



Convenio Colectivo de Trabajo

**“80 aniversario de la
Dirección
Provincial de Vialidad de
Mendoza”**



1921
1922
1923
1924

Índice

CAPITULO I.	DE LAS PARTES SIGNATARIAS.....	4
CAPITULO II.	DE LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN.....	4
CAPITULO III.	SUJETOS NO COMPRENDIDOS.....	4
CAPITULO IV.	DEFINICIONES.....	4
CAPITULO V.	DEL INGRESO.....	4
CAPITULO VI.	DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.....	5
CAPITULO VII.	DE LAS CARRERAS.....	7
CAPITULO VIII.	DE LAS REMUNERACIONES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.....	9
a)	DEL BÁSICO DE LA CLASE.....	12
b)	DE LAS CATEGORÍAS.....	12
c)	DE LA ANTIGUEDAD.....	13
d)	DEL TÍTULO.....	13
e)	DE LA REMUNERACIÓN HABITUAL.....	13
f)	DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS.....	14
I.	PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS REMUNERATIVAS:	14
1.	HORAS EXTRAS.....	14
3.	DEDICACIÓN FUNCIONAL EXCLUSIVA.....	14
4.	DESARRAIGO.....	15
5.	ZONA INHOSPITA.....	16
6.	QUEBRANTOS DE CAJA.....	16
7.	INSTRUCTOR DE APRENDIZAJE.....	17
8.	POR RIESGO.....	17
9.	COMPUTO.....	17
10.	SUPLEMENTO SALARIAL.....	18
11.	PRESTACIONES REMUNERATIVAS FIJAS.....	20
1)	Paritaria Vial.....	20
2)	Fijo Paritaria.....	20
3)	Aumento 2004.....	20
4)	Aumento Julio 2005.....	20
5)	ADICIONAL FUNCIÓN VIAL.....	20
II.	PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS NO REMUNERATIVAS:	21
1.	POR TRASLADO O MOVILIDAD.....	21
2.	ALQUILER O GASTOS DE VIVIENDA.....	21
3.	VIATICOS.....	21
4.	CARNET PROFESIONAL.....	21
5.	COMPENSACIÓN JARDÍN MATERNAL.....	21
CAPITULO IX.	DE LAS VACANTES Y LOS CONCURSOS.....	21
CAPITULO X.	DEL CAMBIO DE CARRERA.....	22
CAPITULO XI.	DE LOS REEMPLAZOS.....	23
CAPITULO XII.	"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS", DE LA GARANTÍA DE LA SITUACIÓN DE REVISTA, DE LOS PLANTELES BÁSICOS, COMISIÓN DE ENCASILLAMIENTO:	24
a)	DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS".....	24
b)	DE LA GARANTÍA DE LA SITUACIÓN DE REVISTA.....	24
c)	DE LOS PLANTELES BÁSICOS, COMISIÓN DE ENCASILLAMIENTO.....	25
CAPITULO XIII.	DE LAS INDEMNIZACIONES.....	25
CAPITULO XIV.	DE LA ROPA, INDUMENTARIA, UNIFORMES Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD.....	25
CAPITULO XV.	DE LA CAPACITACION Y DEL PERFECCIONAMIENTO PERMANENTE.....	26
CAPITULO XVI.	DE LA JORNADA DE TRABAJO.....	30
CAPITULO XVII.	DE LA COMISION PARITARIA PROVINCIAL.....	31
1)	DISPOSICIONES GENERALES.....	32
2)	FUNCIONES.....	32
3)	MECANISMO DE PREVENCION O SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.....	33
CAPITULO XVIII.	DE LA COMISION PARITARIA INTERNA.....	33
CAPITULO XIX.	DIA DEL TRABAJADOR VIAL.....	33
CAPITULO XX.	RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO.....	35
CAPITULO XXI.	CONSEJERO EJECUTIVO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.....	35
CAPITULO XXII.	DE LOS SERVICIOS SOCIALES DEL SINDICATO Y APORTES DE LOS TRABAJADORES.....	36
CAPITULO XXIII.	DEL REGIMEN DISCIPLINARIO.....	36
CAPITULO XXIV.	DEL SUMARIO.....	37
CAPITULO XXV.	DE LA CALIFICACIÓN.....	39
CAPITULO XXVI.	DE LOS SUBSIDIOS SOCIALES (SALARIO FAMILIAR Y OTROS).....	42
CAPITULO XXVII.	LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS.....	48
I.	LICENCIA ORDINARIA PARA DESCANSO ANUAL.....	48
II.	LICENCIA DE SALUD Y MATERNIDAD.....	48
III.	LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.....	49
IV.	JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS.....	51
V.	FRANQUICIAS.....	53
VI.	FRANCO COMPENSATORIO Y DIA DEL TRABAJADOR.....	53
VII.	DISPOSICIONES GENERALES.....	54
VIII.	INCAPACIDAD.....	54

OSVALDO E. MORALES
 Director de Control y Rel. G. Vial
 SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD
 MINISTERIO DE TRABAJO Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
 Consejero por el Personal
 D.P.V.

Sv Soudor

BASTIASA JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial
 SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DIAZ
 Secretario General

CAPITULO XXVIII.	HIGIENE, SEGURIDAD, MEDICINA DEL TRABAJO Y MEDICINA PREVENTIVA.....	55
CAPITULO XXIX.	EL RÉGIMEN DEL APRENDIZ:.....	57
I.	DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN DE APRENDIZ.....	57
II.	DEBERES Y DERECHOS DEL APRENDIZ.....	58
III.	DE LA FORMACIÓN TEÓRICO PRÁCTICA DEL APRENDIZ.....	59
IV.	DE LOS INSTRUCTORES:.....	60
CAPITULO XXX.	TAREAS RIESGOSAS, PENOSAS, INSALUBRES Y DETERMINANTES DE VEJEZ PREMATURA.....	61
CAPITULO XXXI.	REGIMEN DE SERENOS Y/O CAMPAMENTEROS.....	62
CAPITULO XXXII.	DE LAS ASIGNACIONES Y BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	63

Convenio Colectivo de Trabajo "80 aniversario de la Dirección Provincial de Vialidad de Mendoza"

CAPITULO I. DE LAS PARTES SIGNATARIAS.

ARTÍCULO 1 Son partes signatarias de esta Convención Colectiva de Trabajo: El gobierno de la Provincia de Mendoza, Representados por los miembros de la Paritaria Vial, con domicilio en Avenida Peltier 351, Ciudad Mendoza y el Sindicato de Trabajadores Viales de la Provincia de Mendoza, Personería Gremial N° 1259, en representación de los Trabajadores Viales de la Provincia de Mendoza, representado por sus miembros Paritarios designados, con domicilio en 9 de Julio 1946, Ciudad de Mendoza.

CAPITULO II. DE LA APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN.

ARTÍCULO 2 .- Vigencia: Esta Convención Colectiva de Trabajo regirá por el término de 2 años a partir de la fecha en que se dicte el acto administrativo que resuelve su homologación, y tendrá carácter ultra activo.

ARTÍCULO 3 .- Ámbitos de aplicación:

- Ámbito territorial: la zona de aplicación de esta Convención comprende a todo el territorio de la Provincia de Mendoza.
- Ámbito Personal: los sujetos comprendidos en este Convenio son los Trabajadores Viales dependientes de la Dirección Provincial de Vialidad de la Provincia de Mendoza.

CAPITULO III. SUJETOS NO COMPRENDIDOS.

ARTÍCULO 4 .- Se encuentran excluidos de los alcances de este Convenio:

- Los Funcionarios designados por el Poder Ejecutivo Provincial para presidir, dirigir o conducir la Dirección Provincial de Vialidad Mendoza; Director y sub. Administrador, quienes ocupen segundos puestos en la conducción, miembros del Consejo Ejecutivo y en funciones de fiscalización, según el caso
- El personal de gabinete, asesores, coordinadores y demás funcionarios políticos designados por las conducciones de la Dirección Provincial de Vialidad Mendoza, o por el Poder Ejecutivo Provincial.
- El personal contratado o temporario, cuando su contratación sea en forma transitoria y responda a razones de fuerza mayor, para realizar tareas de emergencia o ejecutar una obra o producir un resultado específico.

ARTÍCULO 5 .- El personal mencionado en el Artículo 4° inciso c) no podrá ocupar cargos previstos en el plantel básico ni desempeñar las funciones establecidas para dichos cargos. Debiendo cumplimentarse para todos estos casos lo indicado en el Capítulo V del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO IV. DEFINICIONES.

ARTÍCULO 6 .- En este convenio, los títulos y conceptos que se detallan tienen los siguientes significados:

a) **DIRECCION**: indica "Dirección Provincial de Vialidad de Mendoza", Organismo dotado de autarquía administrativa, técnica y financiera, encargado de todo lo referente a Vialidad Provincial en la Provincia de Mendoza.

b) **SINDICATO**: indica al Sindicato de Trabajadores Viales de la Provincia de Mendoza, Asociación Gremial Provincial de 1er. Grado.

c) **PARITARIA** Provincial: indica la "Comisión Paritaria Provincial" con las facultades establecidas en el **CAPITULO XVII** del presente Convenio Colectivo.-

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SECRETARIA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scota
Secretario por el Personal

BASTIAS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA

AUDIB R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

f) **PARITARIA** Interna: indica la "Comisión Paritaria Interna" cuyas facultades se determinan en el **CAPITULO XVIII** del presente Convenio Colectivo.-

g) **TRABAJADOR**: indica al personal cualquiera sea su especialidad y capacitación, que realice tareas en las carreras universitario, técnico, Administrativo, obrero de todas las ramas y servicio.-

h) **CARRERA**: Cargos y funciones escalafonados en un conjunto de trabajadores agrupados por la índole similar de sus tareas en una rama o grupo determinado. Se establecen las siguientes: Personal Superior, Personal Profesional o Universitario y Personal de supervisión, Personal Técnico, Personal Administrativo, Personal Obrero y Personal de Servicios.-

i) **CLASE**: es el nivel escalafonario del trabajador, considerando el conjunto de trabajadores que realizan tareas de igual grado o nivel, las clases a establecerse en el presente escalafón estarán numeradas en orden creciente en números romanos, de acuerdo a la importancia de la tarea y el cargo.-

j) **CATEGORIA**: es la ubicación de los trabajadores en sus respectivas clases, en base a la antigüedad y calificación.-

k) **ASCENSO**: es el paso de un trabajador a una categoría superior de una misma clase, de acuerdo con el puntaje obtenido en la calificación.

l) **PROMOCION**: es el paso de un trabajador de una carrera o clase a otra superior al ganar el respectivo concurso.-

m) **CALIFICACION**: es la evaluación, a través del sistema que se indica en el presente convenio de las cualidades, de la calidad y capacidad del trabajador.-

n) **VACANTES**: cargos previstos en los planteles básicos, que se hallan sin cubrir o cargos que se crean para llenar necesidades del servicio, incorporación de tecnología o de equipos, las que pueden o no contar con partida presupuestaria en un determinado ejercicio.-

ñ) **CONVENIO**: Esta Convención Colectiva de Trabajo, homologada y registrada por la Autoridad de Aplicación y dictada de conformidad a las leyes N° 14.250, N° 20.744, y demás legislación aplicable, sus modificatorias, complementarias y las que en el futuro las sustituyeren.

o) **PLANTEL BÁSICO**: Dotación básica necesaria para el cumplimiento de aquellas funciones y tareas que debe cumplir la Dirección, determinada por la cantidad de trabajadores indispensables con cargos presupuestados o a presupuestar y en función de las estructuras.

p) **NEGOCIACIÓN**: Procedimiento de negociación colectiva y de resolución de conflictos entre las partes de este Convenio, de acuerdo a la legislación vigente, sin perjuicio de los procedimientos y mecanismos que acuerden las partes sobre dichas materias.

- Define el ámbito adecuado, ya que es entre los trabajadoras y los empleadores donde se regulan las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores.
- Actúa ante la diversidad y los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la adaptación permanente a las transformaciones que se producen tanto en el trabajo como en el capital.
- Protege a quienes trabajan, siendo un marco de regulación colectiva la mejor garantía de los derechos de los trabajadores.
- Es la actividad central de las organizaciones sindicales: los sindicatos son protagonistas de esta acción permanente para proteger los derechos de quienes trabajan.

q) **MEDIACIÓN**: Procedimiento de prevención y resolución de conflictos, decidido por acuerdo de partes, con intervención de un servicio de mediación implementado por la Autoridad de Aplicación, o de mediadores elegidos por las partes.

r) **APRENDIZ**: Es el trabajador contratado que se rige según lo dispuesto en el **CAPITULO XXIX**

CAPITULO V. DEL INGRESO

ARTÍCULO 7 .- Todo ingreso de personal destinado a prestar servicios en la "DIRECCIÓN" con carácter permanente para cubrir vacantes que se consideren 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, según los cargos y naturaleza de las funciones correspondientes y ante el Jurado establecido en el **CAPITULO IX** del presente **CONVENIO**, los trabajadores, que aprobaran el mencionado concurso, quedarán comprendidos en el artículo 11 de este **CONVENIO**.-

ARTÍCULO 8 .- Fijanse los siguientes requisitos generales para el ingreso como personal permanente integrante del Plantel Básico de la Dirección:

- a) Ser argentino nativo o naturalizado con cinco años de ejercicio de la ciudadanía, salvo casos de excepción cuando determinadas actividades así lo justifiquen.

- b) Tener dieciocho años de edad, como mínimo. El ingreso de todo el personal se deberá sujetar en cada caso a las pautas y requerimientos específicos establecidos en el concurso de antecedentes y oposición, según lo dispuesto por el Art. 7 del presente Convenio.
- c) Gozar de buena salud y aptitud psico-física, la cual deberá ser controlada en oportunidad del ingreso conforme a los procedimientos establecidos en la "DIRECCIÓN".
- d) Poseer condiciones de buena conducta, certificado por organismo competente.
- e) No ser infractor a las leyes de documentación e identidad.
- f) Tener título habilitante para las carreras Superior, universitarias, de supervisión y técnicas. Aprobado el ciclo básico de la enseñanza media o su equivalente para la Carrera Administrativa. Aprobado el ciclo primario para las carreras Obreras.
- g) A los efectos de la aplicación del Artículo 8°) de la Ley Nacional N° 25.689 y de las Leyes Provinciales que legislan al respecto se establece el cupo mínimo del cuatro por ciento (4%) para ser ocupado por personas con capacidades especiales.

ARTÍCULO 9 .- No podrán ingresar, ni permanecer en el PLANTEL BÁSICO de la DIRECCIÓN.

- a) El que hubiere sido exonerado de la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, entes estatales o empresas del Estado o con participación estatal.
- b) El que hubiere sido declarado cesante en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal entes estatales, o empresas del Estado con participación estatal, por culpa que le fuere imputable y acreditada por el sumario instruido y resuelto definitivamente por la autoridad competente, por un lapso de 5 (cinco) años a partir de la fecha de vigencia de la cesantía.
- c) El infractor a las leyes vigentes sobre identidad o documentación, salvo rehabilitación dispuesta y documentada por la autoridad pertinente.
- d) El afectado por inhabilitación o incompatibilidad en virtud de normas vigentes en el orden nacional, provincial o municipal mientras subsista dicha situación.
- e) El que haya sido condenado por delito doloso, cometido en el ejercicio de la función en la Administración Pública o contra esta o por hecho doloso de naturaleza infamante.
- f) El fallido, concursado civilmente o quebrado fraudulento, que no haya sido rehabilitado judicialmente.
- g) Los militares mientras se hallen en servicio activo;
- h) Los jubilados de la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal y los de las Fuerzas Armadas.
- i) El deudor moroso del Fisco hasta que no haya saldado su deuda o convenido su pago, acreditado con el correspondiente certificado expedido por la Administración Tributaria de Mendoza, Ministerio de Hacienda u organismo similar
- j) Los contratistas o proveedores del Estado.-
- k) El deudor de cuota alimentaria intertanto no regularice su situación.

ARTÍCULO 10 .- El ingreso del TRABAJADOR se hará en la "Categoría" y "Clase" inferior de cada "Carrera" previa acreditación de idoneidad de acuerdo a lo establecido en el **Artículo 7.-**

ARTÍCULO 11 .- El ingreso del trabajador tendrá carácter 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 a que alude el **Artículo 15°** "son derechos de los trabajadores" inciso a) de este C.C.T., se producirá previa calificación que se realizará dentro de los seis (6) meses de su ingreso y si fuere insuficiente, se dispondrá el cese de sus funciones y no se admitirá su presentación a nuevos concursos, hasta transcurrido un año de lo precedentemente establecido, se considera como suficiente, la calificación que supere los sesenta (50) puntos, conforme a lo establecido en el **Capítulo XXVII, Titulado "de la Calificación"** del presente CONVENIO.

ARTÍCULO 12 .- En caso de no producirse la calificación aludida o el llamado a concurso, si el trabajador cuenta con los requisitos aludidos en el art 8 y no está dentro de los supuestos del Art.9, la incorporación al plantel básico y la posterior estabilidad se obtendrá pasados 1 (uno) año desde el momento de la primera contratación.

ARTÍCULO 13 La Dirección incorporará preferentemente su igualdad de condiciones y conforme a las modalidades establecidas en el **artículo 7°** del presente Convenio, a las siguientes personas, a las que se les asignará mayor puntaje, por antecedentes de acuerdo lo establezca el reglamento de concursos, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el **artículo 8** del presente CONVENIO y en el orden que se indican:

- 1) El cónyuge supérstite y en su defecto, a los hijos de trabajadores fallecidos que se hayan desempeñado en la Dirección.
- 2) Los hijos de trabajadores que gozaren de un beneficio previsional y de trabajadores en actividad de la Dirección.
- 3) Los ex- trabajadores de la Dirección que en el desempeño de sus funciones hayan gozado de buen concepto y que las circunstancias por las que dejaron de pertenecer a la Dirección, sean distintas a las mencionada en el **artículo 9°** o hubieren desaparecido los efectos de dichas circunstancias.
- 4) En el orden precedentemente establecido deberá tenerse en consideración, que por razones de equidad, ingresará solo un miembro de cada núcleo familiar, esto no es excluyente para que en el caso que la circunstancia lo permita, ingresen de igual manera otros integrantes del núcleo familiar.

ARTÍCULO 14 Bolsa de trabajo

El momento ocupar una vacante existente o creada, el mismo deberá definirse si es por reclutamiento interno o externo de acuerdo a los procedimientos establecidos en el presente Convenio, debiendo destacarse dos tipos:

- a) Reclutamiento interno: ocurre cuando, habiendo determinado cargo, la DIRECCIÓN, trata de llenarlo mediante la promoción de sus empleados (movimiento vertical) o transferirlos (movimiento horizontal) o aún transferidos con promoción (movimiento diagonal). Puede incluir:
 - Transferencia de personal;

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD
MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
Consejero por el Personal
D.P.V.

SUSANA
[Firma]

BASTIASA. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
MZA

AGUSTO R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

- Promociones de personal;
 - Transferencias con promoción de personal;
 - Programas de desarrollo de personal;
 - Planos de profesionalización de personal.
 - Régimen de aprendiz
- b) Reclutamiento externo: es cuando, habiendo determinado la vacante, la DIRECCIÓN, trata de llenarla con personas extrañas, o sea, candidatos externos que son atraídos por las técnicas de reclutamiento aplicadas. Las técnicas a utilizar son:
- Base de datos del Sindicato.
 - Consulta a los archivos de candidatos.
 - Presentación de candidatos por parte de los funcionarios de la DIRECCIÓN u otros entes u organismos del Estado provincial o Nacional.
 - Presentación espontánea de postulantes
 - Publicación en medios de amplia difusión.
- En todos los casos, se deberá dar prioridad al reclutamiento interno y posteriormente al externo, priorizar a los propios trabajadores de la DIRECCIÓN y los formados en aprendizaje, en la disputa de las oportunidades existentes.

CAPITULO VI. DE LOS DEBERES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 15 .- Los trabajadores comprendidos en el Artículo 3 inc b de este convenio, adquieren los derechos y contraen los deberes establecidos en el presente capítulo.-

SON DEBERES DE LOS TRABAJADORES:

- a) La prestación del servicio con su mayor eficiencia y capacidad. Prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su puesto de trabajo y a los medios que se le provea
- b) Cumplir las órdenes del superior jerárquico, en lo referido a la ejecución de tareas y organización de la labor, debiendo observar dicha orden las siguientes condiciones:
 - 1) Que emane del superior jerárquico dentro de los límites de su competencia.
 - 2) Que sea relativa a las obligaciones del servicio.
 - 3) Que no sea manifiestamente ilícita. Cuestionada la orden del superior, la insistencia deberá consignarse por escrito.
- c) Cuidar y velar por los bienes de la Dirección.
- d) Observar conducta, moral, ética y costumbre, dignas del decoro de la función y puesto de trabajo.
- e) Mantener en secreto, aun después de haber cesado en sus funciones, los asuntos del servicio que por su naturaleza o en virtud de disposiciones especiales, sea necesario.
- f) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con usuarios y público.
- g) Demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto con los demás trabajadores de la Dirección.
- h) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor.
- i) Responder por la eficiencia y rendimiento del personal a sus órdenes.
- j) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente de las irregularidades administrativas llegadas a su conocimiento.
- k) Declarar bajo juramento, en el caso que corresponda, en la forma y época que la ley respectiva establezca, los bienes que posean y toda alteración de su patrimonio.
- l) Excusarse de intervenir, en todo aquello en que su actuación, pueda originar interpretaciones de parcialidad y/o incompatibilidad.
- m) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- n) Promover las acciones judiciales que correspondan y ponerse a disposición de la justicia, cuando fuera objeto de imputaciones presuntamente delictuosas, relacionadas con su función, además deberá declarar en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviera impedimento legal para hacerlo.
- o) Declarar los servicios prestados y hacerlos certificar oficialmente, para que le sean computados a los fines correspondientes.
- p) Mantener legalmente actualizado su domicilio en forma permanente y el grupo familiar a su cargo.
- q) 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.
- r) Usar la ropa de trabajo, uniformes, elementos de seguridad, cuidando de su buen uso y limpieza.
- s) Utilizar los útiles, herramientas, maquinarias, instrumentos y todo aquel elemento de trabajo que le haya sido suministrado.
- t) Asistir y realizarse los exámenes médicos, clínicos, psicofísico, ya sean éstos, preocupacionales, de rutina, y post. Ocupacional, como también los que ordenare en forma extraordinaria la Administración, el área de salud, o bien la legislación vigente.

QUEDA PROHIBIDO A LOS TRABAJADORES:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas o de otra índole, referentes a asuntos de terceros, vinculados con la DIRECCIÓN, que se encuentren o no oficialmente a su cargo.
- b) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los superiores jerárquicos.
- c) Arrogarse atribuciones que no le corresponda.
- d) Percibir estipendios, aceptar homenajes o recompensas que no sean las determinadas por normas vigentes.
- e) Utilizar con fines particulares los elementos de transporte, herramientas, maquinarias y útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios del personal.
- f) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual o accidental de la Dirección y cualquier actividad que pueda considerarse incompatible con la actividad pública.

SON DERECHOS DE LOS TRABAJADORES:

- a) Estabilidad: Producida la incorporación definitiva, el trabajador será inamovible del cargo, adquiriendo estabilidad en el Plantel básico, en la carrera, clase y categoría asignadas. 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.
- b) Ningún TRABAJADOR podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional, ni discriminación, por motivos de convicción filosófica, raciales, religiosos, ideológicos o políticos, situación física, social o personal. Queda prohibido exigir atestaciones de ideología política como condición para el ejercicio de un cargo o función en la Dirección.
- c) Goce de una retribución justa, actualizada de acuerdo por las prescripciones del presente Convenio
- d) Goce de jubilación y retiro según la normativa vigente.
- e) Subsidio, compensación, indemnización, viáticos, premios, etc., que establezca la Paritaria Provincial o las leyes nacionales o provinciales.
- f) Interponer reclamos fundados y documentados por cuestiones relativas a calificaciones, ascensos, reemplazos y/o sanciones disciplinarias, promociones, ascensos, cambios de función y carrera, pases y permutas, traslados y licencias etc. A tales efectos deberá ajustarse el procedimiento que establezca el presente convenio.
- g) Disponer de Ascensos, cambios de funciones y carrera, reemplazos, pases y permutas, traslados y licencias, sin mas requisitos que los que fija el presente CONVENIO
- h) La libre asociación y agremiación de acuerdo a la Constitución Nacional y leyes reglamentarias vigentes para la defensa de sus intereses profesionales.
- i) Licencia Gremial: Cuando fueran designados para ocupar cargos directivos provinciales, regionales o nacionales en el SINDICATO DE TRABAJADORES VIALES DE MENDOZA o entidad de segundo o tercer grado que el SINDICATO adhiera, de acuerdo a la reglamentación de la Ley de Asociaciones Profesionales vigente y del presente CONVENIO
- j) Concurrir, siempre que cumpla con los requisitos que establezca la Dirección, a los cursos de capacitación que ella propicia o se dicten en ésta, optar por becas, intervenir en concursos de trabajos, propiciar mejoras y recibir premios o menciones.
- k) Ser candidatos a cargos públicos previstos en la Constitución Nacional, Provincial y el régimen electoral vigente y el presente CONVENIO. 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.
- l) Ser electo para desempeñar cargos públicos previstos en la Constitución Nacional, Provincial y el régimen electoral vigente, 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.
- m) Que se le reserve su cargo y categoría durante el lapso que dure su mandato, si fuere designado para desempeñar cargos de funcionario superior en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal o Empresas del Estado. Transcurrido dicho lapso, el TRABAJADOR tendrá derecho a reintegrarse a la Dirección, correspondiéndole en este caso la categoría que tenía en su clase y carrera a la fecha de su alejamiento.- Deberá reintegrarse dentro de los treinta (30) días.-
- n) El período de tiempo durante el cual los trabajadores hubiera desempeñado las funciones indicadas en los incisos j, k, l, será considerado período de trabajo a todos los efectos legales y de este Convenio, en concordancia con el Artículo 214 de la Ley de Contrato de Trabajo.
- o) Uso razonable del ius variandi: el trabajador no podrá ser cambiado de su función a otra que corresponda a un nivel inferior al de su clase, categoría y carrera, ni cambiado de tareas a otras que no sean propias de su función, trasladado permanentemente a un lugar distinto del que corresponda a su asiento habitual, sin que medien fundadas razones de servicio o a solicitud del trabajador.
- p) A la asistencia y protección, y la de su grupo familiar, conforme a lo establecido por el presente Convenio y la legislación vigente.
- q) Toda mención, felicitación y reconocimiento efectuada al trabajador, interna o externa, deberá ser registrada en su legajo personal previa notificación.
- r) El trabajador que mostrare signos evidentes de estado de ebriedad o de estar bajo los efectos de alguna substancia o cualquier tipo de adicción, que altere su normal desenvolvimiento, en horarios de trabajo en forma habitual y reiterada, será sometido a los pertinentes estudios con participación de profesional médico de la Dirección y, a su pedido, de un profesional de su parte, a fin de determinar si padece de un estado patológico o adicción. Si resultare que padece una enfermedad o adicción, el trabajador tendrá derecho y la Dirección facilitará las medidas necesarias que propendan al tratamiento adecuado para su rehabilitación, mientras esté a su servicio y bajo dependencia.
- s) El trabajador tendrá derecho a salidas en horas de oficina sin cargo de compensación, por un total de tres (3) horas como máximo al mes. Pasado dicho lapso las salidas del expresado carácter quedan sujeta a la correspondiente compensación horaria.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scota
Consejero por el Personal
D.F.V.

S. S. S. S. S.
J. M. M.

BASTIANS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

[Signature]
Secretario General
SI. TRA. VI. MZA.

