central y Distritos	Topógrafo	17%
23	Sede Central y Distritos	Topógrafo Auxiliar	17%
24	Sede Central y Distritos	Sobrestantes	17%

Artículo 95°: Bonificación por Función Especializada.

El personal que se desempeñe como conductor de obra (dirección general de construcciones), capataz, especialista/inspector de equipos, percibirá las bonificaciones remunerativas equivalentes a las que percibe un jefe de sección, manteniéndose el resto de los conceptos que percibe el/la trabajador/a según el agrupamiento y nivel que posea.

Artículo 96°: Antigüedad

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme al dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Operativo (OP), más el seis por mil (6/1000) del sueldo básico de cada trabajador, al total de esta ecuación se lo multiplicará por la cantidad de años de servicio del trabajador.

Artículo 97°: Título

Las bonificaciones previstas por título se aplicarán conforme a lo establecido a continuación:

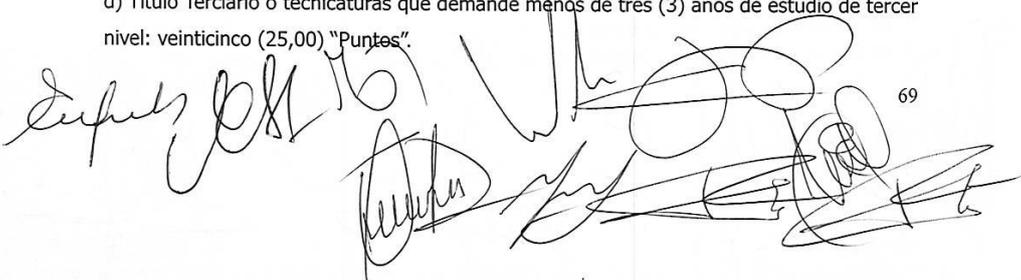
a) Título universitario con nivel de posgrado, adicionar al título profesional o de nivel superior la cantidad de puntos que se detallan a continuación:

- Título Doctorado: veinte (20/100) "Puntos"
- Título Maestría: quince (15/100) "Puntos"
- Título Especialización: diez (10/100) "Puntos".

b) Título Universitario que demande cinco (5) o más años de estudios de tercer nivel: treinta y siete con 50/100 (37,50) "Puntos".

c) Título Universitario o tecnicaturas que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: treinta (30,00) "Puntos".

d) Título Terciario o tecnicaturas que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel: veinticinco (25,00) "Puntos".



e) Título Técnico de nivel secundario: veintidós con 50/100 (22,50) "Puntos".

f) Título Secundario, excluido Título técnico: quince (15,00) "Puntos".

Artículo 98º: Adicional por Categorización

Corresponde ascenso de categoría al trabajador cuando hubiere merecido durante dos años continuos inmediatos anteriores una calificación no inferior al 60% de la calificación máxima, cada ascenso de categoría le significara al trabajador un incremento acumulativo del 4% (cuatro por ciento) del salario básico de su nivel.

Artículo 99º: Presentismo

Se abonará una bonificación por presentismo, remunerativa y bonificable por zona fijándose un importe de 11 (once) puntos por mes.

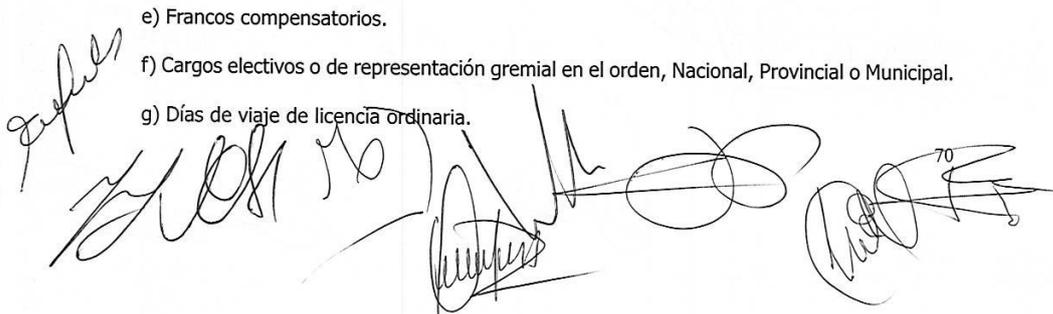
La misma estará compuesta por:

Artículo 100º: Asistencia

La Dirección Provincial de Vialidad abonará en concepto de asistencia a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo y que cumplan con su jornada laboral o especial de trabajo, una bonificación equivalente al 80% (ochenta por ciento) del ítem presentismo, excluyendo a los trabajadores que ocupen cargos de conducción.

No afectará el derecho de percibir esta compensación, las inasistencias motivadas por:

- a) Licencia por vacaciones ordinarias
- b) Licencia por maternidad y/o paternidad
- c) Licencia por fallecimiento de familiar de primer grado (cónyuges, padres, hijos, hermanos).
- d) Accidente de trabajo, hasta 6 (seis) meses.
- e) Francos compensatorios.
- f) Cargos electivos o de representación gremial en el orden, Nacional, Provincial o Municipal.
- g) Días de viaje de licencia ordinaria.



El porcentaje determinado se reducirá en caso de incurrir en faltas no contempladas en el apartado anterior, según se indica:

- Primera falta: un descuento del 25% (veinticinco por ciento) de la bonificación.
- Segunda falta: un descuento del 50% (cincuenta por ciento) de la bonificación.
- Tercera falta: pérdida total del concepto de asistencia.

Artículo 101°: Puntualidad

La Dirección Provincial de Vialidad abonará en concepto de puntualidad a todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y que cumplan con su jornada laboral o especial de trabajo, una bonificación equivalente al 20% (veinte por ciento) del ítem presentismo, excluyendo los trabajadores que ocupan cargos de conducción.

La pérdida total del concepto puntualidad, se producirá cuando el trabajador acumule mensualmente 3 (tres) llegadas tarde, de acuerdo a lo estipulado en el Anexo VII Artículo 4°.

Las faltas al servicio no encuadradas en régimen de licencia y que no han sido justificadas serán consideradas como faltas injustificadas y darán lugar a la aplicación del régimen disciplinario vigente, según Anexo VII del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los trabajadores con horario reducido percibirán el 50% (cincuenta por ciento) del ítem presentismo con la misma modalidad descripta precedentemente.

Artículo 102°: Fondo Vial

Se abonará una bonificación por Fondo Vial remunerativa y bonificable a todos los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo Trabajo, la cual se liquidará de acuerdo a la siguiente escala:

Cat	Relac s/ Cat. P12
P12	52%
P11	52%
P10	52%
P09	47%
P08	47%

T10	52%
T09	47%
T08	47%
T07	47%
T06	43%
T05	43%
T04	43%
A10	52%
A09	52%
A08	47%
A07	47%
A06	43%
A05	43%
A04	43%
A03	37%
A02	37%
A01	37%
O09	52%
O08	47%
O07	47%
O06	43%
O05	43%
O04	43%
O03	37%
O02	37%
O01	37%

Artículo 103°: Bonificación Convenio

Se establece para todos los trabajadores de La Dirección Provincial de Vialidad, una bonificación remunerativa y bonificable de acuerdo al siguiente detalle:

Agrupamiento	Bonificación
Profesional	20 % de la Categoría PF12
Técnico	25% de la Categoría TC10
Administrativo	30% de la Categoría AD10
Obrero	35% de la Categoría OP9

Artículo 104°: Zona desfavorable y/o inhóspita

a) Zona Desfavorable: 40% (cuarenta por ciento) para todos los trabajadores de "La Dirección Provincial de Vialidad".

b) Adicional Zona inhóspita:

- 0% (cero por ciento) para los trabajadores de "La Dirección Provincial de Vialidad" que desempeñen tareas en: Delegación Neuquén.
- 5% (cinco por ciento) para los trabajadores de "La Dirección Provincial de Vialidad" que desempeñen tareas en: Distrito I Añelo, Distrito II Zapala y Sede Central Zapala.
- 8% (ocho por ciento) para los trabajadores de "La Dirección Provincial de Vialidad" que desempeñen tareas en: Distrito III Chos Malal, Distrito IV San Martín de los Andes, Distrito V Alumine y Distrito VI El Huecú.

Dichos adicionales se liquidarán de acuerdo a disposiciones vigentes.

Artículo 105°: Adicionales No Remunerativos

Se incluyen en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias a las remuneraciones que no integran la base para el cálculo de:

- a) Zona Desfavorable (e inhóspita)
- b) Sueldo Anual Complementario.
- c) Aportes y Contribuciones Previsionales y Asistenciales.

Artículo 106°: Refrigerio

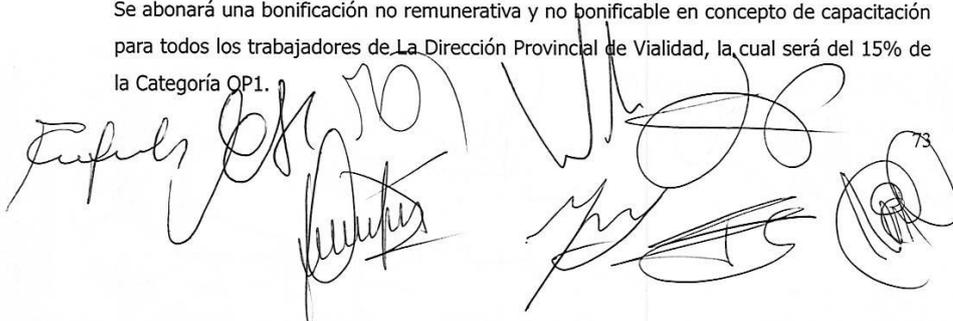
Se abonará una bonificación por refrigerio, no remunerativa y no bonificable del 23 % de la Categoría OP1.

Artículo 107°: Asignaciones Familiares

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 108°: Adicional por capacitación

Se abonará una bonificación no remunerativa y no bonificable en concepto de capacitación para todos los trabajadores de La Dirección Provincial de Vialidad, la cual será del 15% de la Categoría OP1.



Artículo 109º: Sueldo Anual Complementario

Serán de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales que regulan la materia.

Artículo 110º: Bonificación especial por jubilación

El personal de la Dirección Provincial de Vialidad que se encuentre en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria; tendrá derecho a percibir una liquidación especial, además de la liquidación final correspondiente. Según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad en "La Dirección Provincial de Vialidad" fuera menor de veinte (20) años, la bonificación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- b) Si la antigüedad en "La Dirección Provincial de Vialidad" fuera igual o mayor a veinte (20) años y menor de treinta (30) años, la bonificación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.
- c) Si la antigüedad en "La Dirección Provincial de Vialidad" fuera de treinta (30) o más años, la bonificación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

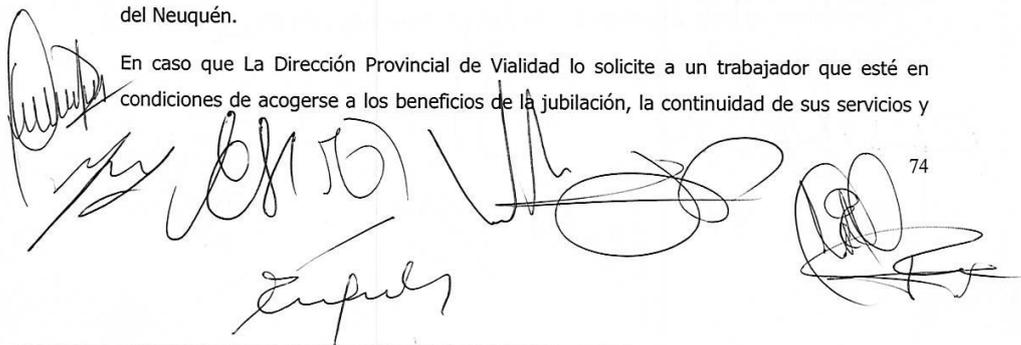
El monto total de esta bonificación tendrá carácter no remunerativo ni bonificable y se abonará junto con los haberes correspondientes al último mes en actividad, liquidándose en un único pago.