- t) El trabajador gozará de una tolerancia de diez (10) minutos sobre la hora de entrada, con un máximo de treinta (30) minutos mensuales.
- u) Si el trabajador fuese demandado por daños a terceros con motivo de su trabajo y en el ejercicio de sus funciones, las costas deberán ser soportadas por la Dirección, excepto en el caso de dolo o culpa grave del trabajador.
- v) Las obligaciones, prohibiciones y derechos establecidos precedentemente lo son sin perjuicio de otras obligaciones y derechos no mencionados pero que se desprenden del deber de obrar de buena fe y los propios de un buen trabajador y un buen empleador.
- w) Acreditar su idoneidad mediante una prueba de suficiencia a rendir ante un jurado que se constituirá de acuerdo a lo previsto por el CAPÍTULO IX del presente Convenio. El encasillamiento del trabajador en la nueva carrera será determinado por la Comisión Paritaria Interna y en ningún caso podrá ser inferior a la clase en la que revistaba en la anterior carrera

CAPITULO VII. DE LAS CARRERAS

ARTÍCULO 16 .- La ubicación del "TRABAJADOR" dentro de las categorías y clases de las respectivas carreras, será dispuesto por la PARITARIA INTERNA, o bien la Comisión AD - HOC, que esta designe, dentro de los 90 (noventa) días posteriores a la homologación del presente Convenio, quien relevará y realizará los datos y propondrá para su aprobación en Paritaria Provincial dentro de los 180 (ciento ochenta) días posteriores a la homologación del presente Convenio.-

La ubicación de los TRABAJADORES se harán de acuerdo a la función principal que desempeñe habitualmente, identificándose a cada uno de ellos con la clase y categoría que le corresponda, señalándose esta ubicación con dos valores, el primero en números romanos indica la Clase y el segundo la Categoría en números arábigos.-
Ejemplo: Clase IV - Categoría 5 se expresa IV - 5.. También deberá indicarse el Régimen Salarial

ARTÍCULO 17 .- Los "TRABAJADORES" serán encasillados según la función que desempeñan en la Carrera y Clase correspondiente. A tal fin se establecen las siguientes Carreras.

CARRERAS:

- a) PERSONAL SUPERIOR,
- b) PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y/O PROFESIONAL
- c) PERSONAL TECNICO
 - 1. OBRAS
 - 2. ESTUDIOS
 - 3. PROYECTO
 - 4. DIBUJO
 - 5. TALLERES-MANTENIM.-
 - 6. COMPUTACIÓN - CONTABLE
- d) PERSONAL ADMINISTRATIVO.
- e) PERSONAL CONSERVACIÓN- OBRAS POR ADMINISTRACIÓN- EQUIPOS - MOVILIDAD.
- f) PERSONAL DE SERVICIOS DE MAYORDOMIA, LIMPIEZA Y VIGILANCIA

NIVELES:

- a) CARRERA PERSONAL SUPERIOR

Reg. Salarial	Cargo o función	clase
1410009	Ingeniero Jefe o similar;	XX
1410008	Jefe de Departamento I.	XIX
1420017	Jefe de Zona	XIX

- b) PERSONAL DE SUPERVISIÓN Y/O PROFESIONAL

1420019	2do. Jefe de Departamento I,	XVIII
1420018	Sub.- Director,	
1420016	Jefe Departamento II;	
1420015	Jefe de División I,	XVII
1420014	2do. Jefe de Departamento II;	
14200...	Jefe de Sub zona	
14200..	2do. Jefe de Zona	
1420013	Inspector Supervisor de Obras,	XVI
1420012	Jefe de Sección I,	
1420011	Jefe de División II,	
1420010	2do Jefe de Zona;	

1420009	Profesional "A";	XV
1420008	Jefe de Sección II;	
1420007	Jefe de División de Zona;	
1420006	Profesional "B";	XIV
1420005	Profesional "C";	XIII
1420004	Profesional "D";	XII
1420003	Profesional "E";	XI

c) CARRERA PERSONAL TECNICO:

1) OBRAS:

1430619	Jefe de División Técnica I;	XV
1430618	Jefe de División Técnica II	XIV
1430617	Conductor "A";	XIII
1430616	Jefe Sección Técnica;	
1430615	Conductor "B";	XII
1430614	Conductor "C";	XI
1430613	Laboratorista "A";	
1430612	Sobrestante "A";	X
1430611	Laboratorista "B";	
1430610	Sobrestante "B";	IX
1430609	Laboratorista "C"	
1430608	Sobrestante "C";	VIII
1430607	Laboratorista "D";	
1430606	Ayudante Técnico "A";	VII

2) ESTUDIOS

1430519	Jefe de División Técnica I;	XV
1430518	Jefe de División Técnica II	XIV
1430517	Jefe de Comisión "A";	XIII
1430516	Jefe Sección Técnica	
1430515	Jefe de Comisión "B";	XII
1430514	Jefe de Comisión "C";	XI
1430513	Operador "A";	X
1430512	Operador "B";	IX
1430511	Operador "C";	VIII
1430510	Ayudante Operador "A";	VII

3) PROYECTOS

1430419	Jefe de División Técnica I;	XV
1430418	Jefe de División Técnica II;	XIV
1430417	Jefe de Sección Técnica;	XIII
1430416	Operador Relevador "A";	XII
1430415	Operador Relevador "B";	XI
1430414	Contralor Liquidador de Obras	
1430413	Clase IX: Gestor "A";	X
1430412	Clase VIII: Calculista "A";	IX
1430411	Gestor "B";	
1430410	Clase VII: Calculista "B";	VIII
1430409	Clase VI: Calculista "C";	VII

4) DIBUJO

1430319	Jefe de División Técnica I;	XV
1430318	Jefe de División Técnica II;	XIV
1430317	Proyectista Principal	XIII
1430316	Jefe Sección Técnica;	
1430315	Cartógrafo "A"	XII
1430314	Dibujante Proyectista	
1430313	Dibujante Especializado	XI
1430312	Proyectista	
1430311	Cartógrafo "B";	X
1430310	Dibujante "A";	IX
1430309	Ayudante Proyectista;	
1430308	Dibujante "B";	VIII
1430307	Dibujante "C";	VII

5) TALLERES, MANTENIMIENTO, EQUIPOS, MOVILIDAD

1430119	Jefe de División Técnica I;	XVI
1430118	Jefe de División Técnica II;	XV
1430117	Instructor Principal	XIV
1430116	Instructor Especializado	XIII
1430115	Operador Especializado	XII

OSVALDO E. MARIN
 Director de Control y Rel. Lab.
 SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD
 MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
 Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
 Consejero por el Personal
 D.P.V.

Susana
[Signature]

BASTIASA, JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial
 SI. TRA. VI. MZA

10
 R. DIAZ
 Secretario General
 Si. Tra. Vi. Mza.

1430114	Oficial Principal	XI
1430113	Oficial Especializado	X
1430112	Oficial de Primera	IX
1430111	Medio Oficial	VIII
1430110	Ayudante de Primera	VII
6) COMPUTACIÓN CONTABLE		
1430219	Jefe de División Técnica I;	XV
1430218	Jefe de División Técnica II;	XIV
1430217	Jefe Sección Técnica I	XIII
1430216	Jefe Sección Técnica II	XII
1430215	Operador Técnico Contable Mayor	XI
1430214	Operador Técnico Contable de 1er	X
1430213	Operador Técnico Contable	IX
1430212	Ayudante Técnico Contable de 1er	VIII
1430211	Ayudante Técnico Contable	VII

d) CARRERA PERSONAL ADMINISTRATIVO:

1440029	Jefe División Administrativa I	XV
1440028	Jefe División Administrativa II	XIV
1440027	Secretario de Zona	XIII
1440026	Jefe de Sección Administrativa	XII
1440025	Secretario "A";	XI
1440024	Oficinista Principal,	
1440023	Secretario "B"	
1440022	Encargado Compras	X
1440021	Oficinista Especializado	
1440020	Redactor "A"	
1440019	Secretario "C"	
1440018	Oficinista "A"	IX
1440017	Redactor "B"	
1440016	Oficinista "B"	VIII
1440015	Taqui- Dactilógrafo	
1440014	Redactor "C"	
1440013	Oficinista "C"	VII
1440012	Dactilógrafo "A"	

**d) CARRERA PERSONAL CONSERVACIÓN- OBRAS POR ADMINISTRACIÓN- EQUIPOS
- MOVILIDAD:**

	Inspector general conservación	XVI
	Inspector general obras por administración	XV
1450027	Sobrestante "A"	XIV
1450029	Instructor Principal	XIII
1450028	Inspector Principal	XII
	Instructor de equipos "A"	XI
1450026	Inspector Equipo "A"	X
1450025	Sobrestante "B"	IX
1450024	Inspector Equipo "B"	VIII
1450023	Capataz "A"	VII
1450022	Equipista "A"	
14500...	Encargado deposito "A"	
1450021	Oficial Especializado	
1450020	Capataz "B"	XI
1450019	Equipista "B"	
14500...	Encargado deposito "B"	X
1450018	Oficial de 1era.	
1450017	Equipista "C"	
1450016	Chófer de Primera	
1450015	Oficial de Segunda	IX
1450014	Equipista "D"	
1450013	Chofer de Segunda	
1450012	Oficial de Tercera	VIII
1450011	Ayudante Equipista	
1450010	Chofer de Tercera	VII
1450009	Medio Oficial	
1450008	Chófer de Cuarta	VI
1450007	Ayudante Especializado	

e) PERSONAL DE SERVICIOS DE MAYORDOMIA, LIMPIEZA Y VIGILANCIA

14.....	Encargado de maestranza y limpieza administración central	
14.....	Mayordomo A	XI
14.....	Mayordomo de seccional y zona	
	Mayordomo B	X
	Encargado de refugio	
14....	Sereno	VIII
14.....	Personal de limpieza	VII
14.....	Ayudante de limpieza	VI

REGIMEN APRENDIZ

1450003	APRENDIZ "A"	II
1450002	APRENDIZ "B"	I

ARTÍCULO 18 .- La Comisión Paritaria Interna, o la comisión ad-hoc que esta designe, procederá a la confección del Nomenclador de Funciones y Perfiles de cargos, de las distintas clases y carreras comprendidas en este Convenio, incluyéndose además, los nuevos puestos creados y a crearse, estableciendo en cada uno la clase que resulte de la labor de esta Comisión.

El estudio de evaluación de funciones será realizado por las partes en forma conjunta, pudiendo éstas requerir el asesoramiento de especialistas en la materia y deberá ser efectuado tomando referencia sobre distintos servicios a los fines de lograr una adecuada valoración de las tareas que se realizan en la Dirección, elevando el resultado obtenido a la Comisión Paritaria para su evaluación y aprobación, sus resultados tendrá la misma vigencia del presente Convenio.

Los niveles de cada función y carrera insertos en este Artículo, podrá modificarse por acuerdo en la Comisión Paritaria Provincial.

La aprobación del Nomenclador de Funciones y perfiles de cargo, no significará ninguna disminución en las remuneraciones de los trabajadores.

CAPITULO VIII. DE LAS REMUNERACIONES Y PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 19 .- El aspecto remunerativo será móvil, debiendo ser revisado y reajustado por la COMISION PARITARIA PROVINCIAL, comprendiendo a todos los trabajadores que ampara el presente CONVENIO y que presten servicios en toda DIRECCION. La misma deberá remitir el acta- convenio antes del 01 de Marzo de cada año, a la Subsecretaria de trabajo de la Provincia de Mendoza, para ser tratado en Paritaria Provincial. Dicho convenio deberá ser aprobado y homologado antes del 10 de mayo de cada año y tendrá vigencia en forma retroactiva a partir del primer día de Marzo por un periodo de doce meses, pudiendo ser revisado y acordado por periodos menores, la zona de aplicación es de "carácter Provincial".

a) DEL BÁSICO DE LA CLASE

ARTÍCULO 20 .- Fijase veinte (20) Clases, correspondiendo a las mismas los siguientes números índices:

CLASE	INDICE
I	1,000
II	1,112
III	1,236
IV	1,375
V	1,528
VI	1,699
VII	1,890
VIII	2,101
IX	2,336
X	2,597
XI	2,888
XII	3,211
XIII	3,570
XIV	3,970
XV	4,414
XVI	4,908
XVII	5,457
XVIII	6,067
XIX	6,747
XX	7,500

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

ARTÍCULO 21 .- Paritaria Provincial en carácter de Comisión Negociadora. Las partes acuerdan su revisión y reajuste en un plazo no mayor de diez (10) días de la fecha de fijación del Salario Vital Mínimo y móvil. Déjase establecido que el valor de número índice 1.000, que determina el Salario Profesional del Sector Vial no puede ser inferior al que fije como salario mínimo vital y móvil el Consejo Nacional del Salario o el Poder Ejecutivo Nacional.

LIC. Marcelo Scota
Consejero por el Personal
D.P.V.

BASTIAN A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA

OSVALDO R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

Para el caso que las partes no acuerden el salario en el plazo de diez (10) días que se fija precedentemente, se aplicará desde la fecha de su vigencia el nuevo salario vital mínimo y móvil establecido.

b) DE LAS CATEGORÍAS

ARTÍCULO 22 .- Fijase veinte (20) Categorías, determinadas conforme la calificación que obtenga el trabajador, correspondiendo la Categoría cero (0) al momento del ingreso al Plantel Básico, ascendiendo cuando hubiere merecido durante dos (2) años consecutivos una calificación no inferior al sesenta por ciento (60%) de la calificación máxima del sistema. Cada ascenso de Categoría le significará al trabajador un incremento acumulativo del dos por ciento (2%) del Salario Básico de su clase efectiva o de reemplazo. Todo ello de acuerdo al siguiente cuadro:

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD EN LA DIRECCIÓN	PORCENTAJE ACUMULATIVO DE APLICACIÓN S/ EL SUELDO BÁSICO S/ LA CLASE DE C/ TRABAJADOR
00	--	--
01	02	2,00%
02	04	4,04%
03	06	6,12%
04	08	8,24%
05	10	10,40%
06	12	12,61%
07	14	14,86%
08	16	17,16%
09	18	19,51%
10	20	21,89%
11	22	24,32%
12	24	26,82%
13	26	29,36%
14	28	31,95%
15	30	34,59%
16	32	37,28%
17	34	40,02%
18	36	42,82%
19	38	45,68%
20	40	48,59%

ARTÍCULO 23 .- En caso de que la DIRECCIÓN no realice la calificación de los trabajadores aludida en el Capítulo XXVII, les corresponderá a estos ascender de Categoría en forma automática, tomando para el cálculo correspondiente solamente la antigüedad en el Organismo Vial. El cambio de categoría se producirá el 31 de diciembre de cada año calendario.

ARTÍCULO 24 : No tendrán derecho al ascenso automático de categoría, el TRABAJADOR que en el transcurso de los 2 (dos) años, cuenten en su legajo personal con medidas disciplinarias, mayores a 5 (cinco) días de suspensión, o se haya demostrado su incapacidad mediante el sumario correspondiente.- Esto tendrá vigencia, hasta tanto se constituya la "Comisión de Calificación" establecida en el CAPITULO XXV del presente Convenio.

c) DE LA ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 25 : A partir del primero de enero de cada año los trabajadores comprendidos en el presente CONVENIO, percibirán en concepto de adicional por antigüedad, por cada año de servicio o fracción mayor de seis meses que registre al treinta y uno de diciembre inmediato anterior, la suma equivalente al dos por ciento (2%) de la asignación de la clase correspondiente a su situación de revista. La determinación de la antigüedad total de cada TRABAJADOR se hará computando los servicios no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales. Ningún trabajador percibirá una retribución por antigüedad menor al dos por ciento (2%) del sueldo básico de la clase XII.

d) DEL TÍTULO

ARTÍCULO 26 :): El adicional por título se liquidará de acuerdo con el siguiente detalle:

- 1) Títulos universitarios duración del plan de estudios sea de cinco (5) o mas años: veinticinco por ciento (25%).
- 2) Títulos universitarios cuya duración del plan de estudios sea de cuatro (4) años: veinte por ciento (20%).
- 3) Títulos universitarios cuya duración del plan de estudios sea de uno (1) a tres (3) años: quince por ciento (15%).
- 4) Títulos secundarios cuya duración del plan de estudios sea de cinco (5) o mas años: diez por ciento (10%).
- 5) Títulos secundarios cuya duración del plan de estudios sea de mayor de tres (3) años: siete por ciento (7%).
- 6) Certificado de capacitación: cinco por ciento (5%).

- 7) Tecnicaturas de aplicación en la función desempeñada por el trabajador, se adicionará un dos por ciento (2%) de la clase de referencia, por cada año que durara la misma, hasta un máximo de 3(tres) años, al título secundario o certificado obtenido, hasta un máximo de dos (2) años.
- 8) Diplomaturas o especializaciones, de características terciarias o universitarias, con un *mínimo de 6 meses de duración* y de aplicación en la función desempeñada por el trabajador, se adicionará un tres por ciento (3%) de la clase de referencia, al título universitario obtenido.
- 9) Doctorado, maestrías o post grado, otorgado por universidades Publicas y Privadas y/o Instituciones Reconocidas oficialmente en el país o el exterior con un *mínimo de uno (1) año de duración* y de aplicación en la función desempeñada por el trabajador, se adicionará un cinco por ciento (5%) de la clase de referencia, al título universitario obtenido.

ARTÍCULO 27 : Los porcentajes mencionados se aplicarán sobre el sueldo básico de la clase XV.

ARTÍCULO 28 : Se abonará el título que corresponda un adicional mayor.

ARTÍCULO 29 : Solo se bonificarán los títulos que aporten conocimientos de aplicación en la función desempeñada por el trabajador.

ARTÍCULO 30 : Los títulos extranjeros serán bonificados cuando estén debidamente revalidados conforme la legislación vigente.

ARTÍCULO 31 : El personal comprendido en la carrera profesional, que habiendo obtenido el mismo título hubiera cursado planes de estudio de diferente duración, percibirá la retribución que corresponda al plan de estudios de mayor extensión que se encuentre vigente en el país.

ARTÍCULO 32 : Paritaria Interna será la encargada de interpretar y dirimir cualquier controversia que surgiera en la aplicación del adicional por título.

e) DE LA REMUNERACIÓN HABITUAL

ARTÍCULO 33 : La remuneración total mensual del "Trabajador", que conforma la estructura salarial legal, se integrará con los siguientes conceptos:

- a) Salario Básico Profesional según la Clase en que revista el Trabajador.
- b) Categoría.
- c) Antigüedad.
- d) Título
- e) Cualquier otra retribución mensual, normal y habitual de carácter remunerativa establecida en el presente Convenio en su CAPÍTULO VIII "De las Prestaciones Complementarias" fijadas por la Comisión Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 34 .-El sueldo básico, Categoría, Antigüedad, Título y las prestaciones complementarias denominadas remunerativas, estarán sujetos a aportes y contribuciones previsionales y asistenciales, servirán de base para el cálculo del Sueldo Anual Complementario (Aguinaldo) y para el cálculo de la determinación de los haberes de pasividad, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Las Compensaciones por viáticos y presentismo no estarán sujeto a aportes y contribuciones previsionales y asistenciales, no servirán para el cálculo del Sueldo Anual Complementario (Aguinaldo), ni para el cálculo de los haberes de pasividad.

ARTÍCULO 35 .- Los trabajadores de la Dirección percibirán el sueldo anual complementario (aguinaldo) que se liquidara de la forma establecida en la Legislación Laboral Nacional correspondiente, tal complemento consistirá en el importe equivalente a la mitad de las remuneraciones y prestaciones indicadas en el artículo precedente y todas aquellas acordadas por Paritaria Provincial, liquidadas en el mes de mayor retribución bruta de los semestres respectivos. El citado importe se liquidara de forma proporcional al tiempo trabajado o con derecho a la percepción de haberes por parte de los beneficiarios en dichos periodos. Este complemento no será computable para la determinación de los adicionales y suplementos previstos en los distintos regímenes remuneratorios provinciales, cuyos importes surjan de aplicar porcentajes, coeficientes o proporciones de cualquier tipo sobre las remuneraciones.

f) DE LAS PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS

ARTÍCULO 36 .- Se entiende por Prestación Complementaria toda retribución o emolumento que deba pagarse al trabajador, sin perjuicio de su remuneración normal y habitual, siempre que concorra, con motivo y en ocasión de su desempeño laboral, alguna de las circunstancias que le sirve de causa y que en cada caso se indica. Se reconocen dos tipos de Prestaciones Complementarias: I).- Las que integran la remuneración del trabajador y, en consecuencia, tienen carácter remunerativo; II).- Las compensaciones por gastos, usos e insumos necesarios para la función, que no integran la remuneración del trabajador, a saber:

ARTÍCULO 37

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS REMUNERATIVAS:

1. **HORAS EXTRAS:** Tienen por finalidad la realización de tareas de ineludible necesidad que no pueden cumplirse, en la medida de la necesidad que las motiva, en la jornada de trabajo habitual ni en el régimen de Mayor Jornada Horaria.
 - La inclusión del personal en horario extra es de competencia exclusiva del Administrador, debiendo informar mensualmente al Consejo Ejecutivo.

OSVALDO E. MARIN
 Director de Control y Rel. Laborales
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
 MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
 Y GOBIERNO

Dr. Marcelo Scola
 Consejero por el Personal
 D.F.V.

BASTIANS A. JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial
 SI. TRA. VI. MZA.

AUDITOR R. DÍAZ
 Secretario General
 Si. Tra. Vi. Mza.

- Los trabajadores no pueden negarse a cumplirlas ante la eventualidad de catástrofes, siniestros, fenómenos imprevistos y/ o razones de orden público.
 - Queda prohibido disponer Horas Extras para la realización de tareas que puedan realizarse a través del régimen de Mayor Horaria.
 - Las Horas Extras, no son incompatibles con el régimen de Mayor Jornada Horaria.
 - Solo se liquidará Horas Extras efectivamente trabajadas y se incluirán en el cómputo del salario, en caso de licencias pagas.
 - El adicional por Horas Extras se liquidará a todo personal que desempeñe funciones fuera de la Jornada de trabajo. Para el cálculo del valor de la hora, se sumarán los haberes considerados bonificables y sujetos a aportes y contribuciones previsionales y el total resultante se lo dividirá por ciento cincuenta y tres (153). El valor hora así determinado se lo multiplicará por el coeficiente UNO CON CINCUENTA CENTÉSIMOS (1,50), para obtener el valor de la hora extra común y por el coeficiente DOS (2) para obtener el valor de la hora extra especial.
 - Cuando el TRABAJADOR trabaje horas extras en los días en que actualmente desempeña sus labores, fuera de la jornada de trabajo, se le liquidarán con el valor de la hora extra común. A excepción de los trabajadores incluidos en el régimen de sereno y campamenteros CAPITULO XXXIV
 - Cuando el TRABAJADOR trabaje horas extras en los días en que le corresponda descansar, o en horarios comprendidos entre las 21:00 hs. y las 07:00 hs. se le liquidarán con el valor de la hora extra especial. A excepción de los trabajadores incluidos en el régimen de sereno y campamenteros CAPITULO XXXIV
 - No se liquidarán mas de veinte (20) horas extras comunes por mes, cuando supere dicha cantidad, se liquidará la totalidad como Mayor Jornada Horaria.
 - Las Horas Extras Especiales no tienen tope y no son incompatibles con la Mayor Jornada Horaria.
 - Solo se liquidarán las Horas Extras efectivamente trabajadas.
 - El Director de la D.P.V. está facultado para autorizar las horas extras. Asimismo, los Gerentes y el Ingeniero Jefe, también están facultados para dicha autorización Ad referendum del Director Presidente.
 - Pago en licencias. Cuando las licencias sean por razones de salud, accidente de trabajo, o gremial permanente corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante los últimos doce meses anteriores a la licencia. Cuando las licencias sean de carácter ordinario, corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante el año que corresponda a la licencia de la que hará uso el trabajador.
2. **MAYOR JORNADA HORARIA:** tienen por finalidad satisfacer necesidades de servicio que no puedan realizarse en el horario ordinario y que requieran de un régimen habitual, por un tiempo determinado para cumplirlas.
- La inclusión de personal en el régimen de Mayor Jornada Horaria es de competencia exclusiva del Administrador, requiriendo la conformidad del trabajador. Las distintas jefaturas no podrán ordenar tareas que afecten o incluyan al trabajador en el presente régimen si no emanado la respectiva Resolución. Queda facultado el TRABAJADOR a negarse a cumplir lo ordenado si es que no se lo notifica fehacientemente de tal formalidad.
 - A fin de agilizar el uso de las horas mensuales pactadas de conformidad a lo establecido en el párrafo anterior, los jefes responsables del personal afectado a este régimen, podrán computar la totalidad de horas establecidas para el trimestre y hacerlas cumplir en forma variable mensualmente, dentro de un porcentaje que no puede exceder el 40% del total, debiendo contarse con el consentimiento del TRABAJADOR.
 - El adicional por Mayor Jornada Horaria se tendrá en cuenta para la determinación del salario que corresponda a licencias pagas. Cuando las licencias sean por razones de salud, accidente de trabajo o gremial permanente, corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante los últimos doce (12) meses anteriores a la licencia. Cuando la licencia sea de carácter anual y ordinario, corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante el año que corresponda a la licencia de la que hará uso el trabajador.
 - El TRABAJADOR que tenga pendiente, uso de licencias anuales, únicamente podrá hacer uso de una (1) de ellas durante cada período de tres (3) meses en que fuera incluido por resolución en este régimen.
 - Para el cálculo del valor de la hora adicional se sumarán los haberes considerados bonificables y sujetos a aportes y contribuciones previsionales y el total resultante se lo dividirá por ciento cincuenta y tres (153) horas. El valor hora así determinado se lo multiplicará por el coeficiente UNO CON VEINTE CENTESIMOS (1,20) para obtener el valor de la hora adicional, el Adicional mensual por Mayor Jornada Horaria surgirá de multiplicar el valor hora preindicado por la cantidad de horas mensuales adicionales asignada y efectivamente cumplida.
3. **DEDICACIÓN FUNCIONAL EXCLUSIVA:** Cuando la necesidad del servicio lo requiera, el Administrador, por Resolución podrá incluir en el presente régimen a los TRABAJADORES de la Repartición que presten su conformidad para tal fin.
- Deberán cumplir cincuenta y cinco (55) horas semanales como mínimo y por períodos no inferiores a seis (6) meses.
 - El importe adicional será el equivalente al cien por cien del sueldo básico más la categoría en que revista el TRABAJADOR.

- Este régimen es incompatible con el de horas extras y el de mayor jornada horaria y con el desempeño de cualquier otra actividad rentada, excepto la docencia.
- Solo podrá incorporarse a este régimen a una cantidad de TRABAJADORES que no supere el diez por ciento (10%) de la planta de personal permanente de la Repartición.
- El adicional por Dedicación Funcional Exclusiva, se tendrá en cuenta para la determinación del salario que corresponda a licencias pagas. Cuando las licencias sean por razones de salud, accidente de trabajo o gremial permanente, corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante los últimos doce (12) meses anteriores a la licencia. Cuando la licencia sea de carácter anual y ordinario, corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante el año que corresponda a la licencia de la que hará uso el trabajador.

4. DESARRAIGO: Se abonará mensualmente en proporción al número de días en que el trabajador hubiera permanecido destacado en lugares alejados de su residencia habitual, para realizar trabajos de estudios, construcción, conservación, inspección de obras y servicios (cualquier comisión de servicio independientemente de la carrera en que estuviera el trabajador) o a una distancia inferior cuando le resultare imposible regresar diariamente a su domicilio

- Para fijar los importes correspondientes se calcularán sobre la base de 30 jornadas, estableciéndose luego la proporción en razón de los días correspondientes, y se liquidará de la forma siguiente:
- Para los trabajadores a quienes se haya destinado durante el mes a tareas en lugares alejados a mas de 50 kilómetros de donde reside habitualmente con su familia, o a una distancia inferior, cuando en este último caso, no pudiera regresar diariamente a su domicilio y para los que se encuentren destacados en tales lugares por un período máximo de hasta 9 meses corridos se les liquidará hasta un 40 % sobre el importe del sueldo básico de la clase y categoría que figura el trabajador encasillado en el escalafón, o de la que estuviere reemplazando.
- En el caso de aquellos trabajadores que fueren destacados en tales lugares por un periodo mayor a quince días (15) en el mes, se les liquidará hasta un sesenta por ciento (60%), sobre el importe del sueldo básico de la clase y categoría que figura el trabajador encasillado en el escalafón, o de la que estuviere reemplazando.