La base para el cálculo de esta bonificación será el promedio mensual de la remuneración bruta por todo concepto correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación del trabajador, sea por acogerse a la jubilación ordinaria o fallecimiento.

El trabajador debe, mediante declaración jurada designar a un beneficiario para el caso de fallecimiento, el derecho-habiente acceda a esta bonificación.

A efectos de adquirir el derecho a la obtención del beneficio establecido en este acápite, el trabajador que esté en condiciones de jubilarse, deberá presentar su renuncia dentro del plazo de treinta (30) días desde la notificación por parte del Instituto de Seguridad Social del Neuquén.

En caso que La Dirección Provincial de Vialidad lo solicite a un trabajador que esté en condiciones de acogerse a los beneficios de la jubilación, la continuidad de sus servicios y



74

éste preste su conformidad, la obtención de la bonificación aquí establecida se liquidará al momento de su desvinculación.

El departamento de RR.HH. de la Dirección Provincial de Vialidad, deberá facilitar la documentación necesaria, en tiempo y forma, a fin de que el trabajador que cumpla con las condiciones mínimas pueda iniciar, personalmente, los trámites para acogerse a la jubilación ordinaria a partir de la fecha en que se hayan cumplido dichas condiciones, de acuerdo a lo dispuesto por las normas que rigen en el I.S.S.N.

Ningún trabajador en condiciones de jubilarse podrá permanecer en la Dirección Provincial de Vialidad a fin de no entorpecer los ascensos y promociones de los demás trabajadores que integran la misma carrera.

CAPÍTULO 4: CARGO DE CONDUCCIÓN

Artículo 111°: Régimen Aplicable

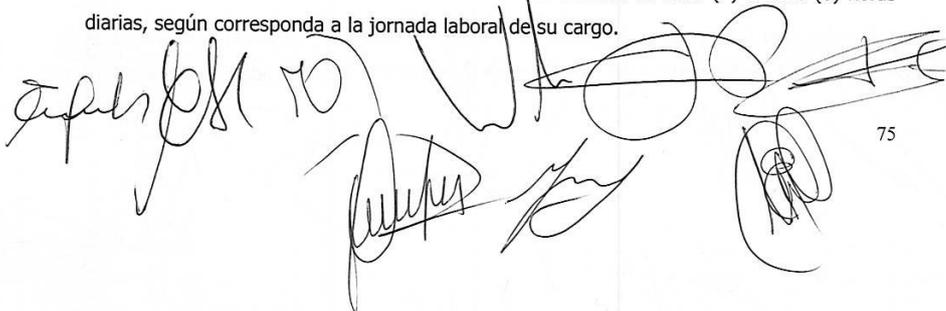
Es de aplicación el "Régimen de Concursos" (elaborado conforme a las pautas, contenidas en el Anexo V del presente Convenio Colectivo Trabajo) establecido por el Directorio de "La Dirección Provincial de Vialidad" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 112°: Definición

A los efectos de este Convenio se consideran cargos de conducción incluidos en el mismo, los que figuran en el organigrama.

Artículo 113°: Responsabilidades y Derechos

Ocupar un cargo de conducción implica en forma específica asumir el rol y las responsabilidades jerárquicas- funcionales que le asigna "La Dirección Provincial de Vialidad" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) u ocho (8) horas diarias, según corresponda a la jornada laboral de su cargo.



75

Artículo 114° Bonificación y Adicionales

En el caso de las bonificaciones remunerativas establecidas en Título III, el trabajador que ocupe cargos de conducción:

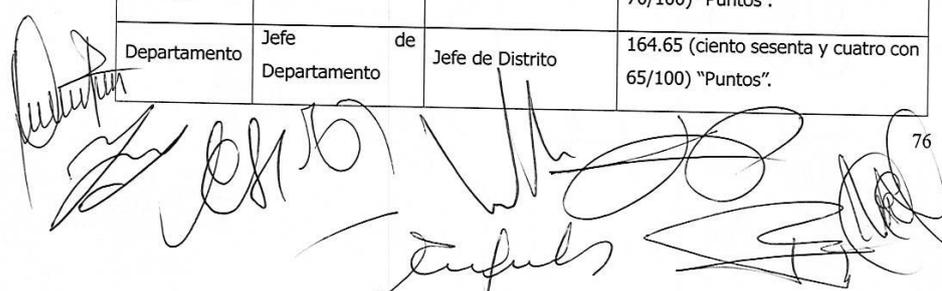
- Percibirán durante dicho periodo la asignación de la categoría P12 (solo la asignación de la categoría - básico, manteniéndose el resto de los conceptos que percibe el trabajador según su agrupamiento y nivel).
- No tendrá derecho ni percibirá: horas suplementarias, ni las bonificaciones por mayor horario, turnos rotativos o semana no calendaria.
- Tendrá derecho y percibirá una bonificación remunerativa por "Cargo de Conducción", que incluirá dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en cláusula siguiente.
- Tendrá derecho y percibirá el resto de las bonificaciones remunerativas.

El trabajador que ocupe cargos de conducción tendrá derecho y percibirá los adicionales no remunerativos establecidos en el Título III.

Artículo 115°: Encuadramiento

Los trabajadores que ocupen cargos de conducción serán encuadrados dentro de los niveles que se presentan en el siguiente cuadro, percibiendo la bonificación por "Cargos de Conducción" y categoría referencial que en cada caso se determina:

Cargos de Conducción			
Encuadramiento	Ley 1974	Cargo	Puntos por Cargo de Conducción
Coordinación Técnica	Director	Coordinador Técnico Secretario General Secretario ejecutivo	238,50 (doscientos treinta y ocho con 50/100) "Puntos".
Dirección General	Director	Director General	181,70 (ciento ochenta y uno con 70/100) "Puntos".
Departamento	Jefe de Departamento	Jefe de Distrito	164.65 (ciento sesenta y cuatro con 65/100) "Puntos".



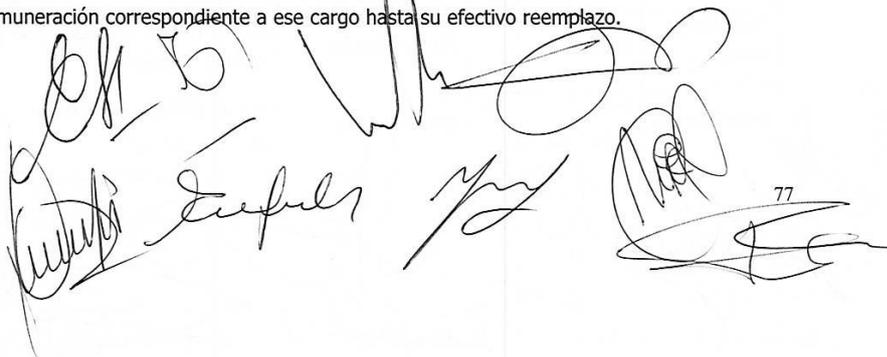
Departamento	Jefe de Departamento	Jefe de Departamento	147,60 (ciento cuarenta y siete con 60/100) "Puntos"
Departamento	Jefe de Departamento	Jefe de Operaciones	147,60 (ciento cuarenta y siete con 60/100) "Puntos".
División	Jefe de División	Jefe de División	102,20 (ciento dos con 20/100) "Puntos".
Sección	Jefe de Sección	Jefe de Sección	68,15 (sesenta y ocho con 15/100) "Puntos".

La organización de la estructura jerárquica, funcional es responsabilidad y facultad de "La Dirección Provincial de Vialidad", pudiendo establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas Direcciones Generales, Departamentos, Divisiones y Secciones a incluir en cada encuadramiento.

Artículo 116°: Subrogancias. Vacantes

En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción, se procederá del siguiente modo:

- El Directorio designará a la persona que subroga ese cargo durante la ausencia del Titular, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo (adicional por conducción más referencial de la categoría P12, y el resto de las bonificaciones y adicionales del subrogante) que subroga a partir del quinto (5º) día hábil desde su designación, en forma proporcional de acuerdo a los días cumplidos en la función.
- Si se produjera la renuncia, jubilación o fallecimiento que motive la ausencia del trabajador que ocupa el cargo de conducción y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en el párrafo anterior, se procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el régimen de concursos, quien ocupe el cargo transitorio continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese cargo hasta su efectivo reemplazo.



TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 117°: Personal de la Dirección Provincial de Vialidad en Cargos excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo

Los trabajadores pertenecientes a la planta de "La Dirección Provincial de Vialidad" que ocupen algunos de los cargos excluidos de este Convenio, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente:

En ese lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en Título II, Capítulo 1, Artículo 16°, y el derecho a las Licencias establecidas en el Título II, Capítulo 3. Durante su gestión y a la finalización de la misma, será de aplicación lo establecido en el Título II, Capítulo 4, de este Convenio.

Artículo 118°: Derechos Gremiales

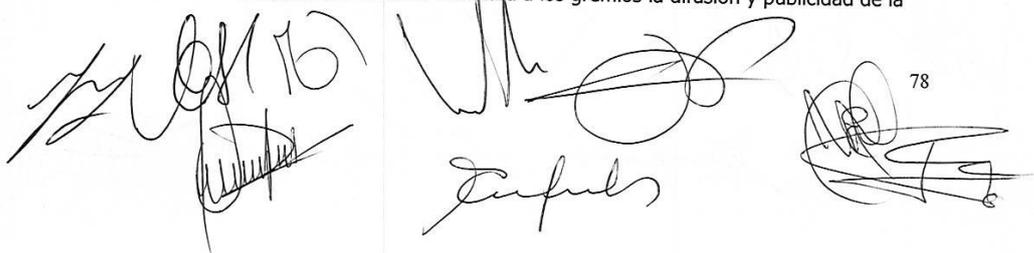
En el marco de la Ley Nacional Nº 23.551 (Ley de Asociaciones Sindicales) sus modificatorias y normas concordantes, "La Dirección Provincial de Vialidad" reconoce los siguientes derechos gremiales:

a) Cuota Sindical

"La Dirección Provincial de Vialidad" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de "Los Sindicatos" y depositará los importes totales recaudados por cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

b) Publicidad gremial:

"La Dirección Provincial de Vialidad" facilitará a los gremios la difusión y publicidad de la



información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de los "Sindicatos".

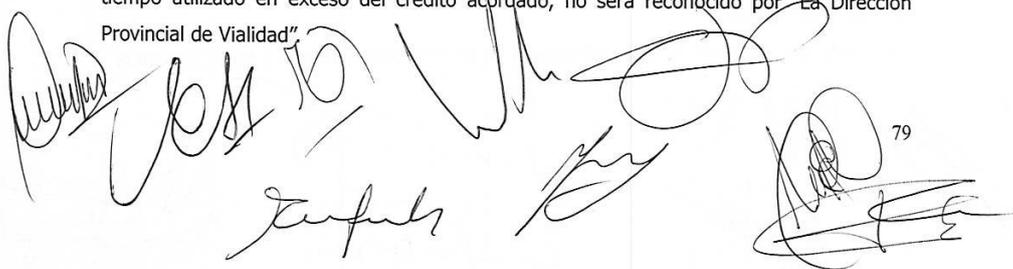
La utilización de las vitrinas, se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de "La Dirección Provincial de Vialidad", se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de "La Dirección Provincial de Vialidad". "Los Sindicatos" podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propio del sistema que utilice "La Dirección Provincial de Vialidad", así como un espacio de la Intranet de la misma.

c) Licencia Gremial:

Los trabajadores de "La Dirección Provincial de Vialidad" que ocupen cargos electivos o de representación gremial, gozarán de licencia conforme a lo estipulado en el Artículo 77° Incisos b) y c) del EPCAPP y en el Título II, Capítulo 4, del presente Convenio. El Sindicato comunicará a la Dirección Provincial de Vialidad la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial, el trabajador mantendrá el derecho de la estabilidad caracterizada en Título II, Capítulo 1, Artículo 16°.

d) Reconocimiento de delegados gremiales – permisos gremiales:

"La Dirección Provincial de Vialidad" otorgará a cada uno de los miembros titulares del cuerpo de delegados, un crédito mensual de horas no reintegrables, no acumulativas en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la administración pública de la Provincia del Neuquén. Los Sindicatos deberán presentar un pedido por escrito 24 Hs., antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumarán ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por "La Dirección Provincial de Vialidad".



e) Espacio Físico:

"La Dirección Provincial de Vialidad", dispondrá para uso del sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones y movilidad) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de "La Dirección Provincial de Vialidad". El espacio mínimo no podrá ser inferior a 9 mts², y de preferencia se ubicará en los edificios de la sede central.

Artículo 119 °: Derecho de uso del convenio

"La Dirección Provincial de Vialidad" retendrá en concepto de derecho de uso del Convenio el dos por ciento (2%) del básico, de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la suma total resultante se repartirá entre los sindicatos signatarios del presente Convenio, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.660.

Quedarán exceptuados de esta retención en concepto de derecho de uso de Convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguna entidad sindical con personería gremial y ámbito de representación en "La Dirección Provincial de Vialidad".

CAPÍTULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

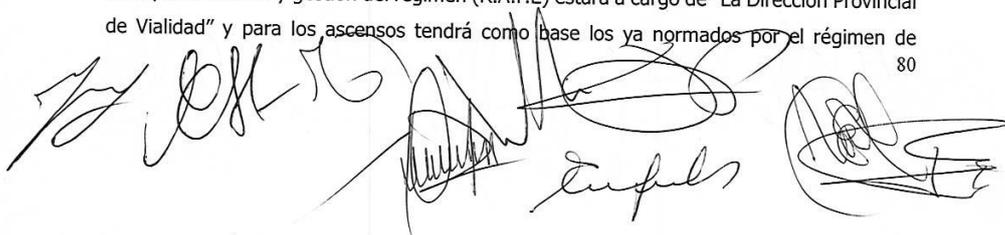
Artículo 120°: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

Consideraciones Generales

La elaboración del régimen de ascensos y promociones escalafonarias estará a cargo de "La Dirección Provincial de Vialidad", la que a tal fin tendrá en cuenta disposiciones complementarias establecidas en este convenio y, específicamente en el presente Capítulo.

La implementación y gestión del régimen (R.A.P.E) estará a cargo de "La Dirección Provincial de Vialidad" y para los ascensos tendrá como base los ya normados por el régimen de

80



concursos para el personal de "La Dirección Provincial de Vialidad" y el procedimiento para la selección y promoción interna del personal de "La Dirección Provincial de Vialidad", ambos actualmente en vigencia y cuyas pautas figuran como Anexo V y VI respectivamente.

Artículo 121º: Contenido

Este régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del escalafón único, funcional y móvil desarrollado en el Capítulo 1, del Título III del presente Convenio Colectivo Trabajo.

Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimientos y pautas para las calificaciones y consideraciones para el reconocimiento de idoneidad y empirismo.

Estas disposiciones, con carácter enunciativo, no limitativo, se desarrollan a continuación:

Elementos Valorativos Básicos

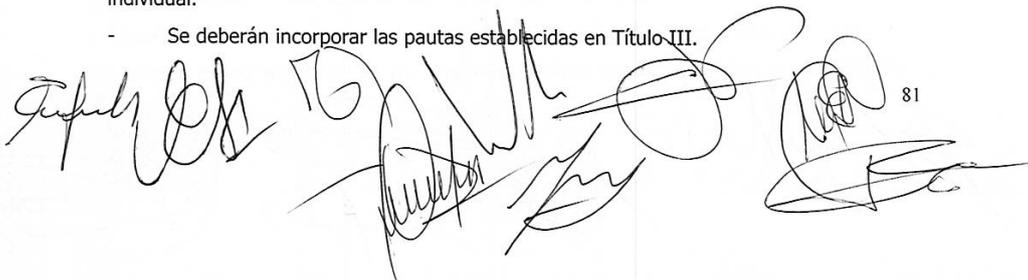
A los efectos de ascensos y/o cambios de agrupamiento son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del postulante:

- Estudios cursados y títulos obtenidos
- Capacitación alcanzada y cursos realizados
- Calificaciones en el o en los puestos de trabajo de "La Dirección Provincial de Vialidad".
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera
- Evaluación concreta – mediante examen teórico y/o práctico – de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes a las tareas del nuevo encuadramiento.

Artículo 122º: Procedimiento para las Calificaciones

Las calificaciones se realizarán cada dos (2) años con vigencia por dos (2) períodos anuales.

- Se deberá medir el desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo de puntaje individual.
- Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III.



- Si no existiera o no tuviera vigencia la calificación del trabajador, se deberá prever lo dispuesto en Título III, para el caso de ascensos o cambio de agrupamientos, si "La Dirección Provincial de Vialidad" no realizará la calificación dentro de los plazos previstos para el concurso o para la promoción, se adoptará la última calificación disponible, si la hubiera, o bien se considerará la calificación mínima que habilite el cambio de agrupamiento, ascensos, promociones horizontales o acceso a concursos para cargos de conducción, en cualquier caso la que resulte mayor.

Artículo 123°: Pautas para la Calificación

Las calificaciones serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambio de agrupamientos y las promociones horizontales.

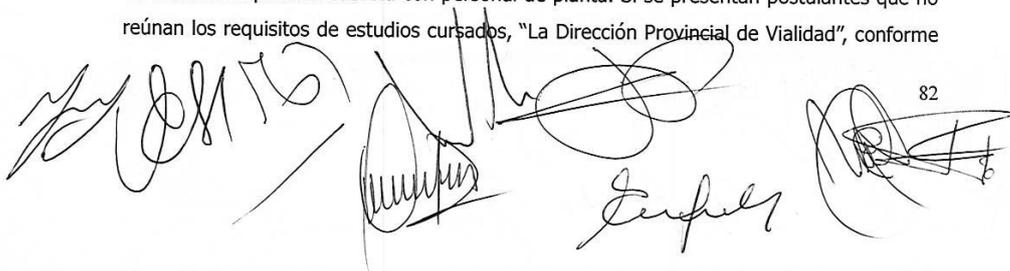
En la definición de estas calificaciones, deberán utilizarse indicadores generales objetivos, a cuyo fin y como marco general de aplicación, deberán procurarse:

- Que se dispongan de registros fundados de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador
- Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por trabajadores de igual o superior incumbencia que el evaluado
- Que se considere adecuadamente el desempeño que ha venido llevando el evaluado, en el o los puestos de trabajo por los que hubiera pasado
- Que se realice un adecuado reconocimiento de la idoneidad del evaluado
- Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel
- Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón.

Artículo 124°: Reconocimiento de idoneidad y empirismo

Adecuaciones y disposiciones complementarias a prever en el régimen de ascensos y promociones escalafonarias:

- Cuando la vacante corresponda a las carreras Técnica, Administrativa y Operativo y de Servicio se preverá cubrirla con personal de planta. Si se presentan postulantes que no reúnan los requisitos de estudios cursados, "La Dirección Provincial de Vialidad", conforme



82

a lo previsto en Título III, procederá a evaluar idoneidad obtenida empíricamente por esos trabajadores.

- A los efectos de lo previsto en el inciso anterior, se valorizarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en "La Dirección Provincial de Vialidad" y la capacitación práctica que lo habilite para concursar (o no en el nivel de encuadre vacante).

Artículo 125°: Básico

Se establece como básico de la categoría OP1 en \$66247,16, dicho básico deberá calcularse para el resto de los agrupamientos de acuerdo al coeficiente salarial establecido en la estructura salarial básica en el Artículo 84°.

El básico de la categoría OP1 se actualizará conforme a los acuerdos que surjan de las mesas salariales que determine el Poder Ejecutivo Provincial en el ámbito de la Dirección Provincial de Vialidad.

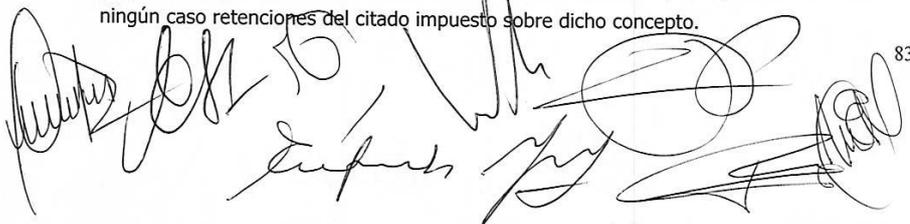
Artículo 126°: Vigencia

Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia a partir del 01 de junio de 2023 en todas sus partes.

Artículo 127°:

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/as trabajadores/as alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que se originan por el desempeño de la función. Dicho concepto será considerado de acuerdo al artículo 82° párrafo 4° y artículo 86°, inciso e) de la Ley de Impuesto a las Ganancias -Texto Ordenado por Decreto N° 824/2019- a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios análogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningún caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto.



83

Artículo 128° Reconocimiento cargos de Representación:

Se otorgará un cambio de nivel al inmediato superior de su escalafón a todo trabajador convenionado que:

- a.- Fuere designado y o electo para desempeñar funciones excluidas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por un periodo mínimo de dos (2) años.
- b.- Goce de licencia gremial, con o sin haberes para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargo en los consejos directivos Nacionales, Provinciales, Regionales o Seccionales, conforme los estatutos de los Sindicatos, al cumplir su mandato estatutario.

Este cambio de nivel se hará efectivo en el mes posterior al vencimiento del plazo fijado, aun cuando el trabajador sea nuevamente designado y/o electo para un cargo conforme lo previsto precedentemente.

Este cambio de nivel inmediato superior se otorgará por cada periodo, sucesivo transcurrido en el ejercicio de la función o cargo desempeñado.

Este procedimiento se aplicará, siempre que el trabajador culmine un mandato de conducción estatutario, excepto que el trabajador este encuadrado en el máximo nivel de su escalafón.

CAPÍTULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 129°: Disposiciones formales:

Dejar sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente.

Constitución de domicilio: "El Poder Ejecutivo" en calle Roca y la Rioja de la Ciudad de Neuquén, la Dirección Provincial de Vialidad en calle Mayor Torres 250 de la Ciudad de Zapala, La Unión Neuquina de Trabajadores Viales Provinciales (U.N.A.V.P) en calle Brown y Candelaria de la Ciudad de Zapala, La Unión Personal Civil de la Nación (U.P.C.N) calle Salta 326 de Neuquén Capital y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) calle Irigoyen 554 de la Ciudad de Neuquén.



Competencia Judicial: las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo a la jurisdicción de los juzgados laborales de primera instancia de la Ciudad de Zapala, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de Ejemplares cinco (5), Uno (1) para los representantes del "Poder Ejecutivo", Uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para U.N.A.V.P., uno (1) para U.P.C.N. y uno (1) para ATE.



ANEXO I

RÉGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIO

CAPÍTULO I – RÉGIMEN GENERAL

Artículo 1º: Comisiones Oficiales

Las disposiciones del presente constituirán el "Reglamento de Comisiones Oficiales" que será de aplicación para el Personal de la Dirección Provincial de Vialidad del Neuquén.

Artículo 2º: Personal Comprendido

El presente reglamento comprende a la totalidad de los funcionarios, miembros del Directorio y trabajadores de la Dirección Provincial de Vialidad, sin distinción de jerarquía, función, denominación o categoría, incluyendo el personal contratado.

Artículo 3º: Personas ajenas a la D.P.V.

Cuando por circunstancias especiales debidamente fundadas, personas ajenas a la D.P.V. deban efectuar una Comisión de Servicio para la misma, autorizadas previamente por la autoridad máxima del Organismo, se podrá reconocer la C.G.C.S. y/o pasajes y/o gastos de movilidad y/o alojamiento.