5. ZONA INHOSPITA: El TRABAJADOR destacado o que se destaque para trabajos y servicios en zonas inhóspitas o de alto costo de vida, percibirá una compensación o sobre asignación.

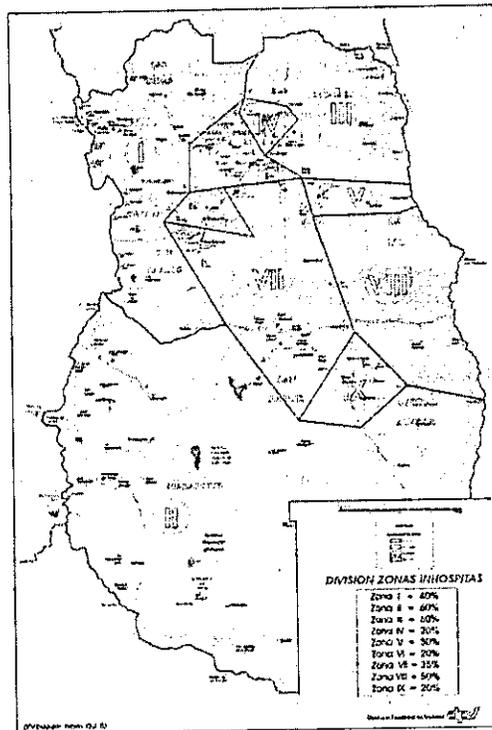
- Se liquidará a todo trabajador que se desempeñe en forma permanente o en periodos no menores de (24) horas, en las zonas que se consideran bonificables y por el porcentaje de adicional establecido
- Para la liquidación de este Adicional, se considerará el Sueldo básico correspondiente a la clase, mas la categoría en que revista el TRABAJADOR, dividida por treinta (30) y al importe resultante, se le aplicará el porcentaje que corresponda a la Zona Bonificada. La suma que surja será el adicional a liquidar por cada periodo de veinticuatro (24) horas.
- En caso de que el personal resida en forma permanente en la zona bonificada, se computará todo el mes.
- En caso que el trabajador resida en forma permanente en zona bonificada y eventualmente preste servicio en una zona de mayor porcentaje, se pagará proporcionalmente por los días que haya prestado servicios en la zona de mayor porcentaje.
- Las zonas y porcentajes quedarán establecidas de la siguiente manera: Zona I: 40%, abarcada por el límite con Provincia de San Juan, desde el límite con Chile a RN N° 40, Jocolí, Cacheuta, Tupungato (incluido), Manzano Histórico, Mina Picazza, Ríos Diamante y Borbollón hasta el límite con Chile. Zona II: 60% , abarca límites con Chile, Ríos Borbollón y Diamante hasta Mina Picazza, Los Toldos, Paso el Barroso, Los Huarpes, Canalejas, límites con San Juan, La Pampa y Neuquén. Zona III: 60 % , comprendida por los límites con San Juan y San Luis, El Zampal (excluida) Cienaguita, Santa Rosa (excluida), Campamento Montecaseros, Balde Los Gauchos, Laguna Chile, Jocolí y Ruta Nacional 40 hasta el Límite con San Juan. Zona IV: 20%, Jocolí, El Pastal, y desde allí en línea recta hasta campamento Montecaseros, Balde Los Gauchos, Laguna Chile y Ruta Nacional N° 40. Zona V: 30 % , Santa Rosa (incluida), La Cienaguita, El Zampal (excluida), límite con San Luis, Maravilla, Pichiciego (incluido). Zona VI: 20%, Tupungato (excluido) , Manzano Histórico, Huaqueras de la Horqueta (excluida), Anchoris (incluido). Zona VII: 25 % , Anchoris (excluido), Santa Rosa (excluido), Nacuñán (excluido), Arístides Villanueva, Mina Picazza, Manzano Hitórico (excluido) Huaqueras de la Horqueta. Zona VIII: 50 % , Pichiciego (excluido), Retamo Partido (incluido), Maravilla (incluido) Masmota, límite con San Luis, límite Ruta N° 188, hasta Los Huarpes (excluido), Goico (incluido), La Chilca (incluido), Nacuñán (incluido) Estancia Comandante Salas (incluido). Zona IX: 20 % , Goico (excluido), Los Huarpes (incluido), Paso el Barroso intersección Ruta N° 179 con Ruta N° 134.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
Consejero por el Personal
D.P.N.

BASTIAS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.



6. **QUEBRANTOS DE CAJA:** El personal que se desempeñe en Tesorería, Secretarías Habilitadas, puestos de peajes o dependencias equivalentes y que tenga a su cargo el pago y/o cobro de dinero en efectivo, o bien el manejo de valores, percibirá en concepto de Adicional por Quebrantos de Caja el quince por ciento (15%) del sueldo básico de la clase X, mensualmente.
7. **INSTRUCTOR DE APRENDIZAJE:** Es la prestación que se abona mensualmente, al trabajador designado como Instructor que imparte tutoría y mientras dure en esa tarea, según lo descripto en el Capítulo XXXII, PUNTO 4.
 - Se liquidará a todo trabajador que se desempeñe en la formación teórica o práctica de los aprendices, en forma permanente o proporcional, en periodos no menores de 4(cuatro) jornadas laborales al mes.
 - El pago será proporcional a la cantidad de aprendices a cargo y a la cantidad de días de instrucción impartidos.
 - Para su cálculo se tomará como base mensual, 30 jornadas. Se abonará el 20% de la clase efectiva o de reemplazo del trabajador por cada aprendiz a cargo.
 - Se tendrá en cuenta para la determinación del salario que corresponda a licencias pagas. Cuando las licencias sean por razones de salud o accidente de trabajo o gremial. Corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante los últimos doce (12) meses anteriores a la licencia. Cuando la licencia sea de carácter anual y ordinario, corresponderá el pago del promedio que el trabajador percibió durante el año que corresponda a la licencia de la que hará uso el trabajador.
 - El presente adicional no es incompatible con horas extras, mayor jornada horaria y adicionales por riesgo que pudiera percibir el trabajador previos a su designación como Instructor de aprendizaje.

Clase Instructor	Monto mensual por aprendiz	Monto diario por aprendiz
X	527,18	17,57
XI	586,25	19,54
XII	651,81	21,73
XIII	724,69	24,16
XIV	805,89	26,86
XV	896,02	29,87
XVI	996,30	33,21
XVII	1107,74	36,92
XVIII	1231,57	41,05
XIX	1369,60	45,65

8. **POR RIESGO:** Por Riesgo: Consiste en la retribución para los trabajadores que se desempeñen en tareas cuya característica fundamental y típica sea la calidad de riesgosa y/o peligrosa o determinante de vejez prematura, correspondiendo a la Comisión Paritaria Provincial reglamentar los requisitos y porcentajes para su liquidación.

1. **ADICIONAL SERENO Y CAMPAMENTERO**, se reconocerá a todo aquel trabajador, encargado de custodiar en forma habitual y permanente los elementos patrimoniales existentes en el lugar que le ha sido asignado, señalados en el Cap. XXXI del presente Convenio. El monto del adicional se liquidará sobre la base del 15,60% (quince con 60/100 por ciento) de la asignación de la clase 001 de la Paritaria Vial.
 2. **ADICIONAL POR TRABAJOS CON RIESGO ELECTRICO**: se reconocerá al trabajador, que se desempeñe en forma habitual y permanente en labores de instalación, reparación y calibración de equipos eléctricos o redes eléctricas, y que aun tomando las medidas de seguridad recomendadas, tengan probabilidad de sufrir una descarga eléctrica, sea por contacto directo o indirecto. El monto del adicional se liquidará sobre la base del 50% (cincuenta con 00/100 por ciento) de la asignación de la clase 001 de la Paritaria Vial, será percibido por trabajadores ocupados en áreas de iluminación de rutas y de reparaciones de edificios que manipulen tensiones superiores a los 220 volt.
 3. **ADICIONAL POR TRABAJOS EN ALTURA**: se reconocerá al trabajador, que se desempeñe en forma habitual y permanente en labores que requieran trabajos a más de 2m. respecto al plano horizontal más próximo y que requieran de andamios, escaleras extensibles, grúas o hidro elevadores o plataformas. Además y aun tomando las medidas de seguridad recomendadas, tengan probabilidad de sufrir riesgo de caídas El monto del adicional se liquidará sobre la base del 50% (cincuenta con 00/100 por ciento) de la asignación de la clase 001 de la Paritaria Vial, será percibido por trabajadores ocupados en áreas de alumbrado y forestales.
 4. **ADICIONAL POR TRABAJOS EN LA VÍA PÚBLICA, CUADRILLAS**: se reconocerá al trabajador, que se desempeñe en forma habitual y permanente en labores que requieran trabajos a pie, sobre la calzada o banquina. El monto del adicional se liquidará sobre la base del 50% (cincuenta con 00/100 por ciento) de la asignación de la clase 001 de la Paritaria Vial, será percibido por trabajadores ocupados en tareas de banderilleros, control de peso y dimensiones, balizadores, cuadrilla de bacheo, de señalamiento y de limpieza, obras de arte, construcción y reconstrucción de asfalto y hormigón, proporcional a la cantidad de días que según las comisiones de servicios tengan justificado por o menos 5 (cinco) horas de trabajo.
 5. Los trabajadores, solo podrán percibir un adicional por riesgo de los aquí determinados.
 6. La Comisión Paritaria Interna de D.P.V., designará la Comisión Ad-Hoc que se hará responsable del relevamiento, evaluación y determinación de funciones de los trabajadores a incluir en el Adicional de Tareas Riesgosas
 7. Sin perjuicio de lo precedentemente establecido en este Punto, la Comisión Paritaria Provincial podrán acordar otros conceptos como Riesgosos, atendiendo a las particularidades de la actividad.-
9. **COMPUTO**: La Comisión Paritaria Interna de D.P.V., designará la Comisión Ad-Hoc que se hará responsable del relevamiento, evaluación y determinación de funciones de los trabajadores a incluir en el Adicional por Tareas de Computación, contando a tal fin con el nomenclador que se adjunta a continuación:

a) **NOMENCLADOR DE FUNCIONES- CARRERA PERSONAL UNIVERSITARIO**

1) **JEFE DE DIVISION INFORMATICA**

Definición: El Jefe de Div. Informática, Profesional Universitario a cargo de la División homónima.

Tareas: Planifica, coordina y fiscaliza las tareas inherentes a la División.
Fija el orden de prioridades de trabajo, conjuntamente con la Autoridad superior.
Prevé la compra de insumos necesarios y futuras ampliaciones del equipo, elabora programas de capacitación para el personal de la División y el ajeno a la misma.
Administra los sistemas que se generan.

Conocimientos:

Nivel: Universitarios, preferentemente licenciado en Análisis de Sistemas o similar.

Especiales: Con amplios conocimientos sobre sistema Operativos en particular el correspondiente al equipo que la Repartición posea. Programación en lenguajes Técnicos y Administrativos, diagramación lineal estructurada.
Deberá poseer gran capacidad relevadora en tareas tanto Técnicas como Administrativas, que se realizan en la Repartición a efectos de evaluar los sistemas a generar y generados.

2) **ANALISTA**

Definición: Es el profesional que colabora con la realización de los Sistemas.

Tareas: Realiza los análisis de Sistemas que establece el Jefe de División.
Colabora en tareas de diagramación y programación.

Conocimientos:

Nivel: Universitarios.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lit. Marcelo Scola
Consejero por el Personal
D.P.V.

[Signature]

BASTIÁN A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
Sj. TRA. VI. MZA.

[Signature]
CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Sj. Tra. Vi. Mza.

Especiales: Con conocimientos del Sistema Operativo en particular el correspondiente al equipo que posea la Repartición, lenguajes administrativos y técnicos.
Deberá poseer gran capacidad de relevamiento de tareas.

b) NOMENCLADOR DE FUNCIONES- CARRERA PERSONAL TECNICO

1) PROGRAMADOR PRINCIPAL

Definición: Es el técnico capacitado en ejecución de cualquier tipo de Programa correspondiente al sistema proyectado.

Tareas: Diagrama, programa y compila los problemas que encomienda el Jefe de División.
Realiza las transferencias y copias de los programas elaborados.

Conocimientos:

Nivel: Secundario o Técnico.

Especiales: Con amplios conocimientos en Sistemas Operativos en tareas de programación, en lenguajes Técnicos y Administrativos, *de uso cotidiano*

Conocimientos en Sistemas Operativos en particular el correspondiente al equipo que posea la Repartición y en Diagramación lineal y estructurada

Nota: Los Títulos, Certificados de Estudios, Cursos de Capacitación, deberán ser otorgados por entes oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación.

2) PROGRAMADOR

Definición: Es el técnico especializado para la ejecución de ciertos tipos de Programa.

Tareas: Diagrama, programa y compila los programas que encomienda el Jefe de División, bajo la supervisión directa del Programador Principal o Jefe de Sección.

Conocimientos:

Nivel: Secundario o Técnico.

Especiales: Conocimientos en tareas de programación, en lenguajes Técnicos y Administrativos.

Conocimientos en Sistemas Operativos en particular el correspondiente al equipo que posea la Repartición.

3) OPERADOR PRINCIPAL

Definición: Es el Técnico que opera totalmente el equipo.

Tareas: Carga los programas que indica el Jefe de División.
Corrige errores de compilación.

Realiza diariamente las transferencias y copias de programas y archivos.
Supervisa y guía el trabajo de los otros operadores.

Asesora e instruye a los demás operadores sobre el Sistema Operativo.

Conocimientos:

Nivel: Secundario o Técnico.

Especiales: Con amplios conocimientos en Sistemas Operativos en particular el correspondiente al equipo que posea la Repartición.

Nociones de programación.

Nota: Los Títulos, Certificados de Estudios, Cursos de Capacitación, deberán ser otorgados por entes oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación.

4) OPERADOR DE PRIMERA

Definición: Es el técnico que opera totalmente el equipo.

Tareas: Carga los programas que indica el Jefe de División.
Realiza diariamente las transferencias y copias de programas y archivos.

Supervisa y guía el trabajo de los otros operadores

Asesora e instruye a los demás operadores sobre el sistema operativo y/o programas.

Conocimientos:

Nivel: Secundario o Técnico.

Especiales: Con amplios conocimientos en Sistemas Operativos en particular el correspondiente al equipo que posea la Repartición, y nociones de lenguajes de programación.

5) OPERADOR

Definición: Es el técnico encargado de realizar ciertas operaciones del equipo.

Tareas: Realiza la carga de datos de los programas que se ejecutan.
Opera las terminales remotas afectadas a las distintas dependencias.

Colabora con el operador principal en tareas de duplicación y transferencias de Información.

Conocimientos:

Nivel: Secundario.

Especiales: Conocimientos del Sistema Operativo en particular el correspondiente al equipo que posea la Repartición, y nociones de lenguajes de programación.

c) DISPOSICIONES GENERALES ADICIONAL DE CÓMPUTO

1. Los Títulos, Certificados de Estudios, Cursos de Capacitación, deberán ser otorgados por entes oficiales y reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación y/o Dirección General de escuelas de la Provincia de Mendoza.

2. El adicional de cómputo, es incompatible con los adicionales de riesgos, indicados en el punto 8 del presente artículo.

3. ESCALA DE VALORES DEL ADICIONAL POR COMPUTOS: se liquidará de acuerdo a los porcentajes de la clase XIII, que se indican en la planilla a continuación.

Función	Porcentaje clase XIII
Jefe de División	80
Analista	75
Programador Principal	65
Programador	55
Operador Principal	45
Operador de Primera	30
Operador	20

d) DISPOSICIONES PARTICULAR ADICIONAL POR COMPUTOS:

1. Dentro de los 180 (ciento ochenta días) de la homologación del presente CONVENIO, La Comisión Paritaria Interna de D.P.V., o bien la Comisión Ad-Hoc que esta designe, deberá realizar un relevamiento, evaluación y determinación de funciones de los trabajadores a incluir en el Adicional por Tareas de Computación, con posterioridad al mismo, NO PODRÁ INCLUIRSE A NINGÚN TRABAJADOR EN EL MENCIONADO ADICIONAL, COMO TAMPOCO PODRÁ AUMENTAR EL PORCENTAJE DE LOS YA OTORGADOS posterior a la fecha mencionada en el punto 1
2. En ningún caso podrá incluirse en el mencionado adicional, a ningún trabajador que ingrese a planta permanente con posterioridad a la firma del presente CONVENIO
3. CADA ADICIONAL SE EXTINGUE CON EL TRABAJADOR AL CUAL FUE OTORGADO.
4. LOS ADICIONALES YA OTORGADOS, SE ACTUALIZARÁN SEGÚN LOS PORCENTAJES INDICADOS.

- 10. SUPLEMENTO SALARIAL:** A los fines de cumplir con las vacantes existentes y mientras se realicen todos los procedimientos necesarios. Se establece que, para los trabajadores que se incorporen a planta permanente, se implementará en los haberes a percibir, un adicional que tendrá las características de remunerativo y bonificable, el cual será integrante del salario de los trabajadores, intertanto no se den los supuestos mencionados en los puntos a, b, c y/o d, del presente apartado. El mencionado adicional se extinguirá por las siguientes razones:
- a) Inclusión en el régimen de los reemplazos por vacante definitiva.
 - b) Ser acreedor de cargo por concurso.
 - c) Cese de la relación laboral.
 - d) Cambio de función motivado por solicitud del trabajador.
- Este suplemento salarial, será suspendido cuando el trabajador acceda a cumplir una función de mayor responsabilidad, mientras dure esta y siempre que acceda al beneficio del reemplazo acotado.
 - El suplemento salarial descripto, es de carácter excepcional y tiende a facilitar el ingreso a planta permanente de los trabajadores. Mientras esté en vigencia el mencionado adicional, será pasible de los correspondientes aportes y descuentos previsionales, de Obra Social y aportes sindicales.

- 11. PRESTACIONES REMUNERATIVAS FIJAS:** Las presentes, han sido acordadas en paritarias o bien por decreto del Poder Ejecutivo, su característica es transitoria, hasta tanto sean absorbidas en el básico, modificadas o reestructuradas por Paritaria, son de carácter remunerativo no bonificables y se liquidan en forma proporcional a los días trabajados.

- 1) **Paritaria Vial:** originado en el Acta Paritaria N° 13 de fecha 28 de Enero del 1994, Monto Fijo de \$ 63,00.
- 2) **Fijo Paritaria:** originado en el Acta Paritaria N° 60 de fecha 10 de Enero del 2005. Monto Fijo de \$ 70,00.
- 3) **Aumento 2004:** originado por Decreto del Poder Ejecutivo, cuyo monto fijo es de \$ 150,00, el cual a partir de la homologación del presente convenio, pasa a ser remunerativo.
- 4) **Aumento Julio 2005:** originado por Decreto del Poder Ejecutivo N° 1723/05, asignación variable, que a partir de la homologación del presente Convenio quedará como fija, deberá liquidarse según la siguiente escala por clases, tomando la clase efectiva, reemplazo o suplemento salarial, según sea más conveniente al trabajador:

CLASE	MONTO
4	155,81
5	155,81
6	155,81
7	186,73
8	193,12
9	219,71
10	236,18
11	245,75
12	263,83
13	265,61
14	299,21
15	307,62
16	338,32
17	362,66
18	372,48
19	398,20
20	

OSVALDO MARIN
 Director de Control y Vig. Laborales
 SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
 Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
 Consejero por el Personal
 D.P.V.

BASTIANS A. JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial
 SI, TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DIAZ
 Secretario General
 CI. Tra. Vi. Mza.

5) **ADICIONAL FUNCIÓN VIAL:** Pago a los trabajadores, de un adicional remunerativo, no bonificable, que consiste en un monto fijo, equivalente a \$ 2300,00 (pesos dos mil trescientos con 00/100), el cual tiene su creación en la paritaria Provincia 101, el que se ha incrementado a partir de las Paritarias 104,105,107 y 109.

II. PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS NO REMUNERATIVAS:

La remuneración total mensual del "Trabajador", que conforma la estructura salarial legal, se integrará además con los siguientes conceptos:

1. **POR TRASLADO O MOVILIDAD:** Es la compensación que le corresponde al trabajador por gastos de desplazamiento o traslado, en el cumplimiento de órdenes de servicio. No corresponde su percepción si la "DIRECCION" le proporciona un automóvil o camioneta con dotación de combustible e insumos de mantenimiento o bien los fondos para afrontar tales gastos.
2. **ALQUILER O GASTOS DE VIVIENDA:** La Dirección se hará cargo del Alquiler, los impuestos y gastos de comisión o contrato, que deba afrontar el trabajador, por un traslado de residencia dispuesto por la Dirección y que no haya mediado la solicitud expresa de traslado por parte del trabajador.-
3. **VIATICOS:** Es la compensación que corresponde al trabajador para atender los gastos personales que le ocasiona el desempeño de una comisión de servicio, en su lugar habitual de trabajo o en un lugar al que deba trasladarse para cumplir con ella.
 - a) El importe del viático diario será el equivalente al veinte por ciento (20%) del Sueldo Básico de la clase VIII.. Además, se liquidará del siguiente modo para los casos que se indican a continuación:
 - b) Para comisiones de servicio que superen las 7 (siete) hs. de trabajo pero inferiores a veinticuatro (24) horas corresponderá, si el trabajador no debe trasladarse de su lugar habitual de trabajo y no está afectado a tareas de campaña y/o a la intemperie, liquidar el veinte por ciento (20%) del importe del viático diario.
 - c) Para comisiones de servicio que superen las 7 (siete) hs de trabajo pero inferiores a veinticuatro (24) horas corresponderá, si el trabajador debe trasladarse de su lugar habitual de trabajo o estar afectado a tareas de campaña y/o a la intemperie, liquidar el treinta por ciento (30%) del importe del viático diario.
 - d) Para comisiones de servicio con una duración superior a veinticuatro (24) horas corresponderá liquidar el sesenta por ciento (60%) del importe del viático diario, siempre que se alojen en dependencias de la Dirección Provincial de Vialidad. O que la D.P.V., mediante convenio por escrito previo a la comisión de servicio se haya hecho cargo del gasto por alojamiento, de manera tal que el trabajador no deba realizar ninguna erogación por este concepto. Si se aloja en cualquier otro lugar que no pertenezca a la D.P.V. y en el que no haya convenio previo, se deberá liquidar el 10% del importe del viático diario para comisiones de servicios fuera de la provincia con una duración superior a 24 hs., se deberá liquidar el doble. :
 - e) Cuando los gastos personales que ocasionan la comisión de servicio por razones especiales sean superiores al importe asignado como viático, la dirección reconocerá el pago de la diferencia a favor del trabajador, previa presentación de los comprobantes que acrediten el gasto superior. Toda comisión de servicio que pueda generar gastos superiores a los montos asignados como viáticos, deberá ser autorizada expresamente, con superioridad a la comisión, por la Dirección.
 - f) **PAGO EN ACCIDENTE DE TRABAJO:** si se trata de viáticos percibidos habitualmente y sin rendición de cuentas, corresponde su inclusión en el salario a considerar por accidente de trabajo, liquidándolo según el promedio de lo percibido en el último semestre trabajado. Debe procederse a la liquidación y pago del viático durante el uso de licencia por accidente de trabajo, conforme al promedio de lo percibido durante los seis meses previos al accidente, siempre y cuando el trabajador vial haya tenido una prestación del 50 % o más durante el semestre en cuestión, entendido esto último a los efectos de la habitualidad.
 - g) **ADELANTO DE VIATICOS:** Se realizará, a solicitud del trabajador 2 (dos) adelantos mensuales hasta completar el 80 % (ochenta por ciento) del viático mensual. En ocasiones de comisiones a zonas alejadas, tanto en la Provincia o fuera de esta, el trabajador podrá solicitar, hasta el 80 % (ochenta por ciento) de la comisión en un solo adelanto.
4. **CARNET PROFESIONAL :** la totalidad de los gastos que origine la obtención y/o visado del CARNET DE CONDUCTOR PROFESIONAL, para conductores de vehículos y máquinas viales, como también los cursos de manejos, exámenes médicos y otros requisitos para obtenerlo, será a cargo de la Dirección, la cual deberá crear una partida especial para afrontar tales gastos, autorizando a la habilitaciones al pago por adelantado de los gastos descriptos, debiendo el trabajador rendir el dinero con facturas, sellados o cualquier otro tipo de recibo oficial, tanto sea estatal o privado.
5. **COMPENSACIÓN JARDÍN MATERNAL:** Las trabajadoras que se encuentren en Zonas y Seccionales y que tengan hijos en edad, de los 6 (seis) meses, hasta los 4 (cuatro) años, que por razones de distancia, no se vean beneficiadas por el Jardín Maternal instituido por la Dirección. Recibirán una compensación equivalente al 30 % (treinta por ciento) de la clase I, Para percibir dicho adicional, deberán demostrar el pago de guardería, jardín maternal o similar. En el caso que el niño tenga capacidades diferentes, el monto será el equivalente al 60% (sesenta por ciento) de la

clase I. También se aplicará a aquellos padres varones que tengan la tenencia judicial y cumplan con lo establecido en el presente punto.

- La mencionada ayuda social, se duplicará en el caso que los menores tengan capacidades diferentes y se extenderá hasta los 12 años de edad
 - Las trabajadoras o trabajador habilitado por vía judicial, podrá percibir como máximo 2(dos) compensaciones de jardín maternal.
6. **PRESENTISMO:** Todo trabajador que cumplimente las normas de asistencia y puntualidad, percibirá un adicional mensual, normal y habitual, por Presentismo, equivalente al diez por ciento (10%) del sueldo básico de la clase X del presente Convenio. Este suplemento no está sujeto a descuentos ni aportes previsionales, asistenciales y gremiales y no es computable para la determinación del sueldo anual complementario, ni de los haberes de pasividad.

CAPITULO IX. DE LAS VACANTES Y LOS CONCURSOS

ARTÍCULO 38 - Toda vacante que se produzca, o por cargos que se creen, para llenar necesidades del servicio dentro del plantel básico deberá ser cubierta mediante la promoción del TRABAJADOR que reúna las mejores condiciones. A tal fin la dependencia donde existe la vacante deberá solicitar a la DIRECCION el llamado a CONCURSO de antecedentes y oposición, dentro de los noventa (90) días de producida la vacante. En el caso que fuere por jubilación del trabajador, con fecha cierta de retiro, puede ser llamado el concurso, con anterioridad a producirse la vacante. Deberá ser entre los TRABAJADORES de la misma CARRERA, o los que se los que reúnan las condiciones de ingresar a ella y que revistan en las (3) tres clases inmediatas inferiores a la vacante. Podrá participar del Concurso el reemplazante natural o segundo, o bien el trabajador que realizare temporariamente las funciones o tareas inherentes al cargo que se declarase vacante, independientemente de la Clase en que reviste.

ARTÍCULO 39 - Cuando no pudiere cubrirse la vacante por no haber trabajadores que cumplan con las condiciones exigidas por el Artículo anterior, se llamará concurso entre todos los trabajadores de la Dirección de la misma carrera y los que se encuentren en condiciones de ingresar a ella, sin distinción de clases.

ARTÍCULO 40 - Para determinar el ganador de un concurso interno o abierto se tendrán en cuenta sus aptitudes en el siguiente orden:

- a) La calificación obtenida de acuerdo con las bases del concurso.
- b) La capacitación del TRABAJADOR para su nueva clase o función.
- c) Haberse desempeñado como Instructor en el Régimen del aprendiz o haber participado activamente en la formación de trabajadores.
- d) La calificación del TRABAJADOR en los tres últimos períodos.
- e) La antigüedad en la clase o función, que ocupa el aspirante. En igualdad de condiciones se dará preferencia al de mayor antigüedad en la Repartición.