Artículo 4º: Concepto de C.G.C.S.

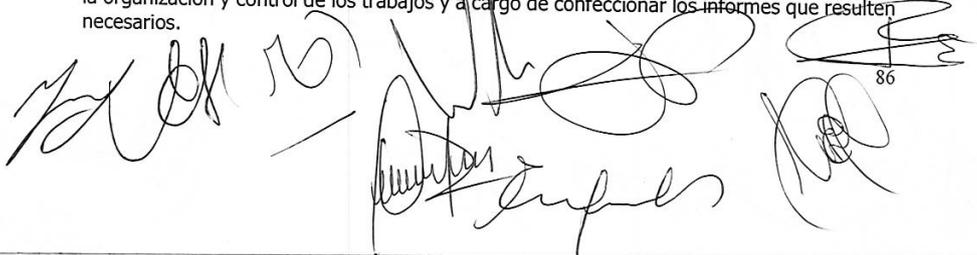
Se entiende por C.G.C.S. (Compensación de Gastos en Comisión de Servicios), la compensación diaria que se acuerda a los trabajadores para atender razonablemente los gastos personales originados en el desempeño de Comisiones de Servicio, debidamente autorizadas, fuera del asiento habitual de sus funciones, con excepción de gastos de alojamiento, movilidad y pasajes.

Artículo 5º: Concepto de asiento habitual

Considerase asiento habitual, a la Localidad donde se encuentra la oficina, dependencia o Distrito en el cual el Trabajador presta sus servicios en forma efectiva y permanente.

Artículo 6º: Responsable de la Comisión de Servicio.

Será el trabajador de mayor jerarquía involucrado en el trabajo, resultando responsable de la organización y control de los trabajos y a cargo de confeccionar los informes que resulten necesarios.



86

Artículo 7º: Gastos de movilidad.

Se entiende por gastos de movilidad a aquellos derivados directamente del uso del vehículo que se utiliza para realizar la comisión, incluyendo gastos de combustible, lubricantes, conservación, repuestos y reparaciones menores, siempre que las mismas sean necesarias para el uso normal e inmediato del vehículo. No corresponderá incluir los gastos efectuados fuera del período de la realización de la comisión con excepción del combustible y lubricantes cargados hasta 24 Hs antes de la salida y el lavado y engrase efectuados hasta 24 (veinticuatro) horas después de su finalización.

Artículo 8º: Gastos de pasajes.

Se entiende por "Gastos de pasajes" los originados por la utilización de medios de transporte ajenos a la administración, para el cumplimiento de comisiones oficiales; siempre y cuando los gastos efectuados no se hallen amparados por órdenes oficiales de pasajes.

Artículo 9º: Autorización, control y aprobación de las Comisiones de Servicio.

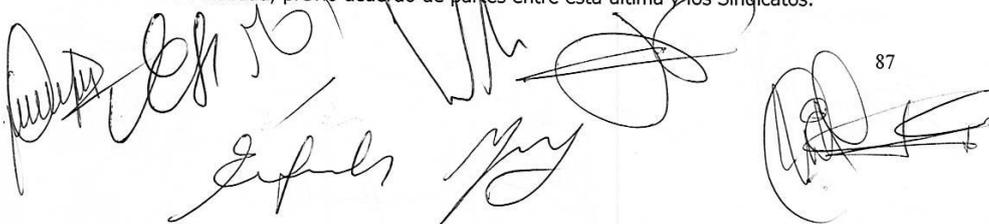
Las mencionadas etapas se regirán por las siguientes normas:

- a. AUTORIZACIÓN: Debe existir indefectiblemente, como requisito previo, la autorización por parte de los niveles jerárquicos que en cada caso se indican:
- b. DENTRO DE LA PROVINCIA: Para estos casos la autorización previa será otorgada por el Jefe inmediato hasta el rango jerárquico de Jefe de División. En los Distritos de Conservación, la autorización previa será otorgada por el Jefe o Subjefe de Distrito. Dicha autorización deberá hacerse por duplicado quedando una constancia en la repartición y la otra en poder del trabajador en comisión.
- c. FUERA DE LA PROVINCIA: Las comisiones a realizarse fuera de la Provincia serán autorizadas únicamente por el Presidente de la Repartición. El monto que corresponde a la compensación de gastos será el dispuesto en el Artículo 10º del presente.
- d. FUERA DEL TERRITORIO NACIONAL: Para estos casos será de aplicación lo dispuesto por "El Poder Ejecutivo" de la Provincia.
- e. APROBACIÓN: En todos los casos las comisiones de servicios realizadas serán aprobadas por funcionarios con rango jerárquico no inferior a Director Provincial o equivalente, excepto que los días a aprobar superen a los autorizados, en cuyo caso la aprobación deberá ser otorgada por el Presidente de "La Dirección Provincial de Vialidad".

Artículo 10º: Monto de la C.G.C.S.

Para el cálculo del presente se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Dentro y fuera de la Provincia: El monto será establecido por Resolución de la Dirección Provincial de Vialidad, previo acuerdo de partes entre esta última y los Sindicatos.



87

Artículo 11º: Normas a que se ajustará la Liquidación

La C.G.C.S. comenzará a devengarse desde el día de salida de la comisión hasta el día de regreso inclusive. Se entenderá por día, el período que corre desde las 0 (cero) horas a las 24 (veinticuatro) horas, ajustándose la liquidación básica a las siguientes normas:

1) LIQUIDACIÓN PARA LA C.G.C.S. EN QUE LAS COMISIONES TIENEN REGRESO EL MISMO DIA:

- a. Si la comisión de servicios tiene una duración de 6 (seis) horas o más, corresponderá liquidar el 50% de la C.G.C.S. integra.
- b. No corresponde C.G.C.S. si no se cumple la condición anterior.

2) LIQUIDACIÓN PARA LA C.G.C.S. EN QUE LAS COMISIONES TIENEN REGRESO UN DIA DISTINTO AL DE SALIDA:

a. DÍA DE SALIDA:

1º: Si la partida se produce antes de las 12 horas, C.G.C.S. integra.

2º: Si se produce a las 12 horas o después, media C.G.C.S.

b. DÍAS INTERMEDIOS: C.G.C.S. integra.

c. DÍAS DE RETORNO:

1º: Si retorna antes de las 7 horas a.m., no corresponde C.G.C.S.

2º: Si retorna de 7:00 hs. a 20:00 hs. (ambas inclusive), corresponde media C.G.C.S.

3º: Si se retorna después de las 20:00 hs. pm, corresponde C.G.C.S. integra.

Artículo 12º: Enfermedad en Comisión

Cuando el Trabajador destacado en Comisión de servicios, contraiga enfermedad que lo obligue a suspender la comisión encomendada y permanecer en ese lugar, tendrá derecho a percibir la C.G.C.S. que le corresponda durante el tiempo que dure la misma.

Artículo 13º: Anticipos y rendición.

El régimen de anticipos de la C.G.C.S. y rendición de las mismas, será establecido por disposiciones internas del organismo. -

Artículo 14º: Rendición y pago de la C.G.C.S.



88

El régimen de rendición y pago de C.G.C.S. se hará en forma mensual, establecido por disposiciones internas del organismo.

CAPÍTULO II – RÉGIMEN ESPECIAL

Artículo 15º: Régimen de aplicación al personal de los distritos de conservación de la D.P.V.

Para estos casos rigen las siguientes disposiciones:

a) El personal perteneciente a los Distritos de conservación dependiente de la dirección General de Conservación, percibirá en los casos de comisiones de servicio el 100 % (cien por ciento) de la C.G.C.S., de acuerdo al siguiente detalle del Régimen de horarios:

RÉGIMEN DE HORARIOS:

1) LIQUIDACIÓN PARA LAS C.G.C.S. EN QUE LAS COMISIONES TIENEN REGRESO EL MISMO DÍA:

a. Si la comisión de servicios tiene una duración de 6 (seis) horas o más, corresponderá liquidar el 50% de la C.G.C.S. integra.

b. No corresponde C.G.C.S. si no se cumple la condición anterior.

2) LIQUIDACIÓN PARA LAS C.G.C.S. EN QUE LAS COMISIONES TIENEN REGRESO UN DÍA DISTINTO AL DE SALIDA:

a) DÍA DE SALIDA:

1º: Si la partida se produce antes de las 12 horas, 100% (cien por ciento) de la C.G.C.S. integra.

2º: Si la partida se produce después de las 12 horas, 50% (cincuenta por ciento) de la C.G.C.S. integra.

b) DÍAS INTERMEDIOS: 100% (cien por ciento) de la C.G.C.S. integra.

c) DÍAS DE RETORNO:

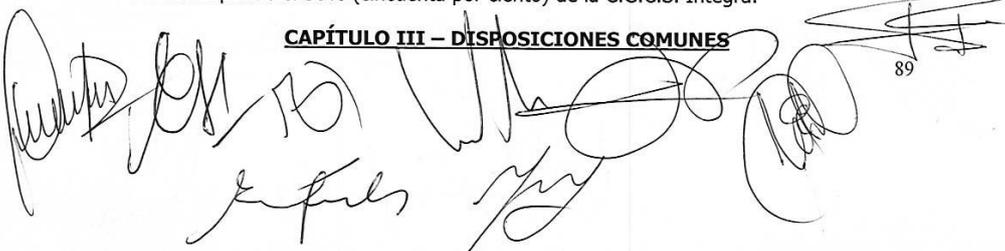
1º: Si retorna antes de las 7 horas a.m., no corresponde C.G.C.S.

2º: Si se retorna luego de transcurrida una hora (1 hs.) después de haber terminado el horario normal de trabajo, corresponde el 100% (cien por ciento) de la C.G.C.S. integra.

3º: Si se retorna antes de transcurrida una hora (1 hs.) de haber terminado la jornada laboral corresponde el 50% (cincuenta por ciento) de la C.G.C.S. Integra.

CAPÍTULO III – DISPOSICIONES COMUNES

89

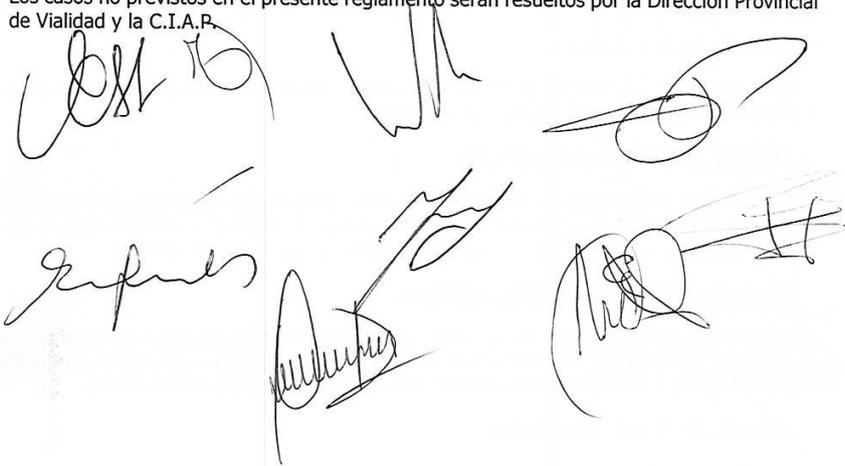


Artículo 16º: Modificaciones al presente régimen.

Toda modificación al presente régimen deberá ser propuesta por "La Dirección Provincial de Vialidad" y/o los "Sindicatos" y deberá ser fundada mediante un informe en el cual se justifique respecto de la necesidad y conveniencia de la misma.

Artículo 17º: Casos no previstos.

Los casos no previstos en el presente reglamento serán resueltos por la Dirección Provincial de Vialidad y la C.I.A.P.

A collection of approximately seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are stylized and vary in complexity, some appearing to be initials or full names in cursive.

ANEXO II
RÉGIMEN DE PROVISIÓN DE VIVIENDA

Artículo 1º: Objeto

Provisión de vivienda al personal por parte de "La Dirección Provincial de Vialidad", sin cargo para el trabajador. Situaciones a contemplar y condiciones para el otorgamiento.

Artículo 2º: Modalidades

La provisión de vivienda por parte de "La Dirección Provincial de Vialidad" podrá realizarse mediante inmueble propio o alquilado a terceros.

Artículo 3º: Entrega y Devolución

La vivienda a entregar deberá encontrarse en condiciones de habitabilidad para el trabajador y su grupo familiar, si él fuera trasladado. Al cesar en el cargo o función motivo de la provisión, deberá reintegrarse en las mismas condiciones en que fue recibida.

Artículo 4º: Pago de Servicios Públicos

Será por cuenta del trabajador. En forma excepcional, el Directorio podrá autorizar que "La Dirección Provincial de Vialidad" abone las diferencias en más que se pudieran producir en el pago de las tarifas de los servicios públicos respecto a su localidad de origen.

Artículo 5º: Provisión Optativa

"La Dirección Provincial de Vialidad" podrá proveer de vivienda sin cargo en casos excepcionales, a criterio del Directorio, siempre que se cumplan las siguientes condiciones excluyentes:

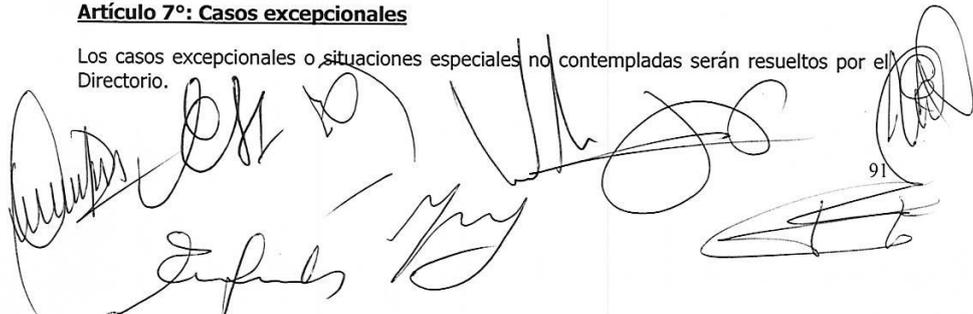
Que el trabajador sea designado ganador de un puesto por concurso y/o promoción, en ambos casos de carácter interno, que deba desarrollar la nueva función en una localidad diferente y distante a más de cincuenta (50) Kms. a la de su residencia y asiento habitual de funciones.

Artículo 6º: Reglamentación del Régimen

Será realizada por el Directorio de "La Dirección Provincial de Vialidad" en el marco de las presentes definiciones y pautas. Deberá prever la situación para concursos externos.

Artículo 7º: Casos excepcionales

Los casos excepcionales o situaciones especiales no contempladas serán resueltos por el Directorio.



91

ANEXO III
PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN CONTINUA

ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS DEL PLAN

La norma resultará de aplicación para todo el personal de la Dirección Provincial de Vialidad de la Provincia de Neuquén incluido en el presente Convenio.

Artículo 1º: Objetivos Generales del Plan de Capacitación Continua

El Plan de Capacitación Continua (P.C.C.), se enmarcará en un sistema para el desarrollo y capacitación de los recursos humanos de "La Dirección Provincial de Vialidad", proyectado sobre la base de los lineamientos del nuevo modelo empresarial de la DPVN, para formar y perfeccionar a todo su personal, a los efectos de construir una Empresa de servicio modelo en su tipo de actividad. Se articulará con el Régimen de Concursos para el personal de la DPVN, a los efectos de proveer los módulos exigibles en el marco del mismo y según el perfil concursado. El P.C.C. proveerá capacitación bajo demanda, esto es, en base a las necesidades detectadas y debidamente justificadas para el puesto o función. También proveerá capacitación para la carrera laboral de los empleados según su elección, todo dentro del marco del mutuo interés (empleado – empresa) y disponibilidad de medios y oportunidades.

En consonancia con lo anterior, el P.C.C. será un sistema de detección de necesidades, planificación de las acciones, gestión y control, organizado bajo el concepto de mejora continua.

Artículo 2º: Objetivos Específicos

- a) Difundir y enseñar la nueva cultura empresarial de la Dirección Provincial de Vialidad de Neuquén.
- b) Brindar la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función.
- c) Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño.
- d) Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitación del personal.
- e) Acreditar saberes y habilidades del personal.
- f) Preparar al personal de la DPVN para el desarrollo de su carrera laboral y el acceso a los cargos de conducción.

Artículo 3º: ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURA GENERAL DEL P.C.C.



92

El P.C.C. estará estructurado por Áreas de Capacitación, las que estarán construidas sobre proyectos modulares, que a su vez derivan en acciones de transferencia de conocimientos evaluables en cada puesto de trabajo. En este marco quedan definidas:

a) Áreas de Capacitación: Definen el para qué del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencias. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los principales resultados esperados del trabajo de quienes pasan por las aulas y los entrenamientos. Deben tratar de adecuarse a la división racional del trabajo y de las distintas incumbencias que constituyen la organización.

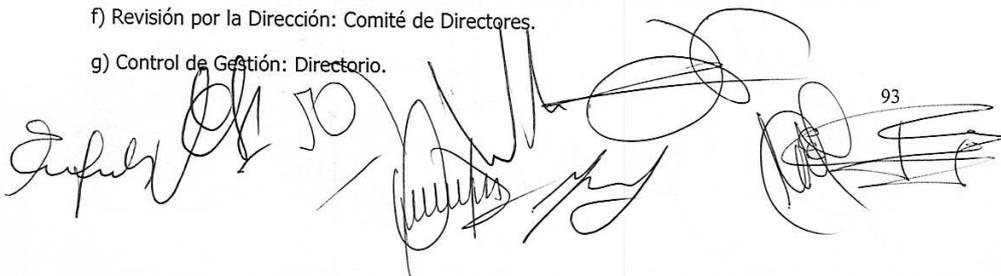
b) Módulos de Capacitación: Definen el qué del aprendizaje. Qué saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes y actitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Para cada Área de Capacitación existe un número determinado de módulos, que concatenados según diferentes proyectos posibles conforman un hilo conductor dentro y fuera de cada Área. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al P.C.C. y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos de La Dirección Provincial de Vialidad.

c) Cursos de Capacitación: Definen el cómo del aprendizaje. En qué modalidad se desarrollarán las acciones que sostendrán la transferencia de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con la "formación y actualización para el puesto de trabajo". Son la "puesta en práctica" del Plan de Capacitación. A los fines del P.C.C. se incluyen como cursos o actividades capacitadoras los cursos, seminarios, talleres o entrenamientos dirigidos a cumplir con objetivos específicos de cada Módulo y Área de Capacitación. El conjunto de cursos a dictarse anualmente, ordenados sistemáticamente por Áreas y Módulos, conforman el Plan Anual de Capacitación.

Artículo 4º: ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ACTORES INTERVINIENTES

En materia del Plan de Capacitación Continua todas las acciones y procesos estarán sustentados en procesos descentralizados de responsabilidades. Esto significa que la responsabilidad de desarrollar y capacitar todos los recursos humanos es menester de los distintos niveles de conducción de "La Dirección Provincial de Vialidad". En ese marco se identifican las siguientes responsabilidades centrales:

- a) Política de Capacitación: Directorio.
- b) Planeamiento de Capacitación: Comité de Directores.
- c) Planificación de las actividades de Capacitación: Departamento de Recursos Humanos.
- d) Implementación de la Capacitación: Área de Capacitación.
- e) Verificación, Control y Acciones correctivas: Departamento de Recursos Humanos.
- f) Revisión por la Dirección: Comité de Directores.
- g) Control de Gestión: Directorio.



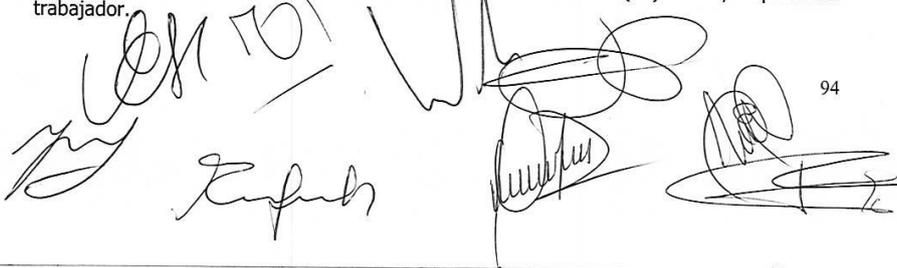
ANEXO IV

METODOLOGÍA PARA CÁLCULO Y PAGO DE "RETRIBUCIÓN POR VACACIONES"

Convenio Colectivo de Trabajo, Título II

Retribución por Vacaciones:

- a) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la licencia.
- b) En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "días trabajados" y "días de vacaciones".
- c) La retribución diaria a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones se calculará dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento y se multiplicará por los días que le correspondan dentro del mes.
- d) Se abonarán como días trabajados la diferencia entre treinta (30) días y los días abonados como vacaciones.
- e) La cantidad de días de vacaciones a liquidar se determinará incluyendo los siguientes conceptos:
 1. Los días de viaje usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.
 2. En los casos en que "La Dirección Provincial de Vialidad" apruebe el otorgamiento de fracciones de la licencia fuera del período general de vacaciones Artículo 29° a efectos de realizarse un único pago de la retribución por vacaciones, los días usufructuados se sumarán a los días utilizados dentro del período general de vacaciones.
- f) El sueldo que se utilizará para el cálculo de la retribución por vacaciones se determinará del siguiente modo:
 1. Se considerarán la totalidad de los conceptos fijos que perciba el trabajador como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia (Bonificaciones por antigüedad y título, compensación por mayor horario, turnos rotativos, semana no calendaria, Tareas de riesgo y/o insalubres, Bonificación Función Especializada).
 2. Los conceptos variables de retribución (como horas extras, guardias pasivas o retribución por subrogancia), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento o durante los últimos seis (06) meses, a opción del trabajador.



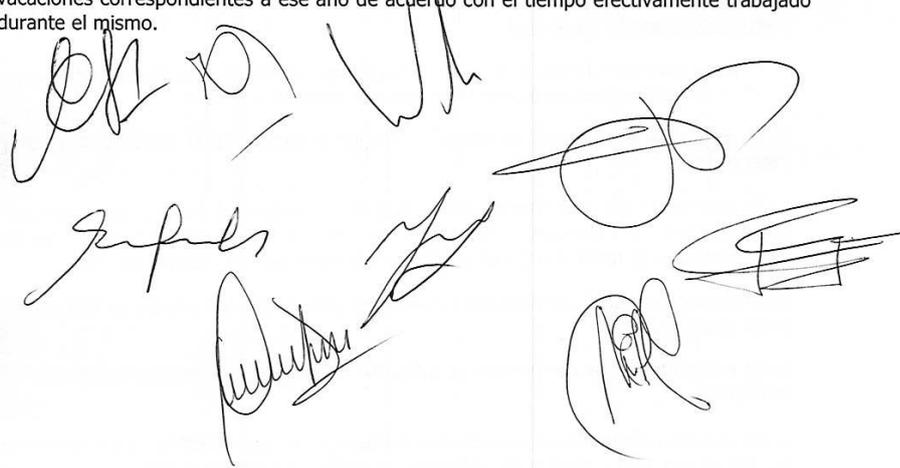
94

3. Al momento que surja el cálculo realizado en los dos párrafos precedentes, se le adicionarán las bonificaciones por Zona desfavorable y Zona inhóspita.

4. Para las asignaciones familiares serán de aplicación las estipuladas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

5. No se tendrá en cuenta el Sueldo Anual Complementario.

g) Indemnización por vacaciones no gozadas: Cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo.