ARTÍCULO 41 - Si no pudiere cubrirse la vacante conforme lo establecido en los artículos 38, 39, se procederá a llamar a Concurso abierto en el que podrán participar los interesados que cumplan las condiciones establecidas por el presente Convenio, para el ingreso a la carrera respectiva.

ARTÍCULO 42 - Todos los concursos serán de antecedentes y oposición, debiendo los llamados ser difundidos o notificados según corresponda, con una antelación mínima de veinte (20) días hábiles administrativos a las fechas que se establezcan para los mismos. Los llamados a concurso deberán por lo menos especificar:

- a) Dependencia a la que corresponde el cargo del plantel básico a cubrir, con indicación de la carrera, clase, función y lugar de trabajo y detalle del perfil del cargo requerido
- b) Cantidad de cargos del plantel básico a cubrir, con indicación de la carrera, clase, función, lugar de trabajo y perfil del cargo.
- c) Condiciones generales y particulares exigidas o bien el lugar donde pueden obtenerse los pliegos con el detalle de las mismas.
- d) Fecha de apertura y cierre de inscripción.
- e) Fecha, hora y lugar en que se llevarán a cabo las pruebas de oposición y presentación de los antecedentes.

ARTÍCULO 43 - En los concursos deberán ponderarse los antecedentes en el siguiente orden:

- a) Funciones y cargos desempeñados y que desempeña el aspirante en la Dirección.
- b) Título Universitario, Superiores, Secundarios y Certificados de Capacitación obtenidos.
- c) Estudios cursados o que cursa. No se computarán los que hayan dado lugar a la obtención de títulos indicado en el inciso b).
- d) Conocimientos especiales adquiridos.
- e) Trabajos realizados exclusivamente por el aspirante.
- f) Haberse desempeñado como Instructor en el Régimen del aprendiz, o haber participado activamente en la formación de trabajadores.
- g) Trabajos en cuya elaboración colaboró el aspirante.
- h) Menciones obtenidas.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lid. Marcelo Scola
Consejero por el Personal
D. V.

BASTIAS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial

AUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

- i) Promedio de las calificaciones de los tres (3) años anteriores inmediatos a los que tuviere.
- j) Antigüedad en la Dirección.
- k) Antigüedad total de servicios en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal y/o entes estatales.

ARTÍCULO 44. - Para todos los concursantes se ponderarán los mismos conceptos. Los correspondientes a los incisos b), c), d), f) Y g) del artículo anterior, se considerarán siempre que los mismos estén directamente relacionados con la función a cubrir.

ARTÍCULO 45. - En los concursos las pruebas de oposición serán teóricas y/o prácticas. Las mismas serán escritas y/u orales, según corresponda. En todos los casos las pruebas o exámenes deberán ajustarse a las especificaciones que se determinen en las bases del concurso.

ARTÍCULO 46. - La calificación de los antecedentes y de la prueba o examen de oposición deberá reglamentarse por la Comisión Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 47. - El jurado para los concursos a que se refiere este capítulo, estará constituido: por dos TRABAJADORES designados por la Dirección y dos representantes del Sindicato. Uno de los TRABAJADORES designados por la Dirección será el jefe inmediato de la Dependencia o servicio correspondiente a la vacante. En los casos que se concursen cargos correspondientes a la Carrera de Personal Superior y Universitario, el Sindicato y la Dirección podrán designar para integrar el jurado, con acuerdo de partes, a trabajadores de la Carrera de Personal Superior de otra Vialidad Provincial, de otros organismos o entes estatales o Universidades e Institutos Tecnológicos del medio u otra Provincia, relacionados con el perfil de la vacante a cubrir.

ARTÍCULO 48. - El jurado deberá expedirse en el plazo improrrogable de diez (10) días hábiles administrativos, contados a partir del cierre del concurso. La Dirección cubrirá dentro de los treinta (30) días la vacante con quien resultare ganador del concurso. En el supuesto de no observancia de estos plazos, la Comisión Paritaria Provincial, deberá intervenir de oficio para que se cumplan los términos. El ganador del concurso deberá ejercer el cargo y nueva función por el término mínimo de un año (1), lapso en el que no podrá presentarse a nuevos concursos, ni solicitar traslados o cambios de carrera.

ARTÍCULO 49. - La Dirección deberá declarar desierto el Concurso y en el mismo acto efectuará un nuevo llamado cuando a instancias del jurado se compruebe:

- a) Falta de aspirante.
- b) Incumplimiento por los concursantes de los requisitos establecidos por el presente Convenio.
- c) Insuficiencia de méritos de los concursantes

ARTÍCULO 50. - Si el TRABAJADOR ganador del concurso externo fuera una persona ajena a la Dirección, le corresponderá la categoría inferior de la clase a que pertenece la vacante.

ARTÍCULO 51. - Ningún TRABAJADOR de la Dirección que haya resultado ganador de un concurso podrá ser retenido en su función de origen por más de treinta días a contar de la fecha del concurso.

ARTÍCULO 52. - Vencido este plazo, el TRABAJADOR que sea retenido, percibirá automáticamente la retribución que le corresponda en la clase.

ARTÍCULO 53. - La persona ajena a la "Dirección" ganadora de un concurso externo, deberá hacerse cargo dentro del plazo de treinta (30) días. Si no lo hiciera, se procederá a un nuevo llamado a Concurso.

ARTÍCULO 54. - Las condiciones generales de los concursos, publicidad, programa, exámenes, bases, pruebas de suficiencia, etc. para cada una de las carreras serán reglamentadas por la Comisión Paritaria Interna, teniendo como guía el respectivo nomenclador de funciones y perfiles de cargos.

CAPITULO X. DEL CAMBIO DE CARRERA

ARTÍCULO 55. - El TRABAJADOR podrá solicitar el cambio de carrera o clase, cuando demuestre capacidad o idoneidad para la nueva función y título habilitante cuando para el ejercicio de la misma, así sea exigido por la reglamentación vigente. Para tener derecho a solicitar cambio de carrera o clase, el TRABAJADOR deberá:

- a) Cumplir con las condiciones establecidas para el ingreso a la carrera respectiva por el presente Convenio.
- b) Haber obtenido durante dos (2) años consecutivos calificaciones anuales no inferiores a sesenta (60) puntos, conforme a lo establecido en el Capítulo "DE LA CALIFICACION" correspondiente al presente convenio
- c) Acreditar su competencia o idoneidad mediante una prueba de suficiencia que lo califique para el desempeño de la función ante un jurado que constituirá conforme a lo previsto por el Capítulo XXV de la Calificación.
- d) El TRABAJADOR podrá solicitar también cambio de carrera cuando hubiera obtenido título habilitante. El cambio de carrera no dará lugar a un aumento de la clase en que revista el trabajador, salvo en el caso que existiendo una vacante en la clase mínima de la nueva carrera y el solicitante se encuentre encasillado en otra inferior a la vacante.
- e) Cuando se produzca un cambio de clase, el TRABAJADOR pasará a revistar el encasillamiento correspondiente a la nueva clase, en una categoría igual a la que revistaba.
- f) Cuando se produzca un cambio de carrera, el TRABAJADOR pasará a revistar el encasillamiento correspondiente de la nueva carrera retrocediendo una categoría por cada clase que aviance.

CAPITULO XI. DE LOS REEMPLAZOS

ARTÍCULO 56 : Cuando se produzca una ausencia temporaria o definitiva, que exceda los 30 días corridos, en cualquier función, el Jefe de la Dependencia donde se produzca, si considera necesario cubrirla por razones de servicio, lo debe hacer con el reemplazante natural (sin importar la carrera en que se encuentre encasillado), y si no existiera con el TRABAJADOR de la misma carrera que reúna las mejores condiciones (en primera instancia de la Dependencia donde se produjo la vacante y si no hubiera con TRABAJADORES de la misma carrera de cualquier otra Dependencia); solicitando autorización a la Dirección, para cubrir el cargo, proponiendo al reemplazante, al que se le asignará transitoriamente la clase que el presente CONVENIO prevé para dicha función.- La Dirección, deberá expedirse en un plazo no mayor de 10 (diez) días hábiles a partir de la recepción del pedido).-Hasta que la Dirección no se expida a favor de cubrir el cargo vacante, ningún TRABAJADOR podrá ser obligado a cumplir con el reemplazo por un lapso superior a 10 (diez) días previa notificación por escrito.-

ARTÍCULO 57 : Una vez acordado el reemplazo por Resolución firme del Consejo Ejecutivo y por un período superior a los 30 (treinta) días, el trabajador cobrará la diferencia entre su clase efectiva y la clase de reemplazo, como también las diferencias por antigüedad, categoría, horas extras, mayor jornada horaria y toda otra remuneración y/o complemento que resulte del incremento de la clase de reemplazo, debiendo ser retroactiva al momento que le fuera encomendada la función.

ARTÍCULO 58 : En el caso que el jefe de la Dependencia no conforme el procedimiento de solicitud de reemplazo, dentro de los 30 (treinta) días corridos de producirse la vacante definitiva o transitoria, el trabajador que viene desempeñando el cargo vacante, podrá solicitar por escrito la inclusión en el régimen de los reemplazos, en principio ante el Jefe de la dependencia, quien deberá continuar el procedimiento o bien denegar el pedido fundamentando la decisión, todo esto dentro de los 10 (diez) días hábiles.

ARTÍCULO 59 : En caso de incapacidad laboral, no imputable al trabajador en el desempeño de funciones de reemplazo, sea la incapacidad permanente, parcial o total, o temporal mientras durara ésta última, debidamente comprobada y certificada por el Departamento de Sanidad Laboral de la Dirección y que dicha incapacidad física, inhabilite el desempeño de la función que ocupa y la presentación en el concurso, previo informe del Área de Salud Laboral de la Dirección que así lo certifique. El TRABAJADOR no perderá la calidad ni la remuneración del reemplazo que ocupa. Ello, siempre que la vacante fuera definitiva y su cobertura amerite una definición por concurso, según lo estipulado por este Convenio. Para acceder a este beneficio el trabajador deberá acreditar una antigüedad mínima de **6 (seis) meses** en el reemplazo, que desempeña al momento de producirse a incapacidad.

CAPITULO XII. "DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS", DE LA GARANTÍA DE LA SITUACIÓN DE REVISTA, DE LOS PLANTELES BÁSICOS, COMISIÓN DE ENCASILLAMIENTO:

a) "DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS",

ARTÍCULO 60 .- Con motivo de la puesta en vigencia de este Convenio, a los efectos de dejar efectivizados los cargos ocupados por trabajadores, descriptos en los puntos 1 y 2 del ARTÍCULO 61º. Se plantea una excepción al régimen de concursos, debiendo cumplir a tal fin, con los requisitos y procedimientos que se describen en el artículo 62

ARTÍCULO 61 : Los puntos a efectivizar por esta vía de excepción son :

- 1) reemplazos, acordados por:
 - a) vacantes definitivas,
 - b) creación de cargos provenientes de incorporación de tecnología y equipos
 - c) Creación de cargos por reorganización, reestructuración o creación de áreas o dependencias,
 - d) traslados o cambios de función definitivos,
 - e) cumplimiento del Acta de Paritaria Interna N° 28

2) Suplementos salariales provenientes de los pase a planta permanente.

ARTÍCULO 62 El Consejo Ejecutivo de la Dirección Provincial de Vialidad, en el término de 60 (sesenta) días, contados a partir de la firma del presente Convenio, emitirá la Resolución respectiva que de los cargos que quedarán efectivizados. Los requisitos necesarios para efectivizar los cargos indicados en los puntos 1 y 2 del Art. 61 por esta vía de excepción son:

- a) Que a la fecha de la homologación del presente convenio, el trabajador haya tenido una antigüedad de cumplimiento efectivo de 3 (tres.) meses al 31/12/14. A tal fin deberá tomarse el tiempo retroactivo.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEC. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
Consejero por el Personal

BASTIAS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

24

CLAUDIO R. DÍAZ
Gerente General

- b) Que a la fecha de homologación del presente convenio, tenga norma de aprobación o bien que esté en trámite con actuación.
- c) Que el trabajador esté desempeñando la función, o bien realizando un reemplazo de mayor jerarquía por un tiempo menor al requerido en el Inc. a del presente artículo, a excepción de los aludidos en el punto 1, inc. e) del Artículo anterior (Acta de Paritaria Interna 28).
- d) Que al momento de la homologación del presente convenio, no se encuentre sumariado, hasta tanto no se haya dictado la resolución que esclarezca definitivamente los hechos investigados.

ARTÍCULO 63 : Se dispone que a partir del 01/01/2015, se concrete el pase a planta permanente de los Trabajadores Contratados, que a esa fecha lleven por lo menos 6 (seis) meses de contrato. A tal fin, la Comisión Paritaria Interna relevará los cargos, las piezas administrativas que dieron origen a los contratos, los cargos necesarios, que deberán estar contemplados en el Presupuesto 2015, debiendo utilizarse los procedimientos realizados en anteriores pases.-

ARTÍCULO 64 : Todo punto, artículo o cláusula convenida en el presente Convenio Colectivo, la que a criterio de las partes pudiera contener errores de redacción, deberá ser observado y enmendado por la Paritaria Provincial, dentro de los 180 (ciento ochenta) días desde la firma del mismo. La aplicación del presente Convenio, en ningún caso supondrá modificación de la actual liquidación de los haberes, ni supondrá incremento alguno, mas allá de lo convenido por el presente Convenio. Cualquier otra modificación o incremento, será convenido en la Paritaria Salariales anuales. Atendiendo a la buena fe de las partes.

b) DE LA GARANTÍA DE LA SITUACIÓN DE REVISTA,

ARTÍCULO 65 .- Con motivo de la puesta en vigencia de este Convenio, no será variada la situación laboral de ningún trabajador que implique un desmedro o rebaja en la clase, categoría y función de su situación de revista.

ARTÍCULO 66 .- La Comisión Paritaria Interna, deberá resolver los casos en que la función del trabajador no se encuentre contemplada en este Convenio y en su escalafón y en todo caso de duda sobre el encuadramiento de una función y, de acuerdo a la índole y características de las tareas, la Comisión Paritaria Provincial, determinará la carrera, clase y categoría.

c) DE LOS PLANTELES BÁSICOS, COMISIÓN DE ENCASILLAMIENTO:

ARTÍCULO 67 : La "PARITARIA INTERNA" formará una Comisión ad-hoc, para establecer el "PLANTEL Básico" general y los planteles básicos por carreras, los que deberán ser aprobados por Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 68 : La "Comisión" indicada en el artículo anterior, efectuará la ubicación de los trabajadores conforme a las "Carreras", "Clases" y "Funciones" que forman parte del presente CONVENIO y que no se encuentren acorde a las carreras y clases aprobadas en el presente CONVENIO.

ARTÍCULO 69 : Las partes acuerdan que intertanto, no surja un estudio referido a los planteles básicos, que modifique lo aquí establecido, no se realizarán contrataciones en la Dirección, que excedan el 3% de la Planta de Personal Permanente. Así mismo se fija en (1380) un mil trescientos ochenta, los empleados de planta Permanente de la Dirección Provincial de Vialidad, vacantes que deberán figurar en las sucesivas Leyes de Presupuesto de la Provincia de Mendoza, con sus correspondientes partidas presupuestarias.

ARTÍCULO 70 : No podrán disminuir los actuales cargos afectados a los sectores operativos y técnicos. De las vacantes que se produzcan en los sectores administrativos, se repondrán cada dos vacantes, uno en el sector administrativo - contable y el otro será reasignado al sector operativo, esta mecánica deberá implementarse hasta alcanzar un 15 % del sector administrativo - contable, con respecto a la planta estable de la Repartición. Paritaria Interna fijará, previo relevamiento de funciones, definición y descripción de puestos; cuales de estos cargos y/o carreras corresponden al sector administrativo - contable, sin afectar ni resentir planes de carreras y de reemplazos, como tampoco el servicio que prestan los sectores mencionados.

ARTÍCULO 71 .- Los cargos resultantes de los apartados a, b y c del presente CAPÍTULO, como las vacantes necesarias para cubrirlos, deberán figurar en las sucesivas Leyes de Presupuesto de la Provincia de Mendoza, con sus correspondientes partidas presupuestarias.

CAPITULO XIII. DE LAS INDEMNIZACIONES

ARTÍCULO 72 : El régimen indemnizatorio y de reparación de los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales se regirá por lo establecido en la Ley sobre Riesgos de Trabajo N° 24.557 y sus modificaciones, ampliaciones que la sustituya o leyes y Resoluciones que la complementen..

ARTÍCULO 73 : El Trabajador que quedare incapacitado total y permanentemente para el trabajo, como consecuencia de circunstancias distintas a las previstas en el artículo anterior, una vez agotados los beneficios que este Convenio acuerda, percibirá la indemnización establecida en el Artículo 76.

ARTÍCULO 74 : En caso de muerte del trabajador, quienes tomaren a cargo los gastos de sepelio del Trabajador fallecido, tendrán derecho, previa presentación de la documentación que acredite el respectivo pago, al reintegro de aquellos, hasta la suma máxima que resulte de aplicar el coeficiente 5,50, a la asignación de la clase uno (1) del presente Convenio. Asimismo corresponderá liquidar a favor de los derecho- habientes del trabajador fallecido, un subsidio equivalente a la suma resultante de aplicar el coeficiente 5,50 al importe que perciba el trabajador al tiempo de ocurrido el fallecimiento, en concepto de asignación de la clase de revista o reemplazo, según sea más conveniente

para el trabajador y del adicional por antigüedad. Cuando el deceso ocurra como consecuencia de actos propios del servicio el coeficiente aplicable será de 7,50. Este subsidio se abonará a los derecho - habientes en la forma y condiciones previstas para gozar de pensión, de acuerdo con las normas previsionales vigentes para los trabajadores, aun cuando dichas personas desempeñen actividades lucrativas, tuvieren renta o percibieren o gozaran del derecho a jubilación, pensión o retiro.

ARTÍCULO 75 : En caso de supresión del cargo y función que el trabajador tuviera asignado en los planteles básicos, la Dirección deberá reubicarlo:

- En cualquier vacante similar, entendiéndose por tal que sea de equivalente nivel, especialidad y remuneración, existente o que se produzca en la Dirección.
- En un cargo de menor nivel, pagándosele también en tal caso la diferencia existente entre la remuneración y retribuciones correspondientes a la clase que tenía asignada y la nueva.
- Si el trabajador no aceptare las alternativas precedentemente descriptas, deberá resolverse el cese del mismo abonándosele la indemnización establecida por el Artículo 76 de este Convenio. No correspondiendo su percepción si estuviere en condiciones de recibir los beneficios previsionales

ARTÍCULO 76 : La indemnización a que se refiere el Artículo 73, En tal supuesto, el trabajador deberá ser indemnizado con una suma compensatoria equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.- Dicha compensación será calculada tomando como base la mayor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación del servicio si fuere menor.-

ARTÍCULO 77 : Corresponderá reintegrar a favor de los derechos habientes de los trabajadores fallecidos en el desempeño de comisiones de servicio fuera de su asiento habitual, los gastos que demande el traslado de los restos hasta la localidad que aquellos indiquen dentro del territorio de la Provincia de acuerdo con los aranceles que rijan para esta clase de servicio. Los deudos deberán acreditarse mediante la documentación que establezca la reglamentación respectiva, los gastos ocasionados por el traslado. No corresponderá este reconocimiento cuando la Dirección prestare el servicio en forma directa. Corresponderá además a la Dirección, hacerse cargo de los gastos de pasaje de por lo menos 2 (dos) familiares que estuviesen a cargo del extinto, o de lo contrario, suministrar movilidad oficial u órdenes oficiales de pasaje.

ARTÍCULO 78 : El trabajador indemnizado, en caso de reintegrarse a la Dirección, deberá devolver la diferencia que resulte entre la cantidad que se le hubiere abonado en concepto de indemnización y el monto que hubiere percibido si durante el lapso que permaneció cesante hubiese cobrado mensualmente la retribución en base a la cual se lo indemnizó. El reintegro de esa diferencia podrá efectuarlo mediante descuentos en sus haberes de acuerdo a la reglamentación que se establezca.

CAPITULO XIV. DE LA ROPA, INDUMENTARIA, UNIFORMES Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD.

ARTÍCULO 79 : La Dirección, entregará a sus trabajadores las prendas, *indumentaria, uniformes y elementos de seguridad* que se detallan a continuación, deberán confeccionarse en tela de buena calidad y adecuadas al uso del trabajo. Su entrega se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, de acuerdo al clima de las distintas zonas. El uso es obligatorio.

ARTÍCULO 80 : La calidad y adaptación, como la revisión de la reglamentación, se convendrá entre la DIRECCION y SINDICATO, a través de una comisión Ad-Hoc, mixta (Comisión de Ropa, Indumentaria, Uniformes y elementos de Seguridad), creada a tal fin, cuyos integrantes serán propuestos por la Paritaria Interna, esta última es la encargada de aprobar cualquier modificación a la presente Reglamentación.

ARTÍCULO 81 : A los siguientes trabajadores, agrupados por función, le serán provistos las prendas de vestuario, que se detallan, las que serán de uso obligatorio y deberán ser devueltas, de ser requeridos por la Dirección, previo a toda nueva entrega:

- o **FUNCION 1: PROFESIONALES-TECNICOS EN GENERAL QUE DESEMPEÑAN HABITUALMENTE TAREAS EN CAMPAÑA Y PROFESIONALES -TECNICOS QUE DESEMPEÑAN TAREAS DE GABINETE. (Jefes, subjeses de departamentos, divisiones, auditores, jefes de zonas, asesores y gerentes).**

- *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
- *- 2 PANTALÓN DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.

- o **FUNCION 2: CHOFERES DE CAMIONETA, LAVADORES, JEFE Y SUBJEFE DE ESTACION DE SERVICIO.**

- *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
- *- 2 PANTALÓN DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
- *- 1 PAR DE ZAPATOS DE VESTIR POR AÑO. (Excepto lavadores).
- *- 1 PAR DE BORCEGUI DE ABRIGO C/ 3 AÑOS (Solo choferes y lavadores de zona fría).
- *- 1 PAR DE BOTAS DE GOMA CADA 3 AÑOS (solo para lavadores).
- *- 1 CAPA DE LLUVIA CADA 3 AÑOS. (Solo para lavadores)
- *- 1 MAMELUCO CADA 3 AÑOS.

OSWALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
Consejero del Personal

BASTIANS JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General

- 1 PANTALÓN TÉRMICO CADA 2 AÑOS.
 - 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO. (Solo para lavadores).
- o **FUNCION 3: CHOFERES DE CAMIONES Y EQUIPISTAS.**
- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - 2 PANTALÓN DE JEAN POR AÑO.
 - 1 PAR DE BOTAS DE GOMA CON PUNTERA DE ACERO CADA 4 AÑOS.
 - 1 CAPA DE LLUVIA CADA 4 AÑOS.
 - 1 MAMELUCO DE ALGODÓN POR AÑO.
 - 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO.
 - 1 PAR DE BORCEGUÍ DE ABRIGO ½ CAÑA CADA 3 AÑOS.
 - 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
 - 1 PANTALON TÉRMICO CADA 2 AÑOS.
 - 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.
- o **FUNCION 4: OBRERO DE FORESTALES Y COCINERO DE CAMPAÑA Y PERSONAL DE OBRAS EDILICIAS.**
(Plomeros, gasistas, carpinteros, pintores, vidrieros y albañil)
- 2 PANTALONES DE TRABAJO POR AÑO.
 - 2 CAMISAS DE TRABAJO POR AÑO.
 - 2 CHOMBAS DE VERANO POR AÑO.
 - 1 MAMELUCO DE ALGODÓN POR AÑO.
 - 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
 - 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO.
 - 1 PAR DE BOTAS DE GOMA CON PUNTERA DE ACERO CADA 5 AÑOS. (Solo para obreros, personal de forestales y albañiles)
 - 1 PANTALON TÉRMICO CADA 2 AÑOS.
 - 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.
- o **FUNCION 5: PERSONAL DE LINEAS, PERSONAL ADMINISTRATIVO DE FORESTALES, GESTOR DE TIERRAS, APUNTADOR, COMISION DE CENSO DE TRANSITO, LABORATORISTAS, PERSONAL DE INSPECCION DE PATRIMONIO Y DEPOSITO CENTRAL.**
- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - 2 PANTALONES DE JEAN POR AÑO.
 - 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
 - 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
 - 1 PANTALÓN TÉRMICO CADA 2 AÑOS.
 - 1 GUARDAPOLVO POR AÑO. (Solo para laboratorista y personal de depósito)
 - 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO. (Solo personal de depósito central)
- o **FUNCION 6: CALDERISTA DE ASFALTO, PERSONAL DE BACHEO, PERSONAL DE EQUIPO DE SLURRY, CHOFERES DE CAMIONES DE ASFALTO, OPERADORES DE MOTOR COLERO.**
- 3 CAMISA DE TRABAJO POR AÑO.
 - 3 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - 3 PANTALONES DE TRABAJO POR AÑO.
 - 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
 - 3 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO.
 - 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.
 - 2 MAMELUCOS DE ALGODÓN POR AÑO.
 - 1 PANTALON TÉRMICO POR AÑO.
 - 1 PAR DE BOTAS DE GOMA DE SEGURIDAD POR AÑO
- o **FUNCION 7: INTENDENTE, ORDENANZA, PERSONAL DE LIMPIEZA DE ZONAS, SECCIONALES Y ADMINISTRACION CENTRAL.**
- 2 CAMISA DE VESTIR POR AÑO. (Solo para intendente, mayordomos, ordenanzas y cocineros).
 - 1 PANTALON DE VESTIR POR AÑO.
 - 1 PAR DE ZAPATOS DE VESTIR POR AÑO. (Solo para intendente, mayordomos, ordenanzas y cocineros).
 - 2 GUARDAPOLVOS AZULES POR AÑO. (Solo para cocinero).
 - 1 PAR DE BOTAS DE GOMA CADA 3 AÑOS. (Solo para personal de limpieza).
 - 1 PANTALON DE TRABAJO POR AÑO. (Solo para personal de limpieza).
 - 1 CAMISA DE TRABAJO POR AÑO.
 - 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 3 AÑOS. (Solo para personal de limpieza).
- o **FUNCION 8: RADIOOPERADORES DE CASA CENTRAL Y ZONAS, CONMUTADOR Y PERSONAL TECNICO DE UCI.**
- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - 2 PANTALONES DE JEAN POR AÑO.
 - 1 MAMELUCO POR AÑO. (Solo para encargado de reparación de equipos y radio).
 - 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.

- *- 1 PANTALON TÉRMICO CADA 3 AÑOS. (Radioperadores de casa central y zonas, y personal técnico de UCI.)
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.

o **FUNCION 9: PERSONAL DE VIGILANCIA Y SERENOS.**

- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
- *- 2 PANTALONES DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
- *- 1 CAPA DE LLUVIA CADA 3 AÑOS.
- *- 1 PAR DE BOTAS DE GOMA CADA 3 AÑOS.
- *- 1 PANTALON TÉRMICO CADA 2 AÑOS.
- *- 1 PAR DE BORCEGUI DE ABRIGO ½ CAÑA CADA 3 AÑOS

o **FUNCION 10: MECANICOS, GOMEROS, TORNEROS, TAPICEROS, ELECTRICISTAS Y PINTORES DE DUCO.**

- *- 2 MAMELUCOS DE ALGODÓN POR AÑO. (Excepto electricistas de taller)
- *- 2 MAMELUCOS ANTIÁCIDO POR AÑO. (Solo electricistas de taller)
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO.
- *- 1 PAR DE BORCEGUI DE ABRIGO Y DE SEGURIDAD ½ CAÑA CADA 3 AÑOS. (Solo para mecánicos de zona fría y personal de mantenimiento).
- *- 1 PANTALON TÉRMICO C/2 AÑOS. (Solo para mecánicos de zona fría y personal de mantenimiento).
- *- 1 PANTALON TÉRMICO C/4 AÑOS. (Excepto mecánicos de zona fría y personal de mantenimiento).
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
- *- 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.

o **FUNCION 11: HERREROS, SOLDADORES, CHAPISTAS Y REFRIGERANTES DE TALLER**

- *- 2 MAMELUCOS DE ALGODÓN POR AÑO.
- *- 1 MAMELUCO IGNIFUGO POR AÑO.
- *- 2 PARES DE BORCEGUI DE SEGURIDAD ½ CAÑA POR AÑO.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
- *- 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.
- *- 1 PANTALON TERMICO CADA 2 AÑOS.

o **FUNCION 12: ENGRASADORES DE VEHICULOS Y DESPACHANTES DE COMBUSTIBLE**

- *- 1 MAMELUCOS DE ALGODÓN POR AÑO.
- *- 2 PANTALONES DE TRABAJO POR AÑO.
- *- 2 CAMISAS DE TRABAJO POR AÑO.
- *- 2 CHOMBAS DE VERANO POR AÑO.
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO.
- *- 1 PAR DE BOTAS DE GOMA CADA 3 AÑOS.
- *- 1 CAPA DE LLUVIA CADA 3 AÑOS.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
- *- 1 PANTALON TERMICO CADA 2 AÑOS.

o **FUNCION 13: PERSONAL DE SANIDAD LABORAL Y ASISTENCIA SOCIAL.**

- *- 2 AMBOS POR AÑO. (Solo enfermeros y médico)
- *- 1 PANTALONE DE JEAN POR AÑO.
- *- 2 CAMISAS DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CHOMBAS DE VERANO POR AÑO.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.

o **FUNCION 14: PERSONAL DE SEÑALAMIENTO.**

- *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
- *- 2 PANTALONE DE JEAN POR AÑO.
- *- 1 MAMELUCO DE ALGODÓN POR AÑO.
- *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO.
- *- 1 PANTALON TERMICO CADA 3 AÑOS.
- *- 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.

o **FUNCION 15: MAESTRA JARDINERA Y COCINERA.**

- *- 2 GUARDAPOLVOS A CUADROS POR AÑO.
- *- 2 GUARDAPOLVOS AZULES POR AÑO. (Solo para cocinera).
- *- 2 BARBIJOS BLANCOS POR AÑO. (Solo para cocinera).
- *- 2 COFIAS BLANCAS POR AÑO. (Solo para cocinera).
- *- 1 PANTALON DE JEAN POR AÑO.

OSVALDO E. MARIN
Director del Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. María Celso Scota
Secretario por el Personal

SUSUPLO

BASTIAN A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial

CLAUDIO R. DIAZ
General

- **FUNCION 16: PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMEMINO CASA CENTRAL. (NO INCLUYE A PROFESIONALES ABOGADAS, ESCRIBANAS NI PERSONAL AFECTADO A TAREAS TECNICAS)**
 - *- 1 TRAJE (conjunto de saco y pantalón o pollera forrada) TIPO SASTRE POR AÑO. (Alternando invierno y verano)
 - *- 2 CAMISAS O BLUSAS DE VESTIR POR AÑO. (Alternando mangas cortas y largas).
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
- **FUNCION 17: PERSONAL ADMINISTRATIVO MASCULINO CASA CENTRAL, NOTIFICADOR, PROTOCOLO Y DISEÑO GRAFICO.**
 - *- 1 PANTALON DE VESTIR POR AÑO. (Alternando invierno y verano)
 - *- 1 CAMISA DE VESTIR POR AÑO.
 - *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO. (Solo notificador, protocolo y diseño)
 - *- 1 PANTALON DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS. (Protocolo y diseño)
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS (Solo personal que presta servicios en forma permanente en zonas, encargados de compra de zonas, notificador protocolo y diseño).
- **FUNCION 18: COMISION SI.TRA.VI. CON PERMISO GREMIAL PERMANENTE**
 - *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO
 - *- 1 CAMISA DE VESTIR POR AÑO.
 - *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - *- 1 PANTALON DE VESTIR POR AÑO.
 - *- 1 PANTALON DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE ZAPATOS DE VESTIR POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE BORCEGUI DE ABRIGO CADA 2 AÑOS.
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
 - *- 1 PANTALON TERMICO CADA 2 AÑOS.
- **FUNCION 19: TOPOGRAFO, INSPECTOR DE EQUIPOS, CAPATAZ GENERAL, BASCULA, SOBRESTANTE, ENCARGADO DE DEPOSITO DE ZONA FRIA Y CONDUCTOR DE OBRA.**
 - *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - *- 2 PANTALONES DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD POR AÑO. (Solo topógrafo).
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS. (Excepto topógrafo)
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
 - *- 1 PAR DE BORCEGUI DE ABRIGO Y DE SEGURIDAD ½ CAÑA CADA 3 AÑOS.
 - *- 1 PANTALON TÉRMICO CADA 4 AÑOS.
 - *- 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO. (Solo para encargados de depósitos de zona fría y báscula).
 - *- 1 GUARDAPOLVO AZUL POR AÑO. (Solo encargado de depósito).
- **FUNCION 20: ELECTRICISTA DE COMAP Y ELECTRICISTA DE OBRA.**
 - *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - *- 2 PANTALONES TIPO CARGO POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD DIELECTRICO POR AÑO.
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 3 AÑOS.
 - *- 1 PANTALON TÉRMICO CADA 2 AÑOS.
 - *- 1 PROTECTOR LUMBAR POR AÑO.
- **FUNCION 21: PERSONAL ADMINISTRATIVO MASCULINO DE ZONAS, SECCIONALES Y SECTORES OPERATIVOS.**
 - *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - *- 2 PANTALONES DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
 - *- 1 PANTALON TÉRMICO CADA 3 AÑOS. (Solo operarios de zona fría)
- **FUNCION 22: PERSONAL ADMINISTRATIVO FEMEMINO DE ZONAS, SECCIONALES Y SECTORES OPERATIVOS.**
 - *- 1 CAMISA DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 CHOMBA DE VERANO POR AÑO.
 - *- 2 PANTALONES DE JEAN POR AÑO.
 - *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD CADA 2 AÑOS.
 - *- 1 CAMPERA DE ABRIGO CADA 4 AÑOS.
 - *- 1 PANTALON TÉRMICO CADA 3 AÑOS. (Solo operarios de zona fría)

ARTÍCULO 82 : PERSONAL CONTRATADO Y/ O TEMPORARIO. La dirección deberá proveer a los trabajadores contratados por ella, la ropa y elementos de seguridad previstos para la función para la que han sido designados, en la siguiente forma.

A-. A la función que le corresponda dos unidades de la misma prenda o elemento, se entregará una prenda o elemento al momento de la contratación y la otra en el momento de renovarla, esto si perdura el contrato mas de seis meses.

B-. A la función que le corresponda prendas y elementos unitarios, las mismas se entregarán en el momento de la contratación, a excepción de la campera de abrigo y/o pantalón térmico, los cuales se entregaran antes de comenzar el invierno.

C-. Personal administrativo, la indumentaria se entregará al momento de ser contratados.

ARTÍCULO 83 : TRABAJADORES ADSCRIPTOS A OTROS ORGANISMOS: La DIRECCIÓN no proveerá dichos elementos, siendo el organismo en el cual están adscriptos, responsables de entregarle los elementos correspondientes a la función que desempeñen allí. A partir del reingreso se le entregará la indumentaria correspondiente a su función, sin retroactivo por el tiempo que duro su adscripción.

ARTÍCULO 84 : EMPLEADOS ADSCRIPTOS DE OTROS ORGANISMOS Y PLANES ESPECIALES. La D.P.V. entregará la ropa y elementos de seguridad, correspondiente a la función que desempeñe, siguiendo el mismo procedimiento que para el personal contratado de la repartición.

ARTÍCULO 85 ... Aprendiz:

- *- 1 PANTALONES DE TRABAJO (por el tiempo que dure el contrato, si se extiende por más de tres meses corresponden 2 unidades)
- *- 1 CAMISAS DE TRABAJO (por el tiempo que dure el contrato, si se extiende por más de tres meses corresponden 2 unidades)
- *- 1 PAR DE BOTINES DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 86 : TRABAJADORES EN USO DE LICENCIA SIN GOCE DE HABERES Y POR ENFERMEDAD PROLONGADA. Los elementos y ropa de trabajo les serán entregados al momento de reincorporarse a sus tareas habituales, sin retroactivo por el tiempo que duró su ausencia. En caso de cambio de función por prescripción medica, la ropa deberá corresponder a la nueva tarea. Para las licencias por enfermedad prolongada la ropa será entregada al momento a reincorporarse a sus tareas, con alta definitiva, en forma proporcional al periodo en que se encuentre la entrega de ropa, sin retroactividad, esto será evaluado por la Comisión ad hoc.

PERSONAL QUE CUMPLE FUNCIONES CON LOCACION DE SERVICIO.

No le corresponderá indumentaria por considerarse un servicio externo a la Dirección Provincial de Vialidad. Según el Art. 1493 del Código Civil Argentino, en este caso no es obligatorio aplicar las disposiciones legales laborales y de la seguridad social, ya que no existe relación de dependencia. (Solo se entregaran elementos de seguridad e indumentaria si esto queda debidamente expresado en el contrato).

ARTÍCULO 87 : TRABAJADORES QUE SE DEN DE BAJA POR JUBILACIÓN, RENUNCIA, FALLECIMIENTO, CESANTÍA, ETC. DURANTE UN DETERMINADO AÑO CALENDARIO. En el caso del personal que se jubile con antelación a la entrega, y que haya cumplido como mínimo seis (6) meses de prestación de servicio durante el año calendario al cual correspondiere la misma, se le reconocerá la suma de pesos un mil cuatrocientos diecisiete con 50/100 (\$ 1417,50) por la ropa o elementos que le pudieren corresponder. Este monto será actualizado por Paritaria Interna a instancias de informe de la Comisión Ad -hoc, debiendo tener en cuenta incrementos, mejoras en la calidad. Esta actualización deberá ser por lo menos anual.

ARTÍCULO 88 : ZONA FRÍA. Comprende las áreas de San Rafael, General Alvear, Malargue, Villa Atuel, Tupungato, San Carlos, Tunuyán, Uspallata, Potrerillos, La Paz, Lavalle, Santa Rosa y Tres Porteñas.

ARTÍCULO 89 : EXCEPCIONES. La Comisión de Ropa, Indumentaria, Uniformes y elementos de Seguridad, tiene la facultad de analizar y decidir que acción tomar y aprobar, en aquellos casos o pedidos que se presenten por actuación administrativa y se consideren excepcionales como tales, relacionados con cambios de funciones, adelantos de indumentaria o elementos de seguridad, correspondencia de pago por bajas, reemplazo de elementos por deterioro prematuro, robo o hurto.

ARTÍCULO 90 : REEMPLAZO DE BOTINES DE SEGURIDAD. En caso de rotura del botín de seguridad deberá ser reemplazado por otro par, a contra entrega de los provistos ese año. Por lo tanto la compra de botines se hará en base al doble de la contabilizada según el presente reglamento.

ARTÍCULO 91 : En el caso que el trabajador desempeñe más de una función de las descriptas en este CAPÍTULO, la entrega de la ropa y elementos de seguridad, será por la función operativa que demande mayor deterioro de las prendas, a criterio de la Comisión de Ropa, Indumentaria, Uniformes y elementos de Seguridad.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

CAPITULO XV. DE LA CAPACITACION Y DEL PERFECCIONAMIENTO PERMANENTE

ARTÍCULO 92 : A partir de la vigencia del presente CONVENIO, créase una "COMISION MIXTA DE BECAS" integrada por tres (3) representantes del "CONSEJO EJECUTIVO" y tres (3) representantes del SINDICATO. Será de competencia de la COMISION MIXTA DE BECAS, dictarse el reglamento respectivo, adjudicar, fiscalizar y, en caso de incumplimiento de las obligaciones inherentes al usufructo de la beca y/o cualquier instrucción que dicha Comisión imparta dictaminar sobre las sanciones que la "Dirección" deberá aplicar al Becado.

LC Marcelo Scota
Coordinador del Personal

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL

BASTIAS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial

CLAUDIO R. DÍAZ
General

ARTÍCULO 93 : Las Becas se otorgarán únicamente a los trabajadores que tengan una antigüedad de dos (2) años continuados en la "DIRECCION", inmediatamente anterior a la postulación de la beca. Estas becas consisten en un permiso con goce de las remuneraciones que establecen el presente CONVENIO y sus futuros reajustes.

ARTÍCULO 94 : Por cada cien (100) "trabajadores" se otorgará una "BECA". Debiendo la "Comisión Mixta de Becas" distribuir las mismas en forma proporcional y equitativa entre los "TRABAJADORES" de las Carreras Profesional-Técnica Administrativa y Obrera, teniendo en cuenta:

- a) Las necesidades de los estudios a realizar en lo que a su aplicación en la "Dirección" se refiere.
- b) La aptitud del "trabajador" postulante para realizarlos, sobre la base de sus antecedentes.
- c) El plazo de duración de los cursos.
- d) El 50% de las becas, se destinará a los "TRABAJADORES" que estén en condiciones de inscribirse como alumnos regulares en el último año de su respectiva carrera o cursos, relacionados con el accionar vial, luego lo seguirán en orden de preferencia aquellos que estén en condiciones de inscribirse en el penúltimo y así sucesivamente, en orden decreciente, si es que con ello no se cubriera el número total de becas a otorgar.
- e) En el supuesto que haya exceso de postulantes para cubrir una determinada beca, luego de las preferencias citadas precedentemente se tendrán en cuenta las siguientes premisas:
 1. El mejor promedio de las calificaciones obtenidas en el último año de estudios.
 2. La antigüedad que el "trabajador" compute por servicios prestados en la "Dirección".
- f) El "trabajador" becado gozará del beneficio a partir del comienzo del año lectivo del curso o carrera que le corresponda hasta la terminación del mismo, comprendiendo los exámenes de fin de curso debiendo, después, reintegrarse inmediatamente a sus tareas.
- g) No se otorgará una nueva beca al "trabajador" que no haya aprobado la totalidad de las materias del curso o carrera que usufructuó como becado.
- h) En caso de cualquier causa que interrumpa el normal funcionamiento de la casa de estudios por más de cinco (5) días corridos, o de, el becado deberá reintegrarse a la "Dirección" hasta que desaparezca la interrupción.

ARTÍCULO 95 : Los trabajadores beneficiarios de estas becas, debe prestar servicio en la Dirección por el término de dos (2) años, dentro de la jerarquía que le corresponda y sector que mas se beneficie con su especialidad, estando obligado en ese periodo a divulgar los conocimientos adquiridos. La falta de cumplimiento de esta obligación, dará lugar a que se le reclamen por vía judicial, las asignaciones y gastos que hubiere percibido durante la beca otorgada.

ARTÍCULO 96 : La Comisión Paritaria Provincial designará una Comisión ad-hoc para que en un plazo no mayor de noventa días corridos a contar desde la vigencia de este Convenio reúna los antecedentes y demás que sirvan para redactar las bases del Sistema para la Capacitación Vial Permanente que deberá considerarlo y resolver la Comisión Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 97 : A los efectos del financiamiento del Sistema para la Capacitación Vial Permanente, se establece que la partida mínima a tal fin no debe ser inferior al (1,00%) uno por ciento, de la Partida de Personal asignada para cada año y los reajustes que se pudieran dar en el mismo. A tal fin debe figurar y ser tenida en cuenta en cada Ley de Presupuesto.

CAPITULO XVI. DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 98 : Se considerará jornada de trabajo, los fines del presente Convenio, el tiempo que los Trabajadores tengan que estar a disposición de la "DIRECCION" conforme a lo siguiente:

- a) Se establecen treinta y cinco (35) horas semanales para todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, cualquiera sea el ámbito de prestación de servicio y la carrera en que se desempeña. A excepción de los trabajadores indicados en el punto b del presente Artículo y los que se pudieran determinar por razones de trabajo insalubre.
- b) Los trabajadores que prestan servicios y están incluidos en el régimen de serenos y/o campamenteros, se ajustarán al horario dispuesto en el CAPÍTULO XXXI del presente convenio, manteniendo el horario y condiciones de prestación indicados en el mismo.
- c) Los acuerdos sobre horarios rotativos, guardias, etc., deberán observar lo dispuesto por las Leyes: 11.544, 19.587, 24.557, y Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, y sus modificatorias o disposiciones legales que en el futuro la sustituyeren.
- d) El trabajador afectado a tareas insalubres, se lo incluirá en la Jornada laboral prevista en la legislación vigente sobre Higiene, Seguridad y Medicina de Trabajo y Ley de Contrato de Trabajo.
- e) Tareas insalubres: si por razones de emergencia, y en casos muy excepcionales debieran realizarse horas extras en lugares insalubres, dichas horas se reconocerán sin ninguna bonificación pero se compensarán con horas francas a razón de dos (2) horas por cada hora de trabajo.
- f) Cuando un trabajador realice tareas insalubres alternadas con otras consideradas no insalubres, por cada hora de labor insalubre se computará una (1) hora 20 minutos, pero si en la jornada hubiese realizado mas de tres horas de trabajo insalubre toda la jornada será computada como tal.

2) FUNCIONES

ARTÍCULO 109 : La Comisión Paritaria Provincial, en su carácter de Comisión Negociadora tendrá como tarea:

- El perfeccionamiento y *actualización* del Convenio Colectivo de Trabajo.
- La revisión y reajuste del aspecto remunerativo, incluyendo adicionales y suplementos y el salario básico del número índice 1,000 (clase I), será revisado y reajustado por la Comisión Paritaria Provincial, quien deberá remitir el acta convenio respectiva, a través de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia al Poder Ejecutivo para su homologación.
- El mejoramiento de las relaciones laborales y el logro de la más alta eficiencia en los trabajos viales.
- La confección de las funciones, carreras, clases y reglamentaciones conexas.

ARTÍCULO 110 : La Comisión Paritaria Provincial, en su carácter de Comisión Permanente, tendrá como tarea:

- Es el organismo competente para la elucidación y resolución de todas las cuestiones que no fueran resueltas en el seno de la Comisión Paritaria Interna y otras comisiones creadas en Paritaria Provincial.
- Esclarecimiento y solución por aplicación de las disposiciones del Convenio Colectivo de Trabajo.
- Se reunirá en forma ordinaria mensualmente, siempre que haya asuntos que tratar. Podrá igualmente reunirse en cualquier momento, con carácter extraordinario si así lo requiere alguna de las partes, en caso de suscitarse asuntos de carácter URGENTE.
- Esta Comisión Permanente efectuará comprobaciones de hechos, en las dependencias de la Dirección, cuando las mismas resultaren necesarias y fueran solicitadas por algunas de las partes.
- La Comisión Permanente establecerá su Reglamento Funcional y Régimen Actuarial, el que deberá asegurar las garantías debidas y el derecho de defensa de la partes en litigio.
- Los asuntos sometidos a su consideración deberán ser resueltos en un plazo no mayor de noventa (90) días corridos, prorrogables por acuerdo de partes en no más de sesenta (60) días corridos.
- La Comisión Paritaria Provincial Permanente actuará por sí o acordará la designación de los miembros de las Comisiones creadas por este Convenio.

3) MECANISMO DE PREVENCIÓN O SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

ARTÍCULO 111 : La Comisión Paritaria Provincial deberá intervenir en las controversias que se origina por la aplicación de esta Convención Colectiva de Trabajo, en cuyo caso, esa intervención tendrá carácter conciliatorio y se realizará exclusivamente a pedido de cualquiera de las partes de la Convención.

La intervención de la Comisión Paritaria Provincial no excluye ni suspende el derecho de los interesados a iniciar directamente la acción judicial correspondiente. Los acuerdos conciliatorios celebrados por los interesados ante la Comisión Paritaria Provincial, tendrán autoridad de cosa juzgada.

La Comisión Paritaria Provincial designará miembros Paritarios que deberán trasladarse, en prevención o solución de un eventual conflicto laboral trate in-situ la conciliación para arribar a un acuerdo entre las partes evitando medidas sindicales de acción directa.

ARTÍCULO 112 : Facultase a la Paritaria Provincial, para que en situaciones excepcionales de emergencia económica, conflictos laborales y otras situaciones que lesionen la paz Social y que no pudieran ser resueltas por los mecanismos institucionales, se constituya en la Dirección, la que previamente hubiere comunicado y fehacientemente comprobado la imposibilidad de hacer frente al pago de los salarios convenidos y homologados. En tal caso Paritaria Provincial, está facultada para convenir formas, plazos de pago y su correspondiente actualización, con el objeto de facilitar la percepción de los haberes adeudados en el marco de la escala salarial convenida y a fin de garantizar el normal funcionamiento de la fuente de trabajo y el servicio que esta presta a la comunidad.

CAPITULO XVIII. DE LA COMISION PARITARIA INTERNA

ARTÍCULO 113 : En la Dirección habrá una COMISION PARITARIA INTERNA, que se integrará con tres (3) miembros titulares y tres (3) miembros suplentes, designados por la Dirección e igual número por el Sindicato.

- La representación de la Dirección será presidida por un miembro de su máxima autoridad, pudiendo completarse con personal superior.
- La representación de los TRABAJADORES será presidida por un miembro de su máxima conducción.
- La COMISION PARITARIA INTERNA deberá reunirse quincenalmente y en forma extraordinaria cuando cualquiera de las partes lo soliciten siempre que haya asuntos que tratar.
- Durante toda su gestión los miembros de la COMISION PARITARIA INTERNA que representen el personal, gozarán de las franquicias gremiales necesarias para el mejor desempeño de su función.
- Los acuerdos emitidos por esta Comisión y que sean sometidos a la homologación de la Dirección, deberán ser resueltos dentro de un plazo no mayor de treinta (30) días corridos de suscripta la resolución por la COMISION PARITARIA INTERNA.
- Transcurrido dicho plazo se tendrá por automáticamente homologada.
- La Comisión Paritaria Provincial es el organismo competente para la elucidación y resolución de todas las cuestiones que no fueran resueltas en el seno de la COMISION PARITARIA INTERNA por aplicación de las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- De todo lo actuado en las reuniones se levantarán actas, las que serán firmadas por todos los miembros presentes; recibiendo una fotocopia de las mismas al igual que la Dirección, para su conocimiento, homologación y aplicación.

- i) En la reunión de constitución se designará un Presidente y un Secretario que representarán a la Dirección y al Sindicato respectivamente, se fijaran los días y horas de sesión ordinarias, pudiendo el Presidente conjuntamente con el Secretario convocar a reunión cuando razones de urgencia así lo exijan. Las convocatorias a sesión del cuerpo se efectuarán con temario.
- j) Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la COMISION PARITARIA INTERNA se reunirá a solicitud de cualquier trabajador con interés legítimo, efectuada por sí o por intermedio de la Dirección o del Sindicato.
- k) La COMISION PARITARIA INTERNA formará quórum con la asistencia de dos (2) miembros por cada una de las partes.
- l) En caso de ausencia o impedimento de un miembro titular, éste será reemplazado por el suplente correspondiente.
- m) La inasistencia de un miembro de una de las partes, hará perder su voto a un número igual de la otra, de forma tal que ambas partes tengan idéntica cantidad de votos.
- n) Los acuerdos serán tomados por simple mayoría. Los votos de los mismos integrantes serán nominales.
- o) La COMISION PARITARIA INTERNA contará con un libro foliado en el que se registrarán todos los ingresos y/o egresos de las actuaciones remitidas y/o emitidas a/o por esta Comisión.
- p) Se designará un Secretario Administrativo que tendrá a su cargo la tarea administrativa que surja de la COMISION PARITARIA INTERNA.

ARTÍCULO 114 : En cumplimiento de su cometido la COMISION PARITARIA INTERNA estará facultada para:

- a) Admitir o requerir la presencia y el informe de los funcionarios y trabajadores que estime necesarios, para la mejor comprensión y resolución del problema que se encuentra tratando.
- b) Requerir directamente a las dependencias de la Dirección por trámite, documentado los informes y documentaciones que fueren necesarios para el mejor cumplimiento de sus funciones. La Dependencia que corresponda deberá contestar dentro de los plazos establecidos para trámites urgentes en las normas vigentes para los procedimientos administrativos.
- c) Delegar en comisiones ad- hoc las funciones encomendadas por este Convenio. Dichas Comisiones deberán estar conformadas por igual número de representantes, tanto de la Dirección como del Sindicato.
- d) Los trabajadores que se consideren mal clasificados y/o encasillados, podrán formular el reclamo pertinente, dentro de los cinco (5) días hábiles de notificados. La COMISION PARITARIA INTERNA deberá resolver el o los casos dentro de un plazo no mayor a los noventa (90) días corridos y la Dirección ubicará al trabajador dentro del plantel básico en la clase y función que le corresponda.
- e) La Comisión Paritaria Provincial previo planteo de la Comisión Paritaria Interna, deberá resolver los casos en que la denominación de la función del trabajador no esté contemplada en el Convenio y de acuerdo a sus tareas, le asignará la clase debida.

ARTÍCULO 115 : Serán competencias de la COMISION PARITARIA INTERNA:

- a) Reglamentar y acordar sobre las cuestiones y reclamos que suscite la aplicación del presente Convenio.
 - b) Vigilar el adecuado cumplimiento de las disposiciones del Convenio, haciendo saber a la Dirección las infracciones que advierta.
 - c) Contribuir al perfeccionamiento de la Convención, proponiendo a la Comisión Paritaria Provincial las medidas que considere necesarias para ello.
 - d) Intervenir, informar y determinar en todos los casos en que el Convenio expresamente lo establezca.
 - e) Una vez resueltos los reclamos por el reescalafonamiento del personal de la Dirección, Comisión Paritaria Interna encarará en forma inmediata la confección definitiva del nomenclador de funciones y a una nueva evaluación de las distintas clase y carreras comprendidas en el Convenio Nacional, conjuntamente con el organigrama de cargos y funciones por dependencias de la Dirección Provincial de Vialidad. Para esto podrá designar entre los trabajadores viales de cualquier carrera o clase, capacitados para la tarea como colaboradores ad-hoc. El estudio realizado será remitido a la Comisión Paritaria Provincial en un plazo máximo de ciento cincuenta (150) días corridos para su consideración, quien deberá resolver en un plazo máximo de treinta (30) días corridos.
 - f) La calificación de los antecedentes y de la prueba o examen de oposición deberá reglamentarse por la Comisión Paritaria Interna
 - g) El jurado deberá expedirse en el plazo improrrogable de diez (10) días hábiles administrativos, contados a partir del cierre del concurso.
 - h) La Dirección cubrirá dentro de los treinta (30) días la vacante con quien resulte ganador del concurso. En el supuesto de no observancia de estos plazos, la Comisión Paritaria Interna, deberá intervenir de oficio para que se cumplan los términos.
 - i) Las condiciones generales y particulares de los concursos, la publicidad, programas, exámenes o pruebas de oposición y procedimientos calificadorios, serán reglamentadas por la Comisión Paritaria Interna, ajustándose en su resolución al Convenio.
 - j) Los incidentes de recusación o excusación serán sustanciados por cuerda separada debiendo elevarse de inmediato a dictamen de la Comisión Paritaria Interna, quien se expedirá en el término mayor a tres días hábiles.
- Resuelta desfavorablemente la recusación o excusación, se devolverán las actuaciones al instructor que entendiera originariamente.
- l) Si por el contrario se hace lugar, procederá la designación de un nuevo instructor.
 - m) El término para las diligencias ampliatorias del sumario, será fijado por la Comisión Paritaria Interna.
 - n) Del vestuario: la reglamentación de periodos de entrega uso y control de las prendas como asimismo la incorporación de nuevos trabajadores a la enumeración precedente, estará a cargo de Comisión Paritaria Interna, constituyéndose a tal fin una Comisión de Ropa y elementos de seguridad, o bien designando una Comisión de Ropa a tal efecto.

CENTRO EL MARIN
 Director de Control y Rel. Laborales
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
 MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
 Y GOBIERNO

LIC. MARCELO SCOLA
 Director del Personal

[Firma manuscrita]
 [Firma manuscrita]

BASTIANS JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial
 del TRA, VI. MZA.