ANEXO V

PAUTAS PARA LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN INTERNA PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIALIDAD

C. C. T. - Título IV – Capítulo II

Artículo 1º: Encuadre normativo - Objetivo del proceso

Este procedimiento resultará de aplicación en la Dirección Provincial de Vialidad, referido al derecho del personal a las carreras descriptas en el Título IV Capítulo 2.

Serán objetivos del procedimiento:

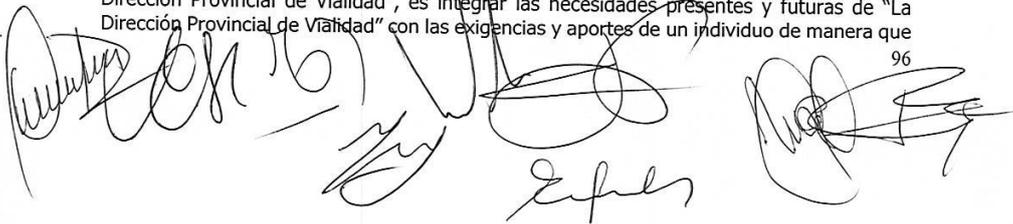
- Cumplir con lo establecido legalmente y superar deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- Asegurar la cobertura de los puestos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de la Dirección Provincial de Vialidad, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes.
- Propiciar un marco para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de "La Dirección Provincial de Vialidad" y las aspiraciones del personal.

El procedimiento será de aplicación para los puestos vacantes en el Organigrama vigente, con partida presupuestaria disponible, encuadrados en el Escalafón Único Funcional y Móvil de "La Dirección Provincial de Vialidad".

Para el cubrimiento de todas las vacantes correspondientes se priorizará este procedimiento. Agotado el mismo y resultando desierta la selección quedará habilitada la posibilidad de cobertura mediante ingreso de nuevo personal, aplicando el Régimen de Concursos para el Personal de "La Dirección Provincial de Vialidad".

Al igual que todos los componentes de la administración de Recursos Humanos, el proceso de selección de éstos, es un procedimiento que tiene pautados determinados fines o bien, definida una tarea específica.

La selección de nuevas conductas es un proceso clave para lograr el éxito organizacional, es determinar cuál individuo será el más adecuado para ocupar un puesto o cargo en "La Dirección Provincial de Vialidad", es integrar las necesidades presentes y futuras de "La Dirección Provincial de Vialidad" con las exigencias y aportes de un individuo de manera que



96

se logre la evolución armónica, es un proceso técnico – administrativo mediante el cual “La Dirección Provincial de Vialidad” debe buscar, examinar e incorporar a determinados puestos o cargos, personas idóneas.

El proceso de selección del personal, debe basarse en tres elementos esenciales: La información que brinda el Análisis del Puesto, que proporciona la descripción de las tareas; los Planes de Recursos Humanos a corto y largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y permiten así mismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y finalmente los Candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger.

Deben considerarse elementos adicionales en este proceso: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de “La Dirección Provincial de Vialidad” y el marco legal en que se inscribe toda actividad.

Cuando la selección se realizará con candidatos externos deben aplicarse los siguientes pasos:

- Recepción preliminar de solicitudes.
- Pruebas de idoneidad.
- Entrevistas de selección.
- Verificación de datos y referencias.
- Examen médico.
- Descripción realista del puesto.

Artículo 2º: Actores Intervinientes

Los postulantes serán elegidos mediante este proceso de selección y promoción llevado a cabo por una Comisión Seleccionadora, que estará compuesta por el Jefe Inmediato Superior del puesto, el Subjefe y/o Jefe del Área, Jefe de Recursos Humanos o quien lo represente y el Director en representación de los empleados o quien éste designe.

La aprobación final de lo actuado y la decisión acerca de las promociones pertinentes corresponderá al Directorio.

Artículo 3º: Consideraciones Especiales

Capacitación previa para nivelación: El Departamento de Recursos Humanos, podrá en forma excepcional y cuando no estuvieran comprendidos en el Plan de Capacitación Continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado de Búsqueda Interna, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades.



ANEXO VI

**PAUTAS PARA EL RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DE LA
DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIALIDAD**

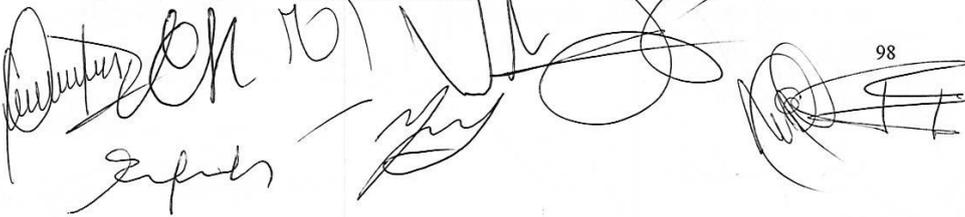
Título IV – Capítulo 2

Artículo 1º: Encuadre normativo - Objetivos del Régimen

La norma resultará de aplicación para la Dirección Provincial de Vialidad de la Provincia de Neuquén, referida a la obligatoriedad de los Concursos para cargos de conducción y al ingreso de personal a "La Dirección Provincial de Vialidad".

Serán los objetivos del Régimen de Concursos:

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o su concurso, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de la Dirección Provincial de Vialidad, adecuada protección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes o temporarias cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.
- d) Actuar como mecanismo de legitimación del personal de conducción con la satisfacción y reconocimiento de los postulantes no favorecidos.
- e) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de la Dirección Provincial de Vialidad y las aspiraciones del personal.
- f) Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.
- g) Capacitación previa para nivelación: el Departamento de RRHH a través de la División Capacitación y Empleo realizará un plan de capacitación y nivelación de treinta (30) días antes del llamado a Concurso Interno, con el objeto de nivelar los conocimientos y habilidades. Deberá estar justificada y especificada en forma concreta la necesidad, el objetivo y la implementación de los mismos.



Agotado dicho proceso y de mantenerse la vacante, el Directorio podrá solicitar la conversión o transformación del puesto (agrupamiento y nivel) en atención a las necesidades del organismo. Esta situación será informada a la C.I.A.P.

Artículo 2º: Cargos concursables

El Régimen será de aplicación para los Cargos de Conducción.

Los cargos a concursar deben estar creados en el Organigrama vigente.

Estas incorporaciones (a Cargos de Conducción o a otras funciones) deben estar previstas dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

En todos los casos debe existir partida presupuestaria disponible.

Artículo 3º: Actores intervinientes - Misiones y funciones

En materia de Concursos del personal, serán decisiones indelegables del Directorio:

- a) Aprobar y modificar la reglamentación del Régimen.
- b) Aprobar el llamado a concurso
- c) Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributos de cada concurso
- d) Aprobar, o desaprobar lo actuado en los Concursos realizados.

El sector encargado de los Recursos Humanos será el responsable de administrar y aplicar el Régimen de Concursos en forma ágil, eficaz, eficiente y transparente.

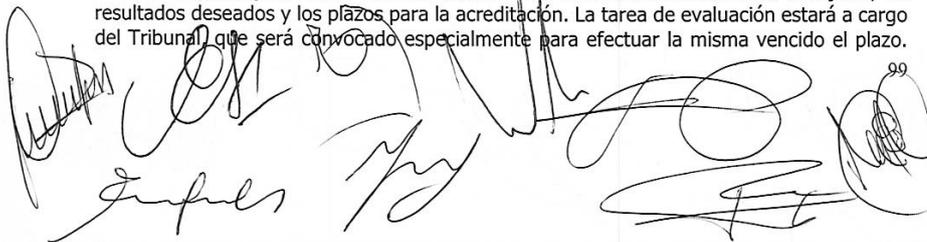
El Tribunal de Evaluación estará integrado conforme a lo previsto en el Título I, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los miembros del Tribunal actuarán con formato organizacional Ad Hoc, no debiendo tener interés ni relación con el Concurso, ni grado de parentesco con los postulantes. Si se presentara alguna de estas circunstancias en cualquiera de los estadios del Concurso, el afectado deberá declararlo y excusarse de integrar el Tribunal. El Directorio procederá a reemplazarlo por otro miembro de similar extracción.

Artículo 4º: Situaciones especiales

Capacitación previa para nivelación: El sector encargado de los Recursos Humanos podrá en forma excepcional, y cuando no estuvieran comprendidos en el Plan de Capacitación Continua, proponer cursos de capacitación previos al llamado a Concurso, con el objetivo de nivelar conocimientos o habilidades.

Capacitación complementaria: El Directorio por su cuenta o a propuesta del Tribunal de Evaluación, podrá en forma excepcional requerir al postulante seleccionado que adicionalmente y previo a resultar adjudicatario del cargo concursado, satisfaga con capacitación o preparación adicional según atributo o aspecto en el cual no hubiere superado el mínimo deseable. En tales casos el personal podrá desempeñar el cargo concursado en carácter de pre adjudicatario. Deberán establecerse con claridad los atributos a mejorar, los resultados deseados y los plazos para la acreditación. La tarea de evaluación estará a cargo del Tribunal que será convocado especialmente para efectuar la misma vencido el plazo.



En caso de que el postulante seleccionado lograra acreditar el/los atributo/s pendientes le será finalmente adjudicado el puesto concursado, y en caso contrario el Concurso se declarará definitivamente desierto.



A N E X O V I I
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DEL SUMARIO

Artículo 1º: Los trabajadores de la Dirección no podrán ser objeto de medidas disciplinarias ni privados de su empleo, sino por las causas y procedimientos que en este Convenio Colectivo se determinen. Los trabajadores comprendidos en el presente, se harán pasible, por las faltas o delitos que cometan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Llamado de atención
- b) Apercibimiento
- c) Suspensión
- d) Postergación en el ascenso de categoría
- e) Cesantía
- f) Exoneración

Artículo 2º: Son causas para aplicar las medidas disciplinarias enunciadas por las letras a) a d) del Artículo anterior, las siguientes:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado.
2. Inasistencias injustificadas que excedan de cinco (5) días continuos al año.
3. Falta de respeto a los superiores o al público
4. Negligencia en el cumplimiento de sus funciones.

Podrán sancionarse hasta con cesantía:

1. Inasistencias injustificadas de 15 días continuos o discontinuos en el año
2. Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas y falta grave de respeto al superior, en la oficina o en acto de servicio.
3. Inconducta notoria
4. Incumplimientos reiterados de los deberes establecidos en el Artículo 19º Titulo II, Apartado: "Son deberes de los Trabajadores"
5. Quebrantamientos de las prohibiciones dispuestas en el Artículo 19º Titulo II, Apartado: "Son deberes de los Trabajadores". -

Artículo 3º: Podrán ser causas de exoneración:

1. Delito que no se refiera a la administración cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante determinado por la Justicia.
2. Falta grave que perjudique materialmente a la "Dirección"
3. Delito peculiar a la Administración Pública.
4. Incumplimiento intencional de órdenes legales

Artículo 4º: El personal de la Dirección deberá cumplir con el horario oficial establecido, gozando de una tolerancia de diez (10) minutos sobre la hora de entrada.

Artículo 5º: Las tardanzas se consideran faltas administrativas y serán sancionadas con el descuento de medio día de sueldo cuando la suma de ellas en un mes, excediendo la tolerancia acordada, lleguen a los treinta (30) minutos. Por cada llegada tarde que exceda de los treinta (30) minutos, se descontará medio día de sueldo.



101

Artículo 6º: A partir de la 18º tardanza en el año, el trabajador se hará pasible de las siguientes sanciones: hasta 24 llegadas tarde con apercibimiento, después de las 24 y hasta 40, suspensión por el término que determine la Dirección y después de 40 la cesantía.

Artículo 7º: Las faltas al servicio no encuadradas en las Licencias aprobados en el presente Convenio Colectivo y que no han sido justificadas a criterio del Presidente o Administrador, serán consideradas injustificadas y darán lugar a las siguientes sanciones disciplinarias: hasta 5 faltas injustificadas en el año un apercibimiento, desde 6 hasta 20, suspensión por el término que determine la Dirección, de 20 en adelante la cesantía.