[Firma manuscrita]
 CLAUDIO R. DÍAZ
 Secretario General

- o) Higiene, Seguridad, Medicina del Trabajo y Medicina Preventiva, la Comisión Paritaria Interna tomando como guía la propuesta gremial detallada en el Capítulo XXVIII del presente Convenio, elevará a la Comisión Paritaria Provincial sus proyectos para su consideración.
- p) Propondrá instructores de aprendizaje.
- q) Comisión de aplicación, estudio y concreción, de lo reglado en el CAPITULO XXX más adelante, tareas riesgosas, penosas, insalubres y determinantes de vejez prematura

CAPITULO XIX. DIA DEL TRABAJADOR VIAL:

ARTÍCULO 116 : Se instituye el 5 de octubre de cada año como día del trabajador vial, el que queda establecido como asueto y día no laborable con goce de haberes, para todos los trabajadores dependientes de la Dirección. En caso que el mencionado día coincida con días intermedios de la semana, que interrumpen el desenvolvimiento de comisiones de servicio, la Dirección, con intervención de la Comisión Paritaria Interna indicará si el asueto será el día lunes o viernes inmediatos a la fecha. A estos efectos la Dirección dictará las normas pertinentes y ejecutará las acciones necesarias para el cumplimiento de esta disposición, quedando facultado para determinar las excepciones en cuanto a los trabajadores afectados a tareas indispensables e impostergables y a las guardias imprescindibles para la atención del servicio, a quienes se les concederá los respectivos francos compensatorios.

CAPITULO XX. RECONOCIMIENTO DEL SINDICATO

ARTÍCULO 117 : El Gobierno de la Provincia de Mendoza a través de los miembros paritarios que la representan y la Dirección Provincial de Vialidad Mendoza, en calidad de empleadores, reconocen al Sindicato de Trabajadores Viales de Mendoza, SI.TRA.VI, como única Asociación Sindical de Primer Grado con personería jurídica y gremial para representar a los trabajadores viales provinciales de la provincia de Mendoza, con el alcance que determina su respectivo estatuto, la Ley de Asociaciones Sindicales N° 23.551 y sus modificatorias, y la que en el futuro la sustituyere, y este Convenio.

ARTÍCULO 118 : Asimismo, la DIRECCIÓN reconoce a los "Trabajadores" el derecho que les es propio de agremiarse conforme a las leyes y reglamentaciones nacionales.

ARTÍCULO 119 : Sin perjuicio de las mayores franquicias que pudieren corresponder por disposiciones legales la "Dirección" concederá licencia o permiso gremial con goce total de sueldo, y por asuntos gremiales en los siguientes casos:

- a) A los trabajadores que ejerzan funciones directivas estatutarias en el "Sindicato".
- b) A los trabajadores que, conforme a los estatutos del "Sindicato", deban concurrir a Congresos Gremiales y reuniones de Comisión Directiva.
- c) Todos los permisos, deberán ser formulados por el "Sindicato" cada vez que lo necesite, especificando el tiempo necesario.
- d) La Licencia Gremial Permanente, será con goce total de sueldo y pago proporcional en licencias debiendo la "Dirección" incluir en el régimen de Dedicación Funcional Exclusiva, a los trabajadores que el "Sindicato" solicite y por el término que este considere necesario.

ARTÍCULO 120 : Todos los trabajadores con uso de licencia gremial mantendrán el derecho de presentarse a los concursos de antecedentes y oposición que llame la Dirección para cubrir vacantes por necesidades del servicio.

ARTÍCULO 121 : La 'Dirección' colocará en los lugares de trabajo, a convenir y en forma bien visible, vitrinas para uso del 'Sindicato'. Los paneles vidriados llevarán en la parte superior la inscripción de SI.TRA.VI. y las llaves de los mismos serán entregadas a las autoridades del 'Sindicato'.

ARTÍCULO 122 : La Dirección, cederá un espacio en la página web y otras publicaciones de tipo electrónicas institucionales, con las correspondientes autorizaciones de actualización, a los efectos que el Sindicato realice las publicaciones regladas por la ley 23551 de Asociaciones Profesionales

CAPITULO XXI. CONSEJERO EJECUTIVO REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 123 : Según lo estipula la Ley 6063, en el CAPÍTULO II, DE LAS AUTORIDADES DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE VIALIDAD, Art. 5º, la Dirección y Administración estará a cargo de un (1) Consejo Ejecutivo designado por el Poder Ejecutivo y compuesto por: un (1) Administrador; un (1) Subadministrador y cinco (5) Consejeros, de los cuales tres (4) serán designados por el Poder Ejecutivo, uno (1) es Consejero Representante de los Trabajadores, elegido de acuerdo con el mecanismo que fije la Paritaria Vial. Los miembros del Consejo Ejecutivo serán responsables personal y solidariamente de los actos del mismo, salvo expresa y fundada constancia de haber estado en desacuerdo con la resolución adoptada.

ARTÍCULO 124 : La designación del Consejero que representa a los trabajadores en el Consejo Ejecutivo de la Dirección Provincial de Vialidad a que se refiere el artículo 5º de la Ley 6063 y 3 (tres) suplentes, se hará a través de la elección por el voto secreto y directo de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, que sean afiliados al Sindicato de Trabajadores Viales de la Provincia de Mendoza, además deberán tener una antigüedad en la Repartición mayor de seis (6) meses, contados hasta treinta días antes de la fecha de convocatoria a la elección respectiva.

ARTÍCULO 125 : El Sindicato de Trabajadores Viales de la Provincia de Mendoza, será responsable de realizar la convocatoria y acto eleccionario, como así también de conducir todo el proceso, de acuerdo a las disposiciones estatutarias que tengan vigente en su estatuto social, en un todo de acuerdo a la Ley de Asociaciones Profesionales, para la elección de su Comisión Directiva. Los candidatos que se postulen para los cargos de Consejero Ejecutivo Titular y Suplentes ante el Consejo Ejecutivo, deberán cumplir los mismos requisitos que fija el Estatuto Social, para ser integrante de la Comisión Directiva del Sindicato, deberán ser trabajadores de planta permanente, con una antigüedad mínima en la Dirección de 2 (dos) años.

La elección del Consejero Ejecutivo Titular y Suplentes, deberá hacerse simultáneamente y en el mismo acto en que se renuevan los miembros de la Comisión Directiva del Sindicato, durando en sus funciones los cuatro (4) años que dure el mandato de la Comisión Directiva.

ARTÍCULO 126 : De los Consejeros suplentes: el reemplazo está motivado en la necesidad de preservar la representación de los trabajadores ante dicho Consejo, ante situaciones de ausencia temporal o definitiva del Consejero Titular según la siguiente reglamentación de las condiciones que deben concurrir para que se produzca el reemplazo del Consejero Titular:

1. El Consejero Suplente reemplazará al Consejero Titular en los siguientes casos:
 - Por fallecimiento, o incapacidad total y/o permanente del Consejero Titular.
 - Por renuncia del Consejero Titular.
 - Por revocatoria del mandato del Consejero Titular, de acuerdo con los mecanismos estatutarios vigentes del Sindicato.
 - Por licencias Ordinarias del Consejero Titular.
 - Por licencias por enfermedad o accidente del Consejero Titular.
 - Por comisiones de servicios ordenadas por el Consejo Ejecutivo al Consejero Titular.
 - Por Licencias Extraordinarias, Permisos o Franquicias, otorgadas al Consejero Titular, acordadas expresamente por el Consejo Ejecutivo.
 - Por Licencias o Permisos Gremiales del Consejero Titular.
2. Los Consejeros Suplentes, serán electos conjuntamente con el Titular, en la misma forma y en el mismo acto.
3. El Consejero Suplente cobrará solamente cuando cumpla funciones, la parte proporcional de la asignación fijada para el Consejero Titular, sin perjuicio de la que le corresponda cobrar a éste por su función.

ARTÍCULO 127 : A los efectos de garantizar el acto eleccionario y el consecuente Fuero gremial emergente de la función de quien resultara ser electo y los suplentes cuando desempeñaran la función, deberá comunicarse al Ministerio de Trabajo de la Nación, de manera tal que el mismo realice el contralor y verificación de los correctos procedimientos estatutarios.

ARTÍCULO 128 : Tanto el Consejero Titular, como los Consejeros Suplentes que cumplimenten sus mandatos, podrán presentar su candidatura para una nueva elección.

ARTÍCULO 129 : El Consejero Titular, como los Consejeros Suplentes electos, quedan sometidos a las disposiciones estatutarias, en cuanto a derecho y obligaciones, que tienen los miembros de la Comisión Directiva sin perjuicio de la que fije la Ley 6063, su Decreto Reglamentario y disposiciones concordantes.

ARTÍCULO 130 : La Entidad Gremial comunicará al Poder Ejecutivo el resultado de la elección a los efectos que se dicte el Decreto de designación correspondiente.

CAPITULO XXII. DE LOS SERVICIOS SOCIALES DEL SINDICATO Y APORTES DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 131 : Se establecen los siguientes aportes y contribuciones mínimas obligatorias mensuales para el sostenimiento de los Servicios gremiales y Sociales del "Sindicato". Será del 3% del básico, categoría y antigüedad y función Vial de los trabajadores afiliados al Sindicato y en el caso de los trabajadores no afiliados al Sindicato, abonarán el 50% de lo aportado por los afiliados al Sindicato, en concepto de Cuota Solidaria.

OSVALDO D. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Mateo Scota
del Poder Judicial

SUSANA S. S. S. S. S.

BASTIAS AL JORGE
Secretario de
Asesoría Jurídica Vial

36

ARTÍCULO 132 : Se establece como contribución obligatoria, para todos los trabajadores beneficiarios del presente Convenio el 10% del primer aumento obtenido por el procedimiento de negociación de Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 133 : Los aportes indicados en los artículos 131 y 132, serán destinados principalmente a toda acción gremial para el mantenimiento y perfeccionamiento del presente Convenio, capacitación gremial, atención de la salud, planes de vacaciones y recreación, caja financiera de ayuda mutua, contribución a planes de viviendas, proveeduría de consumo, gastos gremiales y de administración y toda aquellas atribuciones y deberes que establece el Estatuto Social del Sindicato.

ARTÍCULO 134 : Los aportes indicados en los artículos 131 Inc.) b y Art 132 del presente Convenio, deberán ser remitido al Sindicato de Trabajadores Viales de la Provincia de Mendoza, dentro de los diez (10) días hábiles de haber efectuado la retención, depositados en la cuenta y banco que el Sindicato notifique. Así mismo deberán remitirse planillas en duplicado, o por medio electrónico fehaciente, detallando el nombre y apellido de cada trabajador e importe de la contribución respectiva, como también la planilla que corresponde a los aportes de la Dirección, mencionados en el Artículo 131 Inc.) a.

CAPITULO XXIII. DEL REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 135 : Los trabajadores de la Dirección, comprendidos por el presente Convenio, no podrán ser objeto de medidas disciplinarias ni privados de su empleo, sino por las causas y procedimientos que en este Convenio se determina. 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 hasta 30 días
- d) Postergación en el ascenso de categoría
- e) Cesantía
- f) Exoneración.

ARTÍCULO 136 : Son causas para aplicar las medidas disciplinarias enunciadas por las letras a) a d) del artículo anterior, las siguientes, siempre que por su gravedad no den lugar a una sanción mayor:

1. Incumplimiento reiterado del horario fijado para la jornada de trabajo, tardanza, abandono de su lugar de trabajo sin autorización superior.
2. Inasistencia injustificada que excedan de cinco (5) días continuos al año o doce (12) días discontinuos en el año calendario.
3. Falta de respeto a los superiores, a los compañeros de trabajo o al público.
4. Incumplimiento de los deberes y quebrantamiento de las prohibiciones determinadas en el artículo 15, salvo que por su gravedad de lugar a las sanciones establecidas por los incisos d) y e) del artículo 135.

ARTÍCULO 137 : Son causas para aplicar la sanción disciplinaria determinada por el inciso e) del artículo 135:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan los cinco (5) días continuos o doce (12) días discontinuos en el término de un año calendario.
- b) Faltas reiteradas en el cumplimiento de sus tareas y faltas graves de respeto al superior, en la dependencia o en actos de servicio. "La gravedad de la falta de respeto deberá ser evaluada teniendo en cuenta el contexto en que ocurrió, los antecedentes que registre la relación entre el superior y el trabajador, las circunstancias personales de este último.-
- c) Inconducia notoria
- d) Acumulación de suspensiones en el año que superen los treinta (30) días. "El año al que hace referencia esta norma será contado desde la fecha de la resolución de la última suspensión aplicada al trabajador".

ARTÍCULO 138 : Son causas para la Exoneración del trabajador:

1. Cuando con dolo del trabajador se cometieren hechos u omisiones que perjudiquen económica y/o financieramente a la Dirección.
2. Delito que no se refiera a la Administración cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante determinado por la justicia mediante sentencia firme.
3. Delito peculiar a la Administración Pública.
4. Incumplimiento intencional de órdenes legales.

ARTÍCULO 139 : 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 140 : Se considera tardanza al registro de la asistencia luego de la tolerancia Reglamentada de acuerdo con el artículo 98 inciso i) de este Convenio.

Las tardanzas se consideran faltas administrativas y darán lugar al descuento de la remuneración y retribuciones del trabajador, conforme a lo siguiente:

- a) Medio día por cada treinta (30) minutos que sumen las tardanzas producidas en el mes calendario.
- b) Medio día, por cada tardanza superior a treinta (30) minutos.
- c) Día completo, cuando el trabajador se presentare al servicio pasado los cincuenta minutos de la tolerancia establecida.

ARTÍCULO 141 : A partir de las 18 tardanzas computadas en el año calendario, el trabajador se hará pasible de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las establecidas en el Artículo 68:

- a) Hasta 20 tardanzas, llamado de atención.
 - b) De 21 tardanzas y hasta 24 tardanzas, apercibimiento.
 - c) Más de 24 tardanzas y hasta 40 tardanzas, suspensión por el término de hasta quince (15) días.
- Más de 40 tardanzas, cesantía.

ARTÍCULO 142 : Las faltas injustificadas al servicio producidas en el año *calendario*, que no se encuadren en el Régimen de Licencias y Franquicias, darán lugar a la aplicación de las siguientes sanciones:

- a) Dos (2) faltas injustificadas en el mes calendario, llamado de atención.
- b) De tres (3) a cinco (5) faltas injustificadas discontinuas en el año calendario, apercibimiento
- c) De seis (6) a doce (12) faltas injustificadas discontinuas en el año calendario, suspensión de hasta quince (15) días.

Más de cinco (5) faltas injustificadas continuas y más de doce (12) faltas injustificadas discontinuas en el año calendario, cesantía.

ARTÍCULO 143 : 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.

ARTÍCULO 144 : Los Trabajadores que demostrasen en horarios de trabajo, evidente estado de ebriedad, o de estar bajo los efectos de sustancias alucinógenas, narcóticas, psicotrópicas, hipnóticas, o de distintas naturalezas y como resultado el desempeño de sus tareas resultase dificultoso y torne peligroso el cumplimiento de su trabajo habitual, se someterán a un estudio médico integral, efectuado bajo la supervisión del médico de la Dirección, o bien designado a tal efecto, para determinar si se trata de enfermedad o hecho casual.

Si del resultado del examen surgiere la presencia de enfermedad o adicción en el trabajador, la Dirección tomará las medidas necesarias para incluir al trabajador afectado en el tratamiento correspondiente mientras esté al servicio de la Dirección. Ante ausencia de enfermedad o adicción, se aplicarán las siguientes sanciones: por primera vez hasta dos (2) días de suspensión, por segunda vez hasta cinco (5) días de suspensión y por tercera vez, cesantía.

ARTÍCULO 145 : En todos los casos y previa aplicación de sanciones a los trabajadores de la repartición, el Consejo Ejecutivo deberá dictar una resolución, ordenando la instrucción del sumario administrativo respectivo, contenga una descripción clara, precisa y circunstanciada de los hechos que se investigarán, de las normas presuntamente infringidas y de las pruebas que se hayan reunido hasta el momento, disponiendo la notificación fehaciente a quien prima facie se le atribuyan esos hechos con el objeto de que ejerza su derecho de defensa, presentando el descargo respectivo dentro de un plazo de diez (10) días hábiles administrativos. En los casos en que no se conozcan o no haya podido determinarse quien o quienes han sido los presuntos autores, se dispondrá del mismo modo una investigación administrativa previa que tendrá por objeto deslindar las presuntas responsabilidades. Si como consecuencia se determinan presuntos responsables, se procederá a formar sumario administrativo del modo indicado precedentemente

"En todos los casos el sumario o la investigación estarán a cargo del Departamento Jurídico de la DPV, salvo que se trate de algún dependiente de ese departamento, en cuyo caso la instrucción sumarial o investigación correspondiente será llevada a cabo por un abogado sumariante ad hoc que se designe al efecto o por el cuerpo de abogados de la Fiscalía de Estado de la Provincia de Mendoza".

ARTÍCULO 146 : Cuando se trate de hechos que puedan dar lugar a sanciones disciplinarias que no excedan de un llamado de atención, de un apercibimiento o de una suspensión de hasta cinco (3) días, las mismas podrán ser aplicadas por el Administrador (o quien esté en su reemplazo), por el Consejo Ejecutivo o por el Jefe Principal del área a la que pertenezca el trabajador. Iguales medidas, hasta la suspensión de cinco (5) días, podrán ser aplicadas por el Administrador de la Dirección o Consejo Ejecutivo, previo descargo de éste sobre los hechos que se le atribuyen. Para dicho descargo se otorgará un plazo de cinco (5) días hábiles administrativos.-

Las sanciones previstas en los incisos a) y b) del Artículo 135, 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 147 : Las sanciones administrativas establecidas en los incisos c) cuando excedan de cinco (5) días, d) y e) del Artículo 137, no serán aplicadas sin que previamente se haya instruido sumario administrativo en las condiciones y con las garantías que este Convenio acuerda y en todos los casos por Resolución fundada con indicación de las causas determinantes de la medida.

ARTÍCULO 148 : El trabajador que incurra en tres (3) inasistencias injustificadas, continuas, será intimado de inmediato y fehacientemente a que se reintegre a las tareas, antes de que se cumpla el número de faltas determinadas por el inciso d) del artículo 142 o formule su descargo.

Si el trabajador no se hubiese reintegrado al servicio al vencimiento del plazo precedentemente establecido o formulado descargo, se le considerará en situación de abandono del cargo, procediéndose a iniciar el sumario correspondiente, condicionando su permanencia en el plantel básico de la Dirección a la resulta del mismo.

ARTÍCULO 149 : La intimación establecida en el artículo anterior podrá efectuarse por Carta Documento, Telegrama, Celular o notificación mediante Escribano Público, cumplida en el domicilio que el trabajador tenga declarado en su Registro Personal conforme el deber previsto en el Art.142 primera parte, Inc. p)".

ARTÍCULO 150 : Si el trabajador se hallare en la Provincia, deberá remitir la documentación que pruebe los justificativos alegados en su descargo, dentro del término de dos (2) días contados a partir del vencimiento del plazo de intimación. Si se encontrare en cualquier otro lugar de la República, se aumentará dicho término a razón de un (1) día por cada 400 kilómetros de distancia. Si se hallare en el extranjero deberá anticipar telegráficamente el envío de

OSVALDO E. CECILIA
 Director de Control y Rég. Laborales
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SALUD
 MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
 Y GOBIERNO

[Firma]
 OSVALDO E. CECILIA

[Firma]
 OSVALDO E. CECILIA

[Firma]
 BASTIÁN A. JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial

[Firma]
 CLAUDIO R. DÍAZ
 General

los elementos probatorios en cuyo caso el plazo total para su remisión, será de diez (10) días: Todos los plazos se considerarán como días hábiles administrativos.

ARTÍCULO 151 : 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 apelar ante la Comisión Paritaria Provincial.

CAPITULO XXIV. DEL SUMARIO

ARTÍCULO 152 : La instrucción del sumario o investigación administrativa que se ordene realizar en los términos del Art. 115 no podrá exceder el plazo de 60 días hábiles administrativos, desde el dictado de la Resolución que lo ordena. Vencido dicho plazo, con los elementos probatorios recolectados, previo dictamen del sumariante, deberá resolverse la situación del trabajador o disponer lo que corresponda sobre el resultado de la investigación. Sólo en casos complejos, de difícil dilucidación o que requieran el análisis de voluminosa documentación el Consejo Ejecutivo podrá autorizar una prórroga de 30 días hábiles administrativos más.

ARTÍCULO 153 : El trabajador que sea sometido a sumario administrativo podrá ser suspendido con carácter preventivo, por un término no mayor de 30 días, cuando su alejamiento sea imprescindible para el esclarecimiento de los hechos motivos de la investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de autos. La aplicación de esta medida será dispuesta por Resolución del Consejo Ejecutivo con goce de haberes.

ARTÍCULO 154 : Finalizada la investigación o vencido el plazo para llevarla a cabo, el instructor sumariante deberá emitir dictamen sobre el mérito de la prueba reunida en relación al hecho descrito en la Resolución dictada, conforme al Art. 115. Dicho dictamen no será vinculante y deberá señalar las normas legales en que se funda

ARTÍCULO 155 : Las acciones disciplinarias a que da lugar este Convenio para investigar presuntas inconductas de trabajadores de la Dirección, se prescribirán en el plazo de dos (2) años a contar desde la fecha del hecho o desde el día en que las autoridades de la Dirección hubiesen tenido conocimiento de los mismos. Dicho plazo sólo se interrumpirá por el dictado de Resolución sancionatoria, ida en que no sea incompatible con el mismo

ARTÍCULO 156 : Serán de aplicación para el presente capítulo, lo establecido sobre la materia en la ley 20.320, y en forma supletoria las normas del Código Procesal Penal de la Provincia de Mendoza, en la medida en que no contradigan lo aquí estatuido.

ARTÍCULO 157 : Para la aplicación de las medidas disciplinarias mencionadas en el Artículo 147, será indispensable la instrucción del correspondiente sumario administrativo, sin lo cual carecerán de validez las sanciones impuestas, responsabilizándose al funcionario actuante por los perjuicios que pudieran causarse al trabajador.

ARTÍCULO 158 : 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 98 y 101 cuente la autoridad competente con los elementos de juicio necesarios para la resolución final a recaer en el sumario invocado.

ARTÍCULO 159 : El sumario administrativo, será instruido por el Departamento Jurídico 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.

ARTÍCULO 160 : 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 darse vista, en los términos legales al trabajador para su descargo.

ARTÍCULO 161 : 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 162 : 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 163 : 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 164 : 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 Procedimientos Penales.

ARTÍCULO 165 : 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 en que estuviere detenido a disposición de la Justicia y/o prestare servicios 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 ser reintegrados solamente en el caso de que el afectado probare que su detención y/o procesamiento fueron motivados por error de las autoridades policiales o judiciales respectivas o por abuso de atribuciones de esas mismas autoridades.

ARTÍCULO 166 : El sumario será secreto hasta que el instructor dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista al inculcado por el término de tres (3) días hábiles, dentro de los cuales éste deberá efectuar su descargo y proponer las medidas que crea oportunas para su defensa. Concluida la investigación se elevará el sumario a la autoridad competente a los efectos de que ésta dicte 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 éste 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 ésta podrá tener como última instancia la Comisión Paritaria Provincial, siempre que las apelaciones sean suficientemente fundadas.

ARTÍCULO 167 : 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 168 : 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 algunos 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 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 algunas de las partes.
- 9) Tener comunidad de intereses con algunas de las partes.
- 10) Ser acreedor, deudor o fiador de algunas de las partes.
- 11) Haber recibido el instructor de parte del imputado, beneficio de importancia o después de iniciado el sumario, presentes y dádivas aunque sean de poco valor.
- 12) Asimismo el instructor que se encuentre en algunas de las circunstancias enumeradas, deberá excusarse.

ARTÍCULO 169 : La recusación o excusación no suspende el curso del sumario, salvo en lo que atañe a la declaración del imputado. El plazo del Artículo 98 se ampliará automáticamente por el plazo que haya sido necesario para sustanciar el incidente de recusación o excusación.

ARTÍCULO 170 : Los incidentes de recusación o excusación serán sustanciados por cuerda separada, debiendo elevarse de inmediato a dictamen de la Comisión Paritaria Provincial, quien se expedirá en el término no mayor de tres (3) días hábiles pasando las actuaciones a consideración definitiva del Administrador General o similar.

ARTÍCULO 171 : Resuelta desfavorablemente la recusación o excusación, se devolverán las actuaciones al instructor que entendiera originariamente. Si por el contrario se hace lugar, procederá la designación de un nuevo instructor.

ARTÍCULO 172 : 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 173 : Los trabajadores están obligados a comparecer al llamado de la instrucción. Se admitirán testigos que no pertenezcan a la Dirección.

ARTÍCULO 174 : Los sumarios administrativos deberán ser concluidos en el término de treinta (30) días hábiles, pero el Administrador General o Presidente a petición fundada de la Dependencia sumariante podrá prorrogar el plazo.

ARTÍCULO 175 : 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 176 : El término para las diligencias ampliatorias del sumariado, será fijado por la Comisión Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 177 : Las informaciones sumarias no podrán durar en su trámite más de diez (10) días hábiles.

ARTÍCULO 178 : Las personas extrañas a la Dirección podrán interponer denuncias ante los trabajadores de la misma, quienes tienen obligación de recibirlas.

ARTÍCULO 179 : No dará lugar a la instrucción del sumario la denuncia que provenga de fuente anónima o hecha bajo firma apócrifa.

ARTÍCULO 180 : 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 lo respaldare.
- 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 individualización.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rehabilitación
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

LIDIA MARCELO
Comisión Paritaria Provincial

S. S. S. S. S.

BASTASA JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

Secretario General
SI. Tra. Vi. Mza.

5) Elementos de pruebas que se ofrecen.

ARTÍCULO 181 : Recibido el escrito de denuncias o leída el acta a que se refiere el artículo anterior, se elevará al Administrador General 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 157.

ARTÍCULO 182 : 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 tratara 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 183 : 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 184 : El instructor deberá incorporar al sumario todo dato, antecedentes, instrumento 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 185 : Si fuere conveniente el reconocimiento de algún lugar, se efectuará una inspección ocular consignándose en las actuaciones su resultado.

ARTÍCULO 186 : En el caso de que sean necesarias pericias, éstas 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 187 : 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.

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

ARTÍCULO 189 : 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 190 : Las preguntas serán siempre claras y precisas y 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 191 .- 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 192 .- 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 agregarán 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 del sumario lo permita.

ARTÍCULO 193 .- Las raspaduras, errores, interlineaciones, etc. en que se hubiere 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 antes de las firmas.

ARTÍCULO 194 .- El acta del 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 195 .- El sumariante deberá interrumpir el interrogatorio cuando advirtiere señales de fatiga en el interrogado, reanudándolo cuando estime que éste se encuentre en condiciones de seguir su declaración.

ARTÍCULO 196 .- Cuando las declaraciones obtenidas en un sumario discordaren acerca de algún hecho o circunstancia que convenga dilucidar, se tratará en los interrogatorios de aclarar las discrepancias y en el último caso, el instructor procederá a efectuar los careos correspondientes.

ARTÍCULO 197 .- Para llevar a cabo un careo, se procederá en la siguiente forma:

- Llenadas las formalidades previas 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 explícita, pudiendo los careados solicitar la lectura íntegra de lo declarado.
- Se consignarán por escrito las preguntas y respuestas que mutuamente se hicieren los careados, en la forma más ajustada a la realidad.
- No se permitirá que entre ellos se inculpen o amenacen ni falten al decoro público.
- Se dejará constancia de todas las particularidades que resulten o pudieren resultar convenientes.
- Todos los intervinientes firmarán la totalidad de las fojas utilizadas en la diligencia, previa lectura y rectificación.

ARTÍCULO 198 .- 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 199 .- 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 200 .- 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 pruebas será apelable dentro del tercer día, por ante el Jefe de Departamento Legal quien resolverá el sumario con respecto a dicho hecho.

ARTÍCULO 201 .- Agotadas las diligencias, el instructor del sumario decretará el cierre del mismo y previa redacción de un informe final lo elevará a la Superioridad.

ARTÍCULO 202 .- El titular del Departamento Legal solicitará al Consejo Ejecutivo, fundadamente, la suspensión preventiva en los casos previstos por el Artículo 153.

ARTÍCULO 203 .- Adoptadas las medidas mencionadas en el artículo anterior deberán remitirse dentro de las veinticuatro (24) horas, los antecedentes a la dependencia respectiva.

ARTÍCULO 204 .- Cuando la resolución final de la causa declare la inocencia del imputado, le serán abonados íntegramente sus haberes correspondientes al término que durará la suspensión, si ésta se hubiere hecho efectiva, reponiéndosele en el cargo y función con la correspondiente declaración en cuanto a su concepto y buen nombre.

CAPITULO XXV. DE LA CALIFICACIÓN

ARTÍCULO 205 .- Alcance: Será de aplicación el sistema de calificación que se establece en el presente capítulo para todo el personal de la Dirección, excepto el grupo de trabajadores denominado "personal no escalafonado".

ARTÍCULO 206 .- Los trabajadores de la Dirección serán calificados cada 2 (dos) años en forma individual, por su desempeño en la carrera, clase y categoría en que revistan, siendo de aplicación lo establecido en el presente capítulo.

ARTÍCULO 207 .- Deberá calificarse a cada trabajador por la función real que desempeña, comparándolo con los de la misma carrera, clase y categoría de su dependencia. En los núcleos de trabajadores que por su escaso número no permitan la confrontación citada, deberá calificarse a cada uno procurando no comparar entre sí a los distintos grupos.

ARTÍCULO 208 .- La calificación tendrá los siguientes alcances:

- Determinar la confirmación o el cese del trabajador ingresado con carácter provisional.
- Determinar el ascenso de categoría del trabajador de acuerdo a lo previsto en el Artículo 22.
- Actuar como elemento de valoración en los casos en que se deba comparar trabajadores de un mismo grupo.
- Actuar como elemento de valoración para solicitar cambio de carrera o clase.
- Para ser designado como Instructor de Aprendices.

ARTÍCULO 209 .- Los trabajadores serán calificados asignándoles puntaje de cero (0) a cien (100) puntos de acuerdo a un método de calificación por grupos empleando definiciones descriptivas, en los que diferentes aspectos de la ejecución de la función, se valoran separadamente.

OSVALDO E. MARTÍN
Dirección de Control y Rel. Int.
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

LIC. MARCELO SCOLA
Secretario por el Personal

BASTIÁN A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

ARTÍCULO 210 - La Comisión Paritaria *Interna* del presente Convenio, asumirá las funciones de Comisión de Calificación, pudiendo designar una comisión *Ad-hoc*.

ARTÍCULO 211 - La Comisión de Calificación tendrá por misión fundamental coordinar el proceso de calificación en toda la Dirección y propender a su mejoramiento y perfeccionamiento. Con tal objeto:

- a) Se reunirá como mínimo con treinta (30) días de anticipación a cada proceso de calificación, a los efectos de colaborar en la tarea específica con los calificadoros, en todos aquellos aspectos que éstos consideren menester.
- b) Luego de efectuado el proceso de calificación, la Comisión de Calificación preparará un informe detallado relacionado con el proceso calificadorio efectuado, señalando en cada caso, si las hubiere, las fallas advertidas en el mismo, o inconvenientes registrados paralelamente propondrá las medidas que conceptúe indispensables para mejorar el sistema, en correspondencia con dichas fallas.
- c) Efectuará a posteriori del proceso de calificación un informe estadístico, en el que no se mencionarán nombres de trabajadores, sino sólo datos sobre secciones, departamentos y dependencias constituyendo un informe sobre la potencialidad del personal de la Dirección, que permitirá estimar la calidad del servicio que ella obtiene de acuerdo con sus inversiones de salarios.

ARTÍCULO 212 .- En ningún caso la Comisión influirá sobre los calificadoros para que modifiquen las calificaciones de los trabajadores considerados individualmente. Pero a solicitud de cualquier calificador, le dará todo el asesoramiento que éste requiera para resolver casos individuales especiales.

ARTÍCULO 213 .- El puntaje total que logre cada trabajador al ser calificado empleando el formulario que le corresponda, será disminuido si ha sido objeto de sanción disciplinaria en el período calificadorio. Dicha disminución se efectuará de acuerdo a la siguiente escala:

Por cada apercibimiento en el período considerado: 5% en puntaje
Suspensiones que totalicen hasta cinco (5) días en el período considerado: 30%.

Suspensiones que totalicen más de cinco (5) días y hasta quince días en el período considerado: 40%.

Suspensiones que totalicen más de quince (15) días en el período considerado: 55%.

ARTÍCULO 214 .- Cada trabajador deberá ser calificado en una instancia por el jefe de Dependencia y/o Zona, con el asesoramiento del Jefe inmediato. El calificador, por causa fundada podrá excusarse de calificar al trabajador. Admitida la excusación, será reemplazado por el trabajador que designe la Comisión de Calificación. En ningún caso podrá ser calificador un trabajador con una antigüedad en la Dirección menor a un (1) año. El jefe inmediato deberá tener una antigüedad mínima en el cargo no menor a seis (6) meses para actuar como calificador. En caso contrario será reemplazado en esa función por el trabajador que designe la Comisión de Calificación.

ARTÍCULO 215 .- Sin perjuicio de la definición establecida en el artículo anterior, cada trabajador será calificado con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Calificación previa por el Jefe inmediato
- b) Por el Jefe de la Dependencia y/o Zona con la intervención del Representante Gremial designado por el Sindicato.

ARTÍCULO 216 .- En el caso de no llegarse a un acuerdo entre los calificadoros previstos en los incisos a) y b) del Artículo anterior, prevalecerá la calificación del superior jerárquico entre los dos. En dicho caso, el calificador previo dejará constancia de su opinión en la planilla.

ARTÍCULO 217 .- La notificación de la calificación y su impugnación se ajustará a las siguientes normas:

- a) Se hará en forma reservada e individual.
- b) Los trabajadores que estuvieren ausentes por licencia o enfermedad serán notificados personalmente en el domicilio que tengan registrado en la Dirección, en constancia de haber recibido la planilla.
- c) El trabajador podrá interponer su reclamo, debidamente fundado, dentro de los cinco (5) días hábiles de haber sido notificado. Para el caso a que refiere el inciso b) del presente, el plazo para interponer la reclamación comenzará a correr a partir de la fecha de la diligencia de notificación. Las apelaciones deberán ser fundadas por el recurrente utilizando el formulario para el caso, el que una vez llenado y firmado por el interesado será elevado a los jefes respectivos, quienes lo elevarán a la Comisión de Calificación, la cual en definitiva, será quién resolverá los casos planteados.

ARTÍCULO 218 .- La Comisión Paritaria Interna o bien la Comisión *ad-hoc* designada, para cumplir con la misión que se le confiere por el artículo anterior, podrá solicitar la comparencia del calificador responsable a los efectos de requerir, si fuera del caso, informe verbal aclaratorio o ampliatorio.

ARTÍCULO 219 .- El proceso calificadorio deberá comenzar no después del 1 de Mayo y deberá finalizar antes del 1 de Julio.

ARTÍCULO 220 .- La Comisión Paritaria *Interna o bien la Comisión ad-hoc designada*, será la única responsable del cumplimiento estricto de las normas y plazos establecidos en el presente, como asimismo de cualquier otro aspecto vinculado con el proceso calificadorio, asegurándose de que el ciclo establecido se cumpla indefectiblemente antes del 1 de Julio de cada año.

ARTÍCULO 221 .- El trabajador con renuncia en trámite, no será calificado.

ARTÍCULO 222 .- El calificador previo (Jefe inmediato) será calificado en única instancia por los Jefes de Dependencias y/o Zona y, en caso de apelación, la misma deberá ser considerada por la Comisión Paritaria Provincial.

ARTÍCULO 223 .- Los trabajadores enfermos o con licencia de larga duración, no serán calificados, valiendo su último puntaje a los efectos de los beneficios previstos en el presente, vinculados a la calificación.

ARTÍCULO 224 .- A los trabajadores que a la fecha de su calificación se hallen en uso de licencia, especiales establecidas en el presente Convenio, adscriptos o en Comisión, se les tendrá en cuenta el último puntaje obtenido.

ARTÍCULO 225 .- Deberá calificarse a cada trabajador por la función real que desempeña, comparándolo con los de la misma carrera, clase y categoría de su Dependencia. En los núcleos de trabajadores que por su escaso número no permitan la confrontación citada, deberá calificarse a cada uno procurando no comparar entre sí a los distintos grupos. Se asignará puntaje de cero (0) a cien (100) a los trabajadores, debiendo el mismo distribuirse en:

- a) Capacidad Específica de 0 a 35 puntos
 - b) Dedicación de 0 a 10 puntos
 - c) Cultura General de 0 a 10 puntos
 - d) Iniciativa y Espíritu de superación de 0 a 15 puntos
- TOTAL DE EFICIENCIA..... de 0 a 70 puntos

- a) Disciplina y Condiciones Personales: de 0 a 10 puntos
 - b) Cumplimiento de 0 a 20 puntos
- TOTAL DE CUMPLIMIENTO..... de 0 a 30 puntos

Los trabajadores serán calificados por: CARRERA
Se confeccionará un listado por cada Carrera, determinado los grupos respectivos.

ARTÍCULO 226 .- *Gerencia de Recursos Humanos, a instancia del área de Personal*, a requerimiento del funcionario calificador, suministrará un detalle que contenga los datos necesarios para calificar el rubro "Cumplimiento" y las sanciones disciplinarias de los trabajadores de su sector. La disminución del puntaje se anotará en color rojo en la columna destinada a "OBSERVACIONES" de la planilla de calificación.

ARTÍCULO 227 .- La Comisión de Calificación solicitará a la *Gerencia de Recursos Humanos, a instancia del área de Personal* la verificación de la exactitud del puntaje dado a cada calificado en el Rubro "CUMPLIMIENTO" y en los descuentos en puntaje por sanción disciplinaria o licencia sin goce de sueldo por índole particular.

ARTÍCULO 228 .- Para los Calificadores que actúen con negligencia en el examen de los conceptos que componen la Calificación, que corresponda a cada trabajador, la Comisión de Calificación solicitará a la "Dirección" la aplicación de la sanción disciplinaria según la gravedad del caso.

RECOMENDACION: Todo calificador, deberá tener en cuenta:

- a) Que la acción de calificar debe estar presidida por el más estricto e insobornable sentido de justicia.
- b) Que la calificación hace no sólo a los intereses del trabajador calificado sino también a los intereses de la Dirección Provincial de Vialidad.
- c) Que una calificación errónea o superficial desfigura los méritos del trabajador y se transforma, por lo tanto, en un fraude o en una prebenda.
- d) Que la integridad, el carácter, el sentido de la obligación y del deber, quedan revelados y documentados en la ecuanimidad con que se califique.
- e) Que esa ecuanimidad con que se juzgue al subordinado será factor a tener en cuenta para ser juzgado.

ARTÍCULO 229 .- Para facilitar la misión de los calificadores y con el objeto de evitar que la evaluación de la idoneidad del trabajador pueda realizarse aún involuntariamente, en forma ajena al verdadero concepto que define cada rubro, librada a la interpretación personal de quienes deben cumplir tan importante misión, señala a continuación el significado que involucran dichos rubros de acuerdo con las definiciones expresadas en cada caso y conforme con las referencias generales que se incorporan con carácter de aclaraciones auxiliares.

OSVALDO E. MARÍN
Director de Control y Rel. Lab.
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD
MINISTERIO DE TRABAJO,
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
Consejero por el Personal
D.V.

[Handwritten signature]

BASTIANS, JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

[Handwritten signature]
CLAUDIO R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

- a) **PARA FUNCION DIRECTIVA:** Jefes de Departamento, Jefes de División, *Jefe de Sección*, Secretarios de Zonas, de Departamentos, Sobrestantes, Capataces y Encargados

1) EFICIENCIA A) CAPACIDAD ESPECIFICA						
A) CAPACIDAD PARA PLANEAR, ORGANIZAR, COORDINAR Y CONTROLAR: Se refiere a la capacidad para:		1 punto: no posee	2 puntos: escasa. Demuestra poca capacidad.	3 puntos: mediana. Cumple esas funciones pero no en forma enteramente satisfactoria.	4 puntos: aceptable. Evidencia poseer dichas capacidades en grado	5 puntos: excelente. Se destaca en este aspecto.
a) Determinar con anticipación y a grandes rasgos las medidas a adoptar y los métodos para hacerlas efectivas, con el propósito de alcanzar los objetivos fijados para su Dependencia.						
b) Dar una funcionalidad lógica y racional al sector bajo su dirección, de forma tal que éste cumpla su finalidad con agilidad y eficiencia.						
c) Interrelacionar adecuadamente los diversos aspectos del trabajo de las dependencias o sectores de su jurisdicción.						
d) Establecer sistemas de control, efectivos y económicos para verificar si las distintas actividades se desarrollan correctamente.						
B) CAPACIDAD PARA FORMAR SUBALTERNOS Y DELEGAR FUNCIONES Se refiere a la capacidad para:		1 punto: no posee.	2 puntos: delega escasamente y otorga poca importancia a la formación de subalternos.	3 puntos: delega algunas funciones y demuestra preocupación por desarrollar subalternos.	4 puntos: hace una correcta y adecuada delegación de funciones y controla que éstas sean bien desempeñadas. Contribuye a la formación de subalternos.	5 puntos: sobresale especialmente. Sólo reserva para sí la resolución de los asuntos más importantes. Los sistemas de control que utiliza son sumamente eficaces. Una de sus mayores preocupaciones es la formación de personal subalterno a fin de que su sector se caracterice por poseer elevada capacidad.
a) Delegar parte de sus funciones y de su autoridad en sus subalternos, de modo de reservar sólo para sí la resolución de los asuntos más importantes y establecer un sistema de control eficiente para determinar si se hace un uso correcto de las funciones y autoridad delegadas.						
b) Capacitar y desarrollar personal competente, de forma que el sector cuente con subalternos entrenados y eficientes.						
c) CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES Se refiere a la capacidad para seleccionar entre las distintas alternativas, referida a los fines como a los medios para alcanzarlos. A la habilidad para identificar y definir un problema para reunir información vinculada con éste, para analizarlos y desarrollar soluciones, para evaluar las alternativas y efectuar la selección de la mejor de ellas.		1 punto: no posee.	2 puntos: escasa. Sólo en limitados casos adopta decisiones en forma correcta.	3 puntos: mediana. Toma decisiones acertadas aunque titubea en algunos casos.	4 puntos: aceptable. Selecciona la alternativa más conveniente en la mayoría de las situaciones.	5 puntos: excelente. Sobresale por sus conocimientos de la técnica de adopción de decisiones y por su correcta aplicación.
a) Identificar y definir un problema para reunir información vinculada con éste, para analizarlos y desarrollar soluciones, para evaluar las alternativas y efectuar la selección de la mejor de ellas.						
d) CAPACIDAD PARA ORGANIZAR Y SIMPLIFICAR EL TRABAJO Se refiere a la habilidad para planear con anticipación y programar la distribución de trabajo, a fin de sacar el mejor partido del personal, materiales y equipos, como así establecer los métodos más sencillos para efectuar las tareas.		1 punto: no posee.	2 puntos: escasa. Por lo general improvisa.	3 puntos: tiene conocimiento acerca de como realizarlo, pero no siempre los pone en práctica.	4 puntos: por lo general planea, organiza y simplifica el trabajo.	5 puntos: se destaca por poseer plenamente esta capacidad. Ello se traduce en la alta eficiencia de la dependencia o sector a su cargo.
a) Planear con anticipación y programar la distribución de trabajo, a fin de sacar el mejor partido del personal, materiales y equipos, como así establecer los métodos más sencillos para efectuar las tareas.						
e) CAPACITACION DEL PERSONAL Se refiere a las condiciones que posee para formar el personal que le está subordinado, de modo que éste llegue a ser altamente eficiente y a la preocupación evidenciada en tal sentido.		1 punto: no la realiza.	2 puntos: contribuye poco a la capacitación de sus subalternos.	3 puntos: demuestra preocupación en los trabajadores a su cargo.	4 puntos: capaz y activo para perfeccionar a los trabajadores a su cargo.	5 puntos: sobresale especialmente por su capacidad y dedicación para formar a los trabajadores a su cargo.
a) Formar el personal que le está subordinado, de modo que éste llegue a ser altamente eficiente y a la preocupación evidenciada en tal sentido.						
f) APTITUD DE MANDO Es poseedor de esta condición quien sabe dar directivas e instrucciones en forma clara, razonable y completa, el que sabe influir sobre la acción de los subordinados de modo que éstos esfuerzen de buen grado para realizar el trabajo y demuestra habilidad para crear espíritu de equipo y elevada moral entre sus empleados.		1 punto: no posee.	2 puntos: escasa. Tiene dificultad para dar y hacer cumplir directivas. Demuestra poca habilidad para crear espíritu de equipo.	3 puntos: mediana. Evidencia capacidad. Sus directivas hacen que el personal trabaje satisfactoriamente.	4 puntos: aceptable. Obtiene el máximo rendimiento del personal, que demuestra espíritu de equipo y elevada moral.	5 puntos: excelente. Posee condiciones superiores para dirigir.
a) Dar directivas e instrucciones en forma clara, razonable y completa, el que sabe influir sobre la acción de los subordinados de modo que éstos esfuerzen de buen grado para realizar el trabajo y demuestra habilidad para crear espíritu de equipo y elevada moral entre sus empleados.						
g) RESPONSABILIDAD Se refiere a la disposición para asumir las obligaciones que le impone su jerarquía. Se examinará si el calificado se expresa y obra con cabal conocimiento de sus deberes y obligaciones. Si afronta los problemas que conciernen a su dependencia o sector, o si los elude y trata de que se responsabilicen otros.		1 punto: irresponsable.	2 puntos: escasa. Demuestra muy poca disposición. Generalmente trata de que la responsabilidad recaiga en otros.	3 puntos: mediana. Su responsabilidad es más aparente que real y a veces elude asumirla.	4 puntos: aceptable. No llega a destacarse en este aspecto.	5 puntos: excelente. Posee amplio sentido de responsabilidad y está muy bien conceptualizado en este aspecto de su personalidad.
a) Asumir las obligaciones que le impone su jerarquía. Se examinará si el calificado se expresa y obra con cabal conocimiento de sus deberes y obligaciones. Si afronta los problemas que conciernen a su dependencia o sector, o si los elude y trata de que se responsabilicen otros.						

DEDICACION

a) DEDICACION EN EL DESEMPEÑO DE SU CARGO Se refiere a: Se refiere a: la perseverancia, esmero y atención demostrados por el calificado hacia su cargo. Se analizará si se manifiestan estas cualidades en su acción profesional o labor diaria.		1 punto: ninguna.	2 puntos: escasa. Demuestra muy poca atención a sus tareas.	3 puntos: mediana. Trabaja sin esforzarse mucho.	4 puntos: aceptable. Pone atención pero no llega a destacarse.	5 puntos: excelente. Supera el nivel común.
b) LABORIOSIDAD Se refiere a la acción positiva desarrollada con voluntad para cumplir su misión. Se analizará el resultado que arroja su tarea teniendo en cuenta el volumen y la calidad de la misma.		1 punto: nula.	2 puntos: escasa. Demuestra poca voluntad.	3 puntos: mediana. Demora un poco más de lo normal.	4 puntos: aceptable. Realiza su tarea normalmente, sin llegar a destacarse.	5 puntos: excelente. Muy laborioso. Excede del nivel normal.

C) CULTURA GENERAL PARA LA TAREA

a) CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO: Se refiere a la agudeza mental, el criterio, la imaginación y a		1 punto: posee inteligencia limitada.	2 puntos: en algunos casos demuestra agudeza mental y criterio.	3 puntos: su criterio es generalmente razonable.	4 puntos: demuestra sentido común y capacidad para razonar lógicamente.	5 puntos: se destaca por su razonamiento sólido y lógico y por su excepcional facultad de captación y
--	--	---------------------------------------	---	--	---	---

su capacidad para razonar lógicamente y con sentido común.					agudeza mental
b) EXPERIENCIA EN SU PROFESION O ESPECIALIDAD. Se refiere a: el volumen de conocimientos teóricos y el grado de experiencia adquirido en la profesión o especialidad que desempeña en la "Dirección". Se examinará si, aun cuando fueran amplios los teóricos, existe también el dominio que se alcanza mediante práctica, con todas las enseñanzas que ella comprende.	1 punto: deficiente	2 puntos: escasa. Tiene muy poca experiencia	3 puntos: mediana. No supera el término medio	4 puntos: aceptable. Se desempeña satisfactoriamente	5 puntos: excelente. Se destaca por su amplitud de su experiencia y conocimientos teóricos.

D) INICIATIVA Y ESPIRITU DE SUPERACION								
d) INICIATIVA	1 punto: incompleta	2 puntos: regular. Tiene solamente la más elemental	3 puntos: escasa. Pocas veces ha demostrado habilidad. En la mayoría de los casos solicita instrucciones	4 puntos: mediana. Hace consultas, aunque no muy frecuentes	5 puntos: aceptable. Algunas veces pide instrucciones y formula sugerencias	6 puntos: muy buena. Casi nunca pide instrucciones y su situación es correcta	7 puntos: excelente. Se destaca por su capacidad para desarrollar ideas y resolver situaciones imprevistas.	
e) ESPIRITU DE SUPERACION. Se analizará si el calificado ha demostrado inquietudes para progresar en base al perfeccionamiento y aumento del caudal de sus conocimientos.	1 punto: no posee	2 puntos: deficiente	3 puntos: regular. Muy poca preocupación	4 puntos: escaso. Generalmente actúa con indiferencia	5 puntos: mediano. Lo demuestra en ciertas ocasiones	6 puntos: aceptable	7 puntos: muy bueno. Selecciona la alternativa más conveniente en la mayoría de las situaciones	8 puntos: excelente. Sobresale por su conocimiento de la técnica de adopción de decisiones y por su correcta aplicación

3) DISCIPLINA Y CONDICIONES PERSONALES							
a) DISCIPLINA. Se refiere a sus deberes sobre la prestación del servicio con su mayor eficiencia y capacidad, aceptando las órdenes del superior jerárquico.	0 punto: mala. Carente de disciplina	1 punto: regular. No cumple con sus deberes	2 puntos: aceptable. Cumple con sus deberes	3 puntos: buena. Celoso de sus deberes	4 puntos: muy buena. Singularmente celoso de sus deberes. Gran sentido de la disciplina		
b) DISCRECION. Se refiere a la manifestación de reserva en asuntos que se le confían y a la seriedad y mesura de sus actos. Se tendrá en cuenta la forma de actuar del calificado en cuanto se trate de cuestiones que exigen reserva y/o prudencia.	0 punto: insuficiente. Muy indiscreto sin ninguna seriedad en sus actos.			1 punto: suficiente. Posee amplio sentido de estas cualidades. Tiene la confianza de sus superiores y del personal. Trata al público con mucho respeto.			
a) CORRECCION PERSONAL. Se refiere a: en especial al espíritu de cooperación, solidaridad y respeto con los demás trabajadores.	0 punto: insuficiente. Extremadamente incorrecto.			1 punto: suficiente. Se destaca por su corrección.			
d) ECUANIMIDAD. Se refiere a: la actuación del calificado, con imparcialidad, en todo aquello en que se requiera su intervención.	0 punto: insuficiente. Extremadamente parcial		2 puntos: aceptable. Casi siempre es justo y recto en sus intervenciones.		4 puntos: buena. Está muy bien conceptualizado en este aspecto de su personalidad.		

CUMPLIMIENTO							
a) INASISTENCIA JUSTIFICAR SIN	0 punto: 5 o más ausencias	2 puntos: 4 ausencias	4 puntos: 3 ausencias	6 puntos: 2 ausencias	8 puntos: 1 ausencia	10 puntos: ninguna ausencia en el año	
b) PUNTUALIDAD	0 punto: más de 19 llegadas tarde	1 punto: de 8 a 19 llegadas tarde	2 puntos: de 12 a 17 llegadas tarde	3 puntos: de 7 a 11 llegadas tarde	4 puntos: de 3 a 6 llegadas tarde	5 puntos: de 0 a 2 llegadas tarde	
c) PERMANENCIA	0 punto: más de 22 salidas particulares en el período	2 puntos: 11 a 22 salidas particulares en el período	3 puntos: 6 a 10 salidas particulares en el período	4 puntos: 1 a 5 salidas particulares en el período	5 puntos: ninguna salida particular en el período		

B) PARA TRABAJADORES "SIN FUNCION DIRECTIVA"

A) EFICIENCIA CAPACIDAD ESPECIFICA					
a) LABORIOSIDAD	1 punto: escasa laboriosidad	2 puntos: debe ser observado	3 puntos: aceptable	4 puntos: muy laborioso	6 puntos: sumamente laborioso
b) RENDIMIENTO	1 punto: escasa	2 puntos: regular	3 puntos: aceptable	4 puntos: muy bueno	6 puntos: Excelente
c) CALIDAD DE SU TRABAJO	1 punto: resulta poco satisfactorio	2 puntos: regular	3 puntos: aceptable	4 puntos: buena calidad	6 puntos: alta calidad
d) SEGURIDAD EN SUS FUNCIONES. Se refiere al grado de seguridad alcanzado por el calificado en la ejecución de sus tareas. Se tendrán en cuenta, estimativamente los errores que pudiera haber cometido el trabajador La importancia de ellos y su	1 punto: extremadamente inseguro	2 puntos: escasa. Comete errores con frecuencia	3 puntos: mediana. Sus errores no son frecuentes.	4 puntos: aceptable. Casi siempre seguro, consulta algunas veces	6 puntos: excelente. Muy seguro y efectivo

OSWALDO E. MARIN
 Director de Control y Rel. Laborales
 SECRETARIA DE TRABAJO
 MINISTERIO DE TRABAJO Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scola
 Consejero por el Personal

SUSANA JORGE

BASTIANS JORGE
 Secretario de Política y Estadística Vial
 SI. TRA. VI. MZA

CLAUDIO R. DIAZ
 Secretario General
 Si. Tra. Vi. Mza.

frecuencia.					
e) ESMERO EN EL CUIDADO Y CONSERVACION DE ELEMENTOS DE TRABAJO	1 punto: descuidado	2 puntos: regular	3 puntos: esmerado	4 puntos: muy esmerado	6 puntos: sumamente esmerado
f) SENTIDO DE ORGANIZACION	1 punto: escaso	2 puntos: regular	3 puntos: aceptable	4 puntos: muy buenos	6 puntos: excelente
g) CRITERIO DE APTITUD PARA LA TAREA	1 punto: tiene dudas para resolver las situaciones normales de su trabajo	2 puntos: no alcanza a resolver correctamente las situaciones de su función fuera de lo normal	3 puntos: actúa juiciosamente en todas las situaciones normales y la mayoría de las imprevistas.	4 puntos: comúnmente demuestra buen juicio y actúa sin vacilar. Se destaca por decisiones acertadas.	6 puntos: criterio sólido en todas las circunstancias

B) DEDICACION

a) DEDICACION EN EL DESEMPEÑO DE SU CARGO Se refiere a: Se refiere a: la perseverancia, esmero y atención demostrados por el calificado hacia su cargo.		1 punto: ninguna	2 puntos: escasa	3 puntos: mediana	4 puntos: aceptable
b) CONTRACCION A SUS FUNCIONES	1 punto: escasa	2 puntos: regular	3 puntos: aceptable	4 puntos: mucha	5 puntos: extraordinaria

C) CULTURA GENERAL PARA LA TAREA

a) CAPACIDAD DE RAZONAMIENTO Se refiere al criterio, la imaginación y a capacidad para razonar lógicamente y con sentido común.	1 punto: posee escaso razonamiento	2 puntos: en algunos casos agudeza mental y criterio	3 puntos: su criterio es generalmente razonable	4 puntos: demuestra sentido y capacidad para razonar lógicamente	5 puntos: se destaca por razonamiento sólido y lógico y excepcional facultad de captación y agudeza
NIVEL DE CONOCIMIENTO EN SU ESPECIALIDAD grado de conocimiento que resulta indispensable para actuar con seguridad en su función. Se tendrá en cuenta si los posee o necesita instrucciones para desenvolverse sin inconvenientes.	1 punto: desconoce hasta lo más elemental	2 puntos: escasos. Conoce solamente lo más elemental	3 puntos: medianos. Sus conocimientos son insuficientes en algunos aspectos de su función	4 puntos: aceptable. Muy pocas veces necesita instrucciones	5 puntos: excelente. Tiene amplios conocimientos de todos los aspectos administrativos relacionados con su función

D) INICIATIVA Y ESPIRITU DE SUPERACION

a) INICIATIVA	1 punto: incompleta	2 puntos: escasa. Pocas veces ha demostrado habilidad. En la mayoría de los casos solicita instrucciones.	3 puntos: aceptable. Algunas veces pide instrucciones y formula sugerencias.	4 puntos: muy buena. Casi nunca pide instrucciones y su	6 Situación es correcta.
b) ESPIRITU DE SUPERACION Se analizará si el calificado ha demostrado inquietudes para progresar en base al perfeccionamiento y aumento del caudal de sus conocimientos.	2 puntos: regular. Muy poca preocupación	6 puntos: mediano. Lo demuestra en ciertas ocasiones	8 puntos: aceptable	9 puntos: muy bueno. Selecciona la alternativa más conveniente en la mayoría de las situaciones	10 puntos: excelente. Sobresale por su conocimiento de la técnica de adopción de decisiones y por su correcta aplicación.