Artículo 8º: Limitase a cuatro (4) por mes, por tiempo total de tres horas como máximo, las salidas en horas de oficina sin cargo de compensación. Pasando dicho lapso, las salidas del expresado carácter quedan sujetas sin excepción a la correspondiente compensación horaria.

Artículo 9º: Embriaguez: A los trabajadores que demostraren un grado de ebriedad en horario de trabajo se le aplicara previo a sanciones, el protocolo vigente en la Provincia del Neuquén vinculado con el consumo excesivo de alcohol. Cumplido el mismo sin resolver la problemática, serán pasibles de las siguientes sanciones, una vez comprobada por medico oficial: por primera vez, hasta tres días de suspensión; por segunda vez, hasta seis días de suspensión; por tercera vez, cesantía.

Artículo 10º: En todos los casos, al aplicar las sanciones, la autoridad competente deberá tener especialmente en cuenta las circunstancias atenuantes y agravantes particulares a cada infracción, personalidad del trabajador y todos aquellos antecedentes y condiciones que pudieran influir en la decisión final de la causa.

Artículo 11º: Las medidas disciplinarias consistentes en llamado de atención, apercibimiento y suspensión hasta tres (3) días podrán ser aplicadas por el Jefe de la Dependencia Principal a que pertenezca el trabajador, ad-referéndum del Jefe inmediato superior o similar, previa relación que contenga una clara exposición de los hechos y del descargo del trabajador. La disposición del Jefe inmediato superior podrá ser impugnada por la vía administrativa que corresponda, a los tres (3) días de notificado. Las sanciones previstas en los Incisos a) y b) del Artículo 1º podrán aplicarse en forma reservada, notificando personalmente al sancionado por primera y única vez, cuando las circunstancias del hecho y los antecedentes administrativos del trabajador aconsejen este beneficio; medida que no dará lugar al dictado de resolución.

Artículo 12º: Las sanciones administrativas establecidas en los Incisos c), cuando excedan de cinco (5) días, d) y e) del Artículo 1º no serán aplicadas sin que previamente se haya instruido sumario administrativo en las condiciones y con las garantías que este Convenio Colectivo acuerda y en todos los casos por Resolución fundada con indicación de las causas determinantes de la medida.

Artículo 13º: En caso de que el trabajador considere que no existe causa para la aplicación de las sanciones a que se refiere el Artículo anterior podrá, por la vía Jerárquica correspondiente, formular los recursos de impugnación de conformidad a la Ley 1284.

DEL SUMARIO

102

Artículo 1º: Para la aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas en el Artículo 12º, será indefectible la instrucción del correspondiente sumario administrativo, sin lo cual carecerían de validez las sanciones impuestas, responsabilizándose al funcionario actuante por los perjuicios que pudieran causarse al trabajador.

Artículo 2º: La instrucción de los sumarios necesariamente se dispondrá por orden escrita emanada del Administrador. Dicha orden especificará concretamente los hechos a investigar y la instrucción del mismo deberá ceñirse estrictamente a la aludida determinación de modo tal que en los plazos máximos fijados en los Artículos 20 y 21 del presente Convenio, cuente la autoridad competente con los elementos de juicio necesarios para la resolución final a recaer en el sumario invocado.

Artículo 3º: El sumario administrativo, será instruido por el área legal y de Sumarios y la instrucción estará a cargo de un letrado. No obstante, ello, cuando las circunstancias así lo aconsejaren, por resolución debidamente motivada del citado departamento, podrá su titular designar un instructor ad-hoc, el que deberá ajustar su cometido a las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 4º: Quedan excluidos de la previsión del Artículo anterior, los sumarios administrativos que se instruyan por abandono de cargo o por toda inconducta de los trabajadores, que tipifique solamente un acto de indisciplina. Estos sumarios serán instruidos por la dependencia respectiva, pero antes de dictarse resolución, deberá oírse necesariamente al Departamento Jurídico.

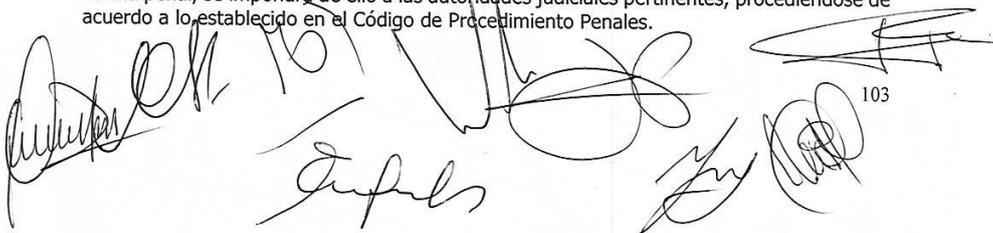
Artículo 5º: El trabajador presuntamente incurso en falta podrá ser suspendido con carácter preventivo, por un término no mayor de 30 días, cuando su culpabilidad quedare demostrada prima facie y cuando su alejamiento sea imprescindible para el esclarecimiento de los hechos motivo de la investigación o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de los autos. La aplicación de esta medida será dispuesta por resolución que además determinará la inmediata instrucción del sumario correspondiente.

Artículo 6º: Cuando el trabajador fuere declarado cesante o exonerado, no tendrá derecho a la percepción de los haberes durante el lapso que duró la suspensión, debiendo reintegrar lo que hubiere percibido por aplicación de lo dispuesto en el Artículo anterior.

Artículo 7º: La instrucción del sumario o suspensión preventiva, no obstará al ascenso que pudiera corresponderle al trabajador en su carrera administrativa, si demostrase su inculpabilidad.

Artículo 8º: No podrá aceptarse la renuncia al cargo ni acordarse licencia, jubilación o retiro al trabajador sumariado, hasta tanto no se haya dictado la resolución que esclarezca definitivamente los hechos investigados.

Artículo 9º: Si de las actuaciones surgieren indicios fehacientes de haberse violado una norma penal, se impondrá de ello a las autoridades judiciales pertinentes, procediéndose de acuerdo a lo establecido en el Código de Procedimiento Penales.



103

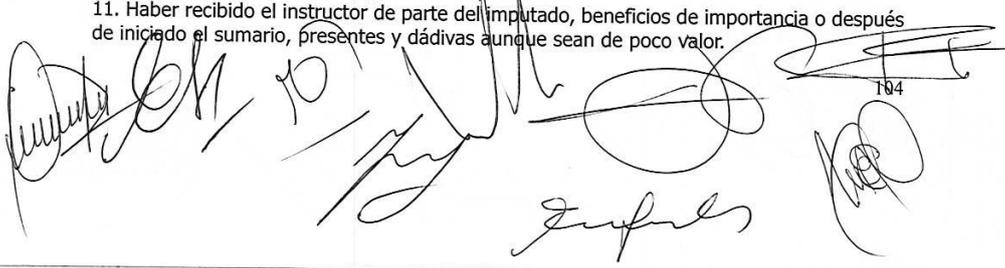
Artículo 10º: Cuando un trabajador de la Dirección fuere detenido por la autoridad policial y/o sometido a proceso judicial por delitos cometidos fuera del ámbito de la Administración y por hechos y circunstancias ajenas a la misma, deberá sufrir el descuento de sus haberes durante todo el tiempo que estuviere detenido a disposición de la justicia y/o prestare servicio por esa causa. Empero, será reintegrado preventivamente a sus tareas en oportunidad de recobrar su libertad previa presentación de un certificado en el que conste la fecha de su detención y de la libertad acordada. Su situación futura se resolverá de acuerdo a las constancias del sumario judicial respectivo y sentencia firme recaída en el mismo dándosele posesión del cargo en forma definitiva por resolución si no fuere objeto de otra sanción. Los haberes retenidos podrán serle reintegrados solamente en el caso en el que el afectado probare que su detención y/o procesamiento fueron motivados por error de las autoridades policial o judicial respectiva o por abuso de atribuciones de esas mismas autoridades.

Artículo 11º: El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminado la prueba de cargo. En este estado se dará vista al inculpado por el término de tres (3) días hábiles, dentro de los cuales este deberá efectuar su descargo y proponer las medidas que crea oportuna para su defensa. Concluida la investigación se elevará el sumario a la autoridad competente a los efectos de que esta dictamine si corresponde o no sanción. Expedida la autoridad competente se dará traslado de las actuaciones al interesado por cinco (5) días a los efectos de que este apele. Transcurrido este plazo sin que se haya hecho uso de este derecho acordado, se tendrá por recaído. En el caso de plantearse la apelación esta podrá tener como última instancia la vía administrativa correspondiente, siempre que las apelaciones sean suficientemente fundadas.

Artículo 12º: La instrucción tendrá facultades para requerir directamente los informes que resulten necesarios, sin necesidad de seguir la vía jerárquica y los organismos requeridos deberán evacuarlos con la mayor celeridad.

Artículo 13º: El imputado podrá recusar al instructor por las siguientes causas

- 1). El parentesco por consanguinidad, dentro del cuarto grado civil o segundo de afinidad con algunas de las partes, sumariado y denunciante.
- 2). Ser o haber sido denunciado o acusado por un delito o falta disciplinaria por alguna de las partes (sumariado y denunciante).
3. Ser o haber sido denunciante o acusador del que recusa.
4. El interés directo o indirecto en el resultado del sumario que se manifiesta por parcialidad evidente en la investigación.
5. Tener el instructor, su cónyuge o sus parientes consanguíneos hasta el cuarto grado o afines hasta el segundo, pleito pendiente con el recusante.
6. La amistad íntima que se manifieste por frecuencia en el trato.
7. La enemistad manifiesta, odio o resentimiento que se demuestre por hechos graves y conocidos.
8. Ser o haber sido tutor o curador de alguna de las partes.
9. Tener comunidad de intereses con alguna de las partes.
10. Ser acreedor, o fiador de alguna de las partes
11. Haber recibido el instructor de parte del imputado, beneficios de importancia o después de iniciado el sumario, presentes y dádivas aunque sean de poco valor.



Así mismo el instructor que se encuentre en alguna de las circunstancias enumeradas, deberá excusarse.

Artículo 14º: La recusación o excusación no suspende el curso del sumario, salvo en lo que atañe a la declaración del imputado. El plazo del Artículo 19 se ampliará automáticamente por el plazo que haya sido necesario para sustanciar el incidente de recusación o excusación.

Artículo 15º: Los incidentes de recusación o excusación serán sustanciados por cuerdas separadas, debiendo elevarse de inmediato a dictamen del Directorio de la Dirección Provincial de Vialidad, quien se expedirá en el término no mayor de tres (3) días hábiles pasando las actuaciones a consideración definitiva del Presidente o similar.

Artículo 16º: Resuelta desfavorablemente la recusación o excusación, se devolverán las actuaciones al instructor que entendiera originariamente. Si por el contrario se hace lugar, procederá a la designación de un nuevo instructor.

Artículo 17º: Las notificaciones a los imputados y testigos se practicarán personalmente dejando constancia en el sumario, por telegrama colacionado o por carta certificada con aviso de retorno.

Artículo 18º: Los trabajadores están obligados a comparecer al llamado de la instrucción. Se admitirán testigos que no pertenezcan a la Dirección.

Artículo 19º: Los sumarios administrativos deberán ser concluidos en el término de treinta (30) días hábiles, pero el Presidente a petición de la Dependencia sumariante podrá prorrogar el plazo.

Artículo 20º: Todo funcionario responsable del incumplimiento de los plazos previstos en este Estatuto Escalafón para la sustanciación de los sumarios administrativos, quedará incurso en grave negligencia en el cumplimiento de sus funciones, y será pasible de sanción pertinente.

Artículo 21º: El término para las diligencias ampliatorias del sumario, será fijado por el área Legal de la Dirección Provincial de Vialidad.

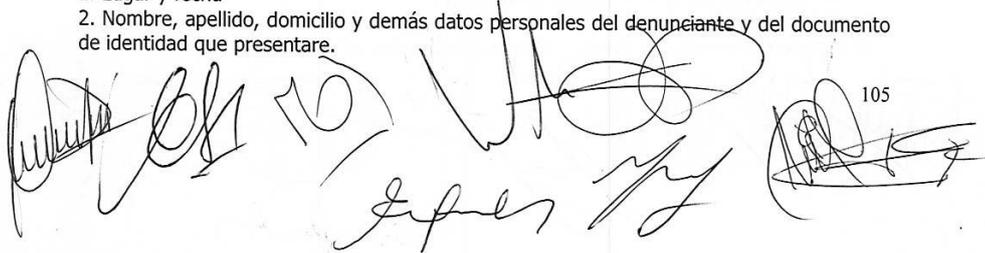
Artículo 22º: Las informaciones sumarias no podrán durar en su trámite más de diez (10) días hábiles.

Artículo 23º: Las personas extrañas a la Dirección podrán interponer denuncias ante los trabajadores de la misma, quienes tienen obligación de recibirlas.

Artículo 24º: No dará lugar a la instrucción del sumario la denuncia que provenga de fuente anónima o hecha bajo firma apócrifa.

Artículo 25º: En caso de que la denuncia sea oral, se labrará acta, la que deberá contener:

1. Lugar y fecha
2. Nombre, apellido, domicilio y demás datos personales del denunciante y del documento de identidad que presentare.



105

3. Relación del hecho denunciado.
4. Nombre y apellido de las personas a quienes se atribuye la responsabilidad y los datos e informes que permitan su identificación.
5. Elementos de pruebas que se ofrecen.

Artículo 26º: Recibido el escrito de denuncias o labrada el acta a que se refiere el Artículo anterior, se elevará al Presidente sin dilación alguna, para que éste aplique las sanciones que estime pertinentes, y en caso, solicite la instrucción del sumario de acuerdo a lo establecido en el Artículo 1º.

Artículo 27º: En el caso de que la denuncia sea por escrito corresponderá que la misma sea ratificada en su contenido y reconocida la firma que la suscribe. No lográndose la concurrencia del denunciante y no siendo posible establecer la autenticidad de la misma, se considerará que la denuncia ha sido formulada bajo firma apócrifa, disponiéndose, siempre que se tratará de cargos graves, una información sumaria previa, y según el resultado de la misma se procederá o no a la instrucción del correspondiente sumario.

Artículo 28º: En los casos de retractación de denuncia, la Dependencia competente en la sustanciación de sumarios decidirá sobre la procedencia de la prosecución de las actuaciones

Artículo 29º: El Instructor deberá incorporar al sumario todo dato, antecedentes, instrumentos o información que en el curso de la investigación surja como necesario o conveniente para el mejor esclarecimiento de los hechos e individualización de los responsables.

Artículo 30º: Si fuere conveniente el reconocimiento de algún lugar, se efectuará una inspección ocular consignándose en la actuación su resultado.

Artículo 31º: En el caso de que sean necesarias pericias, estas se confiarán en lo posible, a trabajadores de la Dirección idóneos en la materia, quienes deberán realizarlas en cumplimiento de una obligación inherente al cargo.

Artículo 32º: Cuando se trate de déficit, de inventario, extravío, pérdida, destrucción o deterioro de bienes del Estado, el Instructor deberá llenar, en cuanto sea pertinente, los siguientes requisitos:

- a) Mencionar aquellos datos necesarios para la individualización del bien.
- b) Fecha de provisión de la cosa o de su adquisición por la Dependencia. Si no pudiere establecer la fecha exacta deberá consignarse la época probable y desde cuando se tienen noticias ciertas de que la cosa estaba en la dependencia.
- c) Fecha o época probable de la desaparición o daño.
- d) Trabajadores responsables del daño a quienes se atribuye su producción por dolo, culpa o negligencia, o por haber facilitado por culpa o negligencia la desaparición o destrucción de la cosa por un tercero.

Artículo 33º: En los interrogatorios se recabará promesa de decir verdad, excepto cuando se tratare del imputado, presunto autor, cómplice o encubridor.

106

Artículo 34º: De las declaraciones se levantará acta la que será encabezada con los siguientes datos:

- a) Lugar y fecha de comparencia
- b) Nombre y apellido completo del declarante, edad, estado civil y nacionalidad, dejando constancia del documento de identidad que presentare.
- c) Profesión, empleo u oficio, en caso de ser trabajador de la administración: categoría, antigüedad y dependencia en que se desempeña.
- d) Domicilio real y legal en su caso.

Artículo 35º: Las preguntas serán siempre claras y precisas, no podrán formularse en forma capciosa, sugestiva e hiriente. Tampoco se podrán formular amenazas, hacer ofertas de ninguna clase, preguntas que afecten el fuero privado o de carácter íntimo extrañas al asunto que se ventila.

Artículo 36º: El declarante no será obligado a contestar en forma precipitada. Las preguntas se le repetirán siempre que parezca no haberlas comprendido y con mayor razón cuando la respuesta no concuerde con lo preguntado. El declarante podrá dictar por sí mismo sus declaraciones, pero no podrá traerlas escritas de antemano.

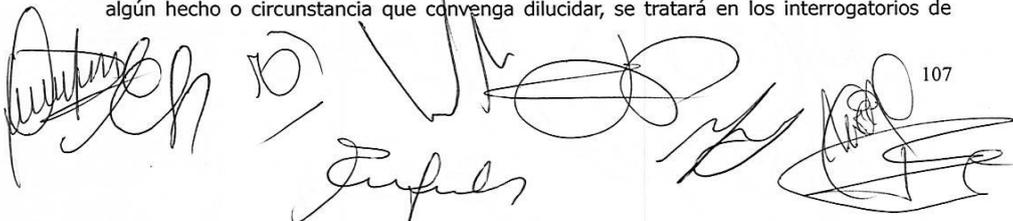
Artículo 37º: Concluido el acto y si el interrogado se negare a leer su declaración, el sumariante procederá a su lectura en voz alta y clara, dejando expresa constancia de ello. El declarante deberá manifestar si se ratifica de su contenido, o si por el contrario, tiene algo que añadir o enmendar. Si no se ratificara en todo o en parte, se hará constar en forma el hecho y las causas invocadas, pero en ningún caso se testará lo escrito, sino que las nuevas manifestaciones se agregaran a continuación de lo actuado, relacionado cada punto con lo que consta más arriba o sea objeto de modificación. En este acto el instructor le hará saber que puede declarar sobre el asunto cuantas veces lo considere conveniente y el estado de sumario lo permita.

Artículo 38º: Las raspaduras, errores, interlineaciones, etc. en que se hubiese incurrido durante el acto serán salvadas al pie del acta y antes de las respectivas firmas. No podrán dejarse claros ni espacios de ninguna naturaleza ante de las firmas.

Artículo 39º: El acta de interrogatorio será firmada, bajo pena de nulidad, por todos los intervinientes, en la parte inferior de cada una de las fojas y en la última, solamente al final, indicándose allí el número de fojas útiles que comprende la declaración. Si el declarante no supiere o no pudiere firmar, se hará constar así al pie de la declaración y la suscribirá a su ruego una persona que no haya intervenido directamente en el sumario. Si el interrogado no quisiere firmar su declaración, se procurará documentar el hecho ante dos personas quienes constarán la negativa de firmarla.

Artículo 40º: El sumariante deberá interrumpir el interrogatorio cuando advirtiere señales de fatiga en el interrogado, reanudándolo cuando estime que este se encuentre en condiciones de seguir su declaración.

Artículo 41º: Cuando las declaraciones obtenidas en un sumario discordaren acerca de algún hecho o circunstancia que convenga dilucidar, se tratará en los interrogatorios de



107

aclarar las discrepancias y en el último caso, el instructor procederá a efectuar los careos correspondientes.

Artículo 42º: Para llevar a cabo un careo se procederá en la siguiente forma:

- a) Llenadas las formalidades previstas de estilo, relacionadas con la identidad de los intervinientes, se dará lectura a los careados de las partes de sus respectivas declaraciones que se consideren contradictorias entre sí, llamándoles la atención sobre ellas a fin de obtener sus declaraciones en forma explícitas, pudiendo los careados solicitar la lectura íntegra de lo declarado.
- b) Se consignarán por escrito las preguntas y respuesta que mutuamente se hicieron los careados, en la forma más ajustada a la realidad.
- c) No se permitirá que entre ellos se inculpen o amenacen ni falten al decoro público.
- d) Se dejará constancia de todas las particularidades que resulten o pudieren resultar convenientes.
- e) Todos los intervinientes firmarán la totalidad de las fojas utilizadas en la diligencia, previa lectura y ratificación.

Artículo 43º: El careo entre imputados se verificará en la misma forma, pero sin recibirles promesas de decir verdad. Los careos de imputados con testigos podrán efectuarse a pedido de los primeros y de oficio, pero siempre con el consentimiento de los segundos.

Artículo 44º: Toda actuación o providencia que se incluya en el sumario deberá consignar lugar, fecha y hora en su caso, con aclaración de firma y en lo posible serán hechas mediante escritura a máquina, guardando los márgenes que permitan su fácil lectura.

Artículo 45º: El instructor practicará todas las diligencias que propusiere el inculpado o hubiere propuesto el denunciante, cuando las estimare procedentes, pero dejando constancia fundada cuando las denegare, la providencia que deniegue medidas de prueba será apelable dentro del tercer día por ante el Jefe del Departamento Legal quien resolverá el sumario con respecto a dicho hecho.

Artículo 46º: Agotadas las diligencias, el instructor del sumario decretará el cierre de la misma y previa redacción de un informe final lo elevará a la Superioridad.

Artículo 47º: El titular del Departamento Legal solicitará al Presidente, fundadamente, la suspensión preventiva en los casos previstos por el Artículo 5º.

Artículo 48º: Adoptadas las medidas mencionadas en el Artículo anterior deberán remitirse dentro de la veinticuatro (24) horas, los antecedentes a la dependencia respectiva.

Artículo 49º: Cuando la resolución final de la causa declare la inocencia del imputado, le serán abonados íntegramente sus haberes correspondientes al término que durara la suspensión, si esta se hubiere hecho efectiva, reponiéndosele en el cargo y función con la correspondiente declaración en cuanto a su concepto y buen nombre.

Artículo 50º: El trabajador que incurra en cuatro (4) inasistencias consecutivas sin previo aviso, será intimado para que se reintegre a las tareas en un plazo de cuarenta y ocho (48) horas a partir de su notificación. Vencido este último término sin que el trabajador se hubiere



reintegrado o formulado descargo, se le considerará en situación de abandono de cargo, procediéndose sin más trámite a decretar su cesantía.

Artículo 51º: Si el trabajador intimado formulase descargos se le instruirá el sumario administrativo, condicionándose el reintegro de los haberes correspondientes a las inasistencias incurridas, a las resultas del mismo.

Artículo 52º: La intimación determinada precedentemente se efectuará mediante telegrama colacionado o cédula al domicilio que el trabajador tiene declarado en su legajo personal y que considera subsistente mientras no exista formal comunicación de su cambio dado por el titular.

Artículo 53º: Si el trabajador se hallare en la Provincia deberá remitir la documentación que pruebe los justificativos alegados en su descargo, dentro del término de seis (6) días contados a partir del vencimiento del plazo de intimación; si se encontrara en cualquier otro lugar de la República, se aumentará dicho término a razón de un día por cada cien kilómetros de distancia. Si se hallare en el extranjero podrá anticipar telegráficamente el envío de los elementos probatorios, en cuyo caso el plazo total para su remisión será de quince (15) días

Artículo 54º: El Código de Procedimiento Penal, será de aplicación supletoria en lo que no se oponga a las presentes disposiciones.