CUMPLIMIENTO

a) INASISTENCIA JUSTIFICAR SIN	0 puntos: 4 ausencias	4 puntos: 3 ausencias	6 puntos: 2 ausencias	8 puntos: 1 ausencia	10 puntos: ninguna ausencia en el año
b) PUNTUALIDAD	0 punto: de 18 a 19 llegadas tarde	2 puntos: de 12 a 17 llegadas tarde	3 puntos: de 7 a 11 llegadas tarde	4 puntos: de 3 a 6 llegadas tarde	5 puntos: de 0 a 2 llegadas tarde
c) PERMANENCIA		0 punto: más de 10 salidas particulares en el período	1 puntos: 6 a 10 salidas particulares en el período	2 puntos: 1 a 5 salidas particulares en el período	3 puntos: ninguna salida particular en el período

3) DISCIPLINA Y CONDICIONES PERSONALES

c) DISCIPLINA Se refiere a sus deberes sobre la prestación del servicio con su mayor eficiencia y capacidad, aceptando las órdenes del superior jerárquico.	0 punto: mala. Carente de disciplina	1 punto: regular. No cumple con sus deberes	2 puntos: aceptable. Cumple con sus deberes	4 puntos: buena. Celoso de sus deberes	6 puntos: muy buena. Singularmente celoso de sus deberes. Gran sentido de la disciplina
d) RESPONSABILIDAD Se refiere al cumplimiento de deberes y obligaciones en su función	0 punto: carece de responsabilidad	1 punto: poco responsable	2 puntos: aceptable responsabilidad	4 puntos: muy responsable	6 puntos: sumamente responsable

CAPITULO XXVI. DE LOS SUBSIDIOS SOCIALES (SALARIO FAMILIAR Y OTROS)

ARTÍCULO 230 .- Las retribuciones por subsidios sociales se otorgarán de acuerdo con lo establecido en las normas legales que rijan en la materia para los Trabajadores comprendidos en Convenciones Colectivas de Trabajo. Leyes de Contrato de trabajo, del Salario Vital Mínimo, de Asignaciones Familiares y demás normas legales.

CAPITULO XXVII.

LICENCIAS, JUSTIFICACIONES Y FRANQUICIAS.

ARTÍCULO 231 : Se establece el siguiente régimen de licencias, justificaciones, franquicias y jornada de trabajo, para los trabajadores de la Dirección Provincial de Vialidad de Mendoza, con las siguientes exclusiones:

El personal no permanente, en lo que se refiere a las previstas en el Art. 240 Inc. a), b), d), e) y f).- Todas las licencias, justificaciones y franquicias, caducarán automáticamente con el vencimiento del respectivo contrato o con el cese del trabajador, aún cuando no hubieran sido utilizadas o se estuvieran utilizando al momento referido, exceptuando en este último caso las indicadas en el Art. 234 Inc. c) y d), en cuya oportunidad deberá prorrogarse la respectiva contratación hasta la conclusión de dichas licencias.-

ARTÍCULO 232 : El personal tiene derechos a las siguientes licencias, justificaciones, franquicias :

- I.- Licencia Ordinaria para descanso anual.
- II.- Licencias especiales para tratamiento de salud y maternidad.
- III.- Licencias extraordinarias.
- IV.- Justificación de inasistencias.
- V.- Franquicias.
- VI.- *Franco compensatorio y día del trabajador vial.*
- VII.- *Disposiciones Generales.*
- VIII.- *Incapacidad*

I. LICENCIA ORDINARIA PARA DESCANSO ANUAL.

ARTÍCULO 233 : La licencia ordinaria para el descanso anual se acordará por año calendario vencido, con goce íntegro de haberes, siendo obligatorias su concesión y utilización de acuerdo con las siguientes normas:

a) El término de esta licencia será:

- 1) Cuando su antigüedad fuera mayor de 6 (seis) meses y no exceda de 5 (cinco) años: 16 (dieciseis) días corridos.-
- 2) Cuando su antigüedad supere los 5 (cinco) años y no exceda los 10 (diez) años: 21 (veintiuno) días corridos.-
- 3) Cuando su antigüedad supere los 10 (diez) años y no exceda los 20 (veinte) años: 28 (veintiocho) días corridos.-
- 4) Cuando la antigüedad fuera mayor de 20 (veinte) años: 35 (treinta y cinco) días corridos.-

b) El trabajador, podrá hacer uso de la licencia a partir del año calendario siguiente al de su ingreso a la Repartición, siempre que en el transcurso de éste haya prestado servicios por un lapso no inferior a 6 (seis) meses. De registrar una prestación menor, no corresponderá otorgarle hasta el año calendario posterior, oportunidad en que se otorgará, juntamente con la licencia anual que corresponda la parte proporcional al tiempo trabajado en el primer año, a razón de una duodécima parte del total de la licencia por cada mes o fracción mayor de 15 (quince) días.- En caso de registrar más de 6 (seis) meses pero menos de 1 (un) año de trabajo, la licencia por vacaciones se otorgará en forma proporcional al lapso de servicio a razón de un doceava parte de la licencia anual, por cada mes o fracción mayor de 15 (quince) días trabajados.-

c) El otorgamiento de esta licencia se efectuará, en todos los casos conforme a las necesidades del servicio y será dispuesta por autoridad competente. La vigencia de la Licencia, estará dada desde el mes de Diciembre del mismo año calendario donde se origina, hasta el 1de marzo del año calendario sub.- siguiente .- La autoridad administrativa no podrá atrasar la licencia del trabajador, por razones de servicio por más de 1 (un) año.-

d) Cuando el trabajador sea titular de más de un cargo rentado en Organismos de la Administración Pública o docente y siempre que las necesidades del servicio lo permiten se le concederá la licencia simultánea.-

OSWALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

M.C. Marcelo Scoto
Controlador por el Personal
S.P.V.

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

BASTIANA JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

- e) El trabajador que presente renuncia a su cargo o sea separado del mismo por cualquier causa, tendrá derecho al cobro de la parte de licencia proporcional al tiempo trabajado en el año calendario en que se produzca la baja, a razón de una doceava parte del total de la licencia por cada mes o fracción mayor de 15 (quince) días trabajados en el año. Para determinar la retribución de un día de licencia, se dividirá por 22 (veintidós) la remuneración mensual que corresponda al trabajador a la fecha de gozar del beneficio.- Igualmente tendrá derecho al cobro de las licencias que le hubieren sido suspendidas o transferidas, siempre que la suspensión o transferencia se hubiere dispuesto en forma legal.-
- f) En caso de fallecimiento de trabajador I, sus derechos - habientes percibirán las sumas que pudieran corresponder por licencias no utilizadas, en base al procedimiento dispuesto en el Inc. e).
- g) En oportunidad de emitirse la resolución de baja del trabajador por cualquier motivo, la Oficina de Personal informará al Departamento de Contaduría, las licencias anuales no utilizadas por dicho trabajador, debiendo esta última dependencia instrumentar los medios para su inmediata liquidación.-
- h) Gozarán del descanso anual según la licencia ordinaria que le correspondiere más 5 (cinco) días adicionales, con percepción de haberes, los trabajadores que desarrollen tareas consideradas riesgosas, penosas, mortificantes, insalubres o determinantes de vejez y/o agotamiento prematuro.-
- i) La licencia podrá interrumpirse por las siguientes causas:
 - 1) Enfermedad del trabajador.-
 - 2) Razones de servicio meritadas en acto administrativo.-
- j) El trabajador podrá hacer uso de hasta 4 (cuatro) fracciones de licencia anual, 2 (dos) no inferiores a 5 (cinco) días, debiendo comunicar tal situación con 2 (dos) días de anticipación. Las fracciones se acordarán conforme a necesidades de servicio.-
- k) La licencia será en todos los casos otorgada por la dependencia donde el trabajador este prestando servicios.-
- l) Las distintas dependencias que integran la Repartición arbitrarán las medidas que estimen pertinentes a efectos de elaborar el plan anual de licencias de su personal dependiente en el que quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización, el cual deberá ser aprobado y notificado a los interesados antes del 1° de diciembre de cada año.-
- m) Durante el período de licencia el trabajador tendrá derecho a la percepción íntegra de su remuneración incluidos los premios, adicionales y suplementos mensuales fijos que haya devengado durante el mes anterior al goce del beneficio. En caso de existir remuneraciones variables, liquidación de horas extras, mayor jornada horaria, dedicación funcional exclusiva, zona inhóspita, desarraigo o situaciones similares, deberán determinarse los promedios, dividiendo las retribuciones anuales o del menor tiempo trabajado por el trabajador por el número de días hábiles por los que se le retribuyó en el mismo período.-

II. LICENCIA DE SALUD Y MATERNIDAD.

ARTÍCULO 234 : Las licencias especiales para tratamiento de la salud son incompatibles con el desempeño de cualquier función pública o privada, y serán acordadas por los siguientes motivos y plazos.-

- a) El trabajador salvo casos de fuerza mayor, deberá dar aviso de la enfermedad o accidente y del lugar en que se encuentra, en el transcurso del primer día y en el horario de labor al que deja de asistir.-

Mientras no lo haga, perderá la remuneración correspondiente a los días en que no preste el servicio, previos al aviso, salvo que la existencia de la enfermedad o accidente, teniendo en cuenta su carácter y gravedad, resulte luego equivocadamente acreditada.

El certificado médico deberá ser presentado dentro de las (72) *setenta y dos* horas hábiles posteriores a la finalización de cada plazo concedido. En caso de que el trabajador se encuentre impedido para movilizarse, el trámite lo podrá realizar cualquier persona muñida de los antecedentes correspondientes.

La autoridad podrá comprobar la existencia de una enfermedad y posibilidad de recuperación con su servicio médico o profesional médico que determine. En caso de disidencia se estará al dictamen de la Junta Médica de la Subsecretaría de Trabajo y de Seguridad Social.

- b) El accidente o enfermedad inculpable que impida la prestación, no afectará el derecho del trabajador a percibir su remuneración durante los siguientes periodos:
 - 1 - Si su antigüedad en el servicio fuera menor de cinco (5) años:
 - de seis (6) meses si no tuviera cargas de familia; y
 - de uno (1) año si tuviera cargas de familia.
 - 2 - Si su antigüedad en el servicio fuera mayor de cinco (5) años:
 - de uno (1) año si no tuviera cargas de familia; y
 - de dos (2) años si tuviera cargas de familia.
- c) Se considerará que el trabajador tiene cargas de familia cuando perciba alguna asignación familiar, efectúe aporte por familiar a cargo en la obra social correspondiente o tenga obligaciones legales alimentarias de conformidad con las leyes vigentes.
- d) La reincidencia de enfermedades crónicas no se considerará nueva enfermedad y, por lo tanto una vez vencidos estos periodos, no generará derecho a período de licencia paga, salvo que el trabajador se haya

incorporado efectivamente al servicio y haya permanecido en él durante un tiempo de por lo menos dos (2) años contados desde la finalización de su licencia paga por la enfermedad de que se trate. El plazo se contará a partir del último mes de licencia con goce de haberes por la enfermedad que se trata.

- e) La concurrencia de varias causas impeditivas de la prestación en un mismo tiempo serán consideradas, a los fines de esta disposición, como una sola enfermedad o accidente.-
- f) Los plazos de licencias previstos, cualquiera sea el diagnóstico de cada accidente o enfermedad, se computan por año calendario. Tratándose de la reincidencia de enfermedades crónicas que no den lugar a licencias pagas darán derecho a la reserva de empleo que seguidamente se detalla.-
- g) Vencido el plazo de licencia paga por razones de salud, si el trabajador no estuviera en condiciones de incorporarse efectivamente al servicio, tendrá derecho a la conservación de su empleo por el término de un año, contado desde el cumplimiento del término de su licencia paga.-
- h) Concluido el período de reserva del empleo de subsistir la causa del impedimento, el trabajador cesará en sus funciones debiendo dictarse el acto administrativo correspondiente.-
- i) En tal supuesto, el trabajador deberá ser indemnizado con una suma compensatoria equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de tres (3) meses.- Dicha compensación será calculada tomando como base la mayor remuneración mensual, normal y habitual percibida durante el último año o durante el tiempo de prestación del servicio si fuere menor.-
- j) Esta indemnización resarcirá al trabajador por su incapacidad y por la pérdida del empleo y no se acumulará con indemnizaciones que por estas causales deba abonar la Dirección, en razón de leyes sancionadas con anterioridad al presente régimen, excepto el caso previsto en el párrafo siguiente.-
- k) Si el impedimento de salud tuviese su causa en alguno de los infortunios contemplados en la Ley N° 9.688, sus modificatorias y complementarias, el trabajador percibirá las indemnizaciones que correspondan de conformidad con dicho régimen, las que se acumularán a la prevista en el párrafo anterior.-
- l) A los fines indemnizatorios la incapacidad deberá ser absoluta y permanente conforme a la ley laboral vigente.
- m) Durante un período de licencia paga por razones de salud, el trabajador tendrá derecho a la íntegra percepción de su remuneración, excepto en lo relativo a los premios que se le abonen en razón de la asistencia efectiva al trabajo y aquellas retribuciones que tengan por objeto compensar los costos que el trabajador debe invertir para el incumplimiento del servicio, que quedarán suspendidos.-
- n) El trabajador estará obligado a someterse al control que se efectúe por el facultativo designado por la Repartición bajo apercibimiento de pérdida en su remuneración y demás sanciones disciplinarias que correspondan por las ausencias injustificadas.-
- o) A los fines del control de la enfermedad el trabajador deberá permanecer en su domicilio o indicar el lugar en que se encuentra.-
- p) La Junta médica de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social fijará los casos en que se autorice el cambio de funciones o reducción horaria de los trabajadores, en razón de su disminución de aptitudes psicofísicas que impidan la prestación de los servicios inherentes a su cargo.- La solicitud de cambio de funciones deberá formalizarse durante el período de licencia paga o reserva de empleo.-
- q) Así mismo, deberá prever la incorporación a sus funciones específicas, si cesara la dolencia o incapacidad que motivó el cambio de funciones o reducción horaria.-

ARTÍCULO 235 : Para el caso de accidente laboral o enfermedades del trabajo, serán de aplicación las normas sobre incapacidad temporaria previstas por la Ley N° 26773, sus modificatorias y complementarias. La licencia respectiva será otorgada con intervención de la Junta médica de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social.-

ARTÍCULO 236 : Establece el siguiente régimen de licencia por maternidad para las trabajadoras en estado de gravidez, que se desempeñan en el ámbito de la Dirección Provincial de Vialidad,

- 1) Ciento veinte (120) días corridos, de licencia por maternidad, pudiendo iniciarse hasta (30) días corridos antes de fecha probable de parto.
- 2) Ciento veinte (120) días corridos, de licencia por adopción, contados a partir de la entrega del niño.
- 3) Ciento veinte (120) días corridos, a partir del alta hospitalaria del recién nacido prematuro.
- 4) Ciento ochenta (180) días corridos, a la madre de Recién Nacido con capacidades diferentes, que necesitan mayor atención física y psicológica, según lo determine la Reglamentación, pudiendo iniciarse hasta (30) días corridos antes de la fecha de parto.
- 5) Ciento ochenta (180) días corridos, a madres con nacimientos múltiples, pudiendo iniciarse hasta treinta (30) días corridos antes de la fecha de parto.
- 6) Durante su licencia, la trabajadora percibirá íntegramente la remuneración, de conformidad con lo previsto. La licencia será con goce íntegro de haberes.
- 7) "Esta licencia no impedirá el otorgamiento de mayores plazos que puedan tener su origen en licencias pagas por razones de salud, si existiera imposibilidad de prestar servicio".

ARTÍCULO 237 - Para atención de un miembro del grupo familiar que se encuentre enfermo o accidentado y requiera la atención personal del trabajador hasta 12 (doce) días laborables por año calendario y de hasta 30 (treinta) días laborables por año calendario, de considerarse que la enfermedad se encuentra dentro de las consideradas catastróficas, con goce de haberes y prorrogables por igual término sin goce de haberes, ésta, teniendo en cuenta las necesidades de servicio. En este caso el trabajador tendrá la obligación de acreditar los presupuestos que le acuerden

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scotti
Consejero por el Personal
D.P.V.

Susana
[Firma]

BASTIAS JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
Bl. TRA. VI. MZA.

50
CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

tal derecho con el certificado médico correspondiente, dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de producida la ausencia.-

Así mismo el trabajador deberá dar aviso a la Jefatura de la cual depende, dentro de la primera jornada laboral de producida la ausencia por este motivo.- El grupo familiar está comprendido por los parientes consanguíneos hasta el tercer grado, el cónyuge o concubino/a que hubiere sido denunciado como tal oportunamente y cualquier otra persona que figure a cargo del trabajador en el legajo personal.-

ARTÍCULO 238 : Las licencias especiales para tratamiento de la salud serán acordadas de conformidad con las siguientes normas:

a)- Cuando el servicio médico de la Repartición estimare que el trabajador padece una afección que lo haría beneficiario de la licencia prevista en el Inc. b) del Art. 234 o a pedido del trabajador podrá sometérselo a examen y reconocimiento del servicio médico de la Repartición.-

b)- Cuando encontrándose en el desempeño de sus funciones, el trabajador debe retirarse del lugar de trabajo por razones de salud, le será considerado el día como licencia por enfermedad, cuando hubiere transcurrido menos de media jornada de labor; caso contrario la licencia será considerada por media jornada de licencia por enfermedad.-

c)- En el caso del Art 234° Inc. b) el trabajador será reconocido por la Junta de reconocimiento médico de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia, al producirse el alta la cual dispondrá, las funciones que podrá desempeñar y/o la reducción o cambio de horario, según su capacidad laboral.-

d)- Cualquier accidente sufrido por el trabajador, siempre que ocurriera en el lugar de trabajo o en el trayecto al o del lugar de trabajo, será causal para incluir la licencia que fuese necesario concederle con cargo al Art. 234° Inc. b).-

- 1) La denuncia del accidente de trabajo deberá efectuarla el Jefe inmediato ante la autoridad administrativa de la dependencia en la que se desempeña el trabajador, dentro de las 48 (cuarenta y ocho) horas de producido,
- 2) Los gastos serán atendidos en su totalidad por la Repartición, o por la A.R.T. contratada a tal efecto.
- 3) Si se verifica que el porcentaje de incapacidad es considerado suficiente para que el sea acreedor a la Jubilación por tal motivo, la Oficina de Jubilaciones de la D.P.V., realizará los trámites ante el organismo encargado de otorgar el beneficio jubilatorio, conjuntamente con el trabajador para que se le otorgue la respectiva jubilación.-

e)- La autoridad competente del servicio médico de la Repartición queda autorizada también para conceder las licencias del Art... 234° Inc. b), d) y e) y solicitar la intervención de la Junta de Reconocimiento Médico de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social de la Provincia cuando corresponda en relación al Art. 234° Inc. c).-

f)- Cuando un trabajador se encontrara en el extranjero y solicitara licencia por enfermedad deberá presentar o remitir para su justificación a la Repartición, los certificados médicos del país donde se encuentre, visados por el Consulado de la República Argentina.-

g)- En el supuesto del parto diferido se ajustará a la fecha inicial de la licencia a que se refiere el Art. 236°, justificándose los días previos a la iniciación real de dicha licencia por el Art. 234° Inc. b). En el caso del parto anticipado se adicionará al período de licencia de post- parto. La iniciación de licencia por maternidad limitará automáticamente a dicha fecha inicial el usufructo de cualquier otra licencia que esté gozando la trabajador.-

h)- Será sancionado conforme a la legislación vigente toda simulación realizada a fin de obtener licencia o justificación de inasistencia, la presentación de certificado falso o la comprobación de la inexistencia de la enfermedad.-

i)- La enfermedad inculpable del trabajador contratado y/o temporario no provoca la prórroga de su contrato el cual concluirá en la fecha prevista de su finalización salvo caso de accidente de trabajo.-

j)- Las licencias por enfermedad comenzadas antes de regir este régimen y cuyo plazo sea ahora inferior que el que por la anterior ley correspondía, se tendrá por concluida cuando se cumpla el plazo menor contado desde la vigencia de la nueva reglamentación.- En ningún caso la licencia puede ser superior a los plazos que esta misma reglamentación fije, contados desde su vigencia.-

k)- Durante un período de licencia paga por razones de salud, el trabajador tendrá derecho a la íntegra percepción de su remuneración, excepto en lo relativo a los premios que se le abonen en razón de la asistencia efectiva al trabajo, salvo que se trate de un accidente de trabajo y aquellas retribuciones que tengan por objeto compensar los costos que el trabajador debe invertir para el cumplimiento del servicio, que quedaran suspendidos. En lo atinente a la liquidación de su remuneración, será de aplicación lo previsto en el inciso 11) del artículo 3° del presente régimen.-

ARTÍCULO 239 : Las autoridades superiores de la Dirección, deberán facilitar todos los medios, elementos y fondos necesarios a Sanidad Laboral o bien al sistema que esta sugiera, para que realice las visitas domiciliarias, haciendo además un seguimiento y estadística de las mismas, de tal modo que se garantice, control y asistencia en un 100 % de las ausencias que se produzcan por enfermedad.

Asimismo Sanidad Laboral con el apoyo de División Personal y División Jubilaciones, cuando un trabajador esté próximo a agotar su Licencia por Enfermedad, se lo examina y determine si se le debe asignar una nueva función de acuerdo a su grado de incapacidad laboral, o si se lo debe jubilar; en lugar de iniciar estos trámites recién cuando el afectado se encuentre con Licencia por Enfermedad sin goce de haberes, de manera que no se sume al problema de salud el económico, que agrave su situación aún más.

III. LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 240 : Las licencias extraordinarias serán acordadas por los siguientes motivos y plazos:

- a) Ejercicio de cargo de representación política.-

- b) Para ausentarse del país acompañando a su cónyuge cuando éste fuera designado por el Gobierno Nacional o Provincial para cumplir una misión en el extranjero mientras dure la misión encomendada.-
- c) Para rendir exámenes: hasta 24 (veinticuatro) días laborables por año calendario.-
- d) Razones Particulares: hasta 1 (uno) año por cada 5 (cinco) años.-
- e) Razones de Estudios: hasta 1 (un) año, prorrogable por un período igual.-
- f) Para realizar estudios o investigaciones científicas, técnicas o culturales que resulten de interés para el país y que aconseje la concurrencia o incorporación del trabajador a Instituciones del país o del extranjero, con previo dictamen de los organismos técnicos correspondientes, nacionales e internacionales, por el lapso que se determine en cada caso.-
- g) Matrimonio – del trabajador: 10 (diez) días hábiles.-
del hijo/a: 2 (dos) días hábiles.-
- h) Actividades deportivas y/o culturales, artísticas no rentadas, ya sea integrando delegaciones representativas o para participar de selecciones previas.-
- i) licencia por donación de Órganos o material anatómico.

ARTÍCULO 241 : Las licencias a que se refiere el Art. 240° se acordarán de conformidad a las siguientes normas:

a)- El trabajador que fuera designado para desempeñar cargos de representación política en el orden nacional, provincial o municipal, o cuando resulte elegido miembro de los Poderes Ejecutivo o Legislativo de la Nación, de la Provincia y de las Municipalidades, queda obligado a solicitar licencia sin goce de haberes mientras dure su mandato, correrá el cómputo de antigüedad, categoría y podrá presentarse en concursos.-

b)- La licencia para ausentarse del país acompañando al cónyuge o concubina/o, por designaciones políticas, se acordará sin goce de haberes.-

c)- La licencia para rendir examen será con goce de haberes y se concederá a los trabajadores que cursen estudios en establecimientos secundarios, especiales, universitarios, oficiales o incorporados y en universidades privadas reconocidas por autoridad competente.-

Esta licencia podrá ser fraccionada a pedido del interesado hasta en 6 (seis) períodos al año y no podrá ser suspendida por razones de servicio, debiendo solicitarla con 2 (dos) días hábiles de anticipación. Al término de cada licencia el trabajador deberá presentar el comprobante respectivo expedido por la autoridad del establecimiento educacional en el que conste que ha rendido examen dentro de los 5 (cinco) días de reintegrarse al trabajo.-

Si al término de la licencia acordada, el trabajador no hubiera rendido examen por postergación de fecha de mesa examinadora, deberá presentar un Certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en el que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará la prueba, quedando hasta entonces en suspenso la justificación de las ausencias en que hubiere incurrido durante la referida prórroga. Esta licencia podrá acumularse a la licencia ordinaria para descanso anual. Corresponderá igualmente licencia, pero sin goce de haberes, al trabajador que deba cursar Seminarios o Trabajos Prácticos, exigidos por planes de la carrera que estuviere cursando, por el término que en total y por toda la carrera no podrá superar los 12 (doce) meses.-

d)- La licencia por Razones Particulares será sin goce de haberes y se concederá a partir de los 3 (tres) meses de antigüedad hasta completar 1 (un) año por cada 5 (cinco) años de servicio que tenga el trabajador en la Dirección, pudiéndose fraccionar y dejando librada su concesión a las posibilidades del servicio. Podrá extenderse hasta un máximo de uno (1) año mas, en el caso que el trabajador cuente con la antigüedad en la misma proporción.-

Las licencias no utilizadas por este motivo, no podrán ser acumuladas a las que correspondan a los períodos siguientes.-

e)- Podrá otorgarse licencia por razones de estudio sin goce de haberes cuando el trabajador deba realizar estudios de especialización, investigación, trabajos científicos, técnicos, culturales o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero, ya sea por la iniciativa particular o por becas otorgadas por instituciones privadas, nacionales o extranjeras. Esta licencia procederá exclusivamente en el caso de la misma, a criterio de autoridad competente no entorpezcan la normal y eficiente prestación del servicio de que se trate y razones de orden administrativo la tornen posible.

Se otorgará la licencia aludida precedentemente con goce de haberes y reconocimiento de antigüedad, cuando el trabajador deba realizar los estudios detallados en el párrafo anterior, y siempre que ello importe un positivo beneficio directo para el estado a juicio del Poder Ejecutivo.-

f)- La Licencia a que se refiere el Inc. f) del Art.240°, será determinada en forma expresa en el Decreto que se dicte para su concesión y obligará al trabajador a permanecer en su función por un período igual al doble del lapso acordado, cuando éste supere los 3 (tres) meses. En caso de que el trabajador deje de prestar servicio en la Repartición o ingresara a otra, siempre dentro de la Administración Pública, la obligación de permanencia se entenderá cumplida en el mismo organismo.-

En caso contrario el trabajador será considerado en la misma situación del que se aleja de la función pública, debiendo reintegrar en uno u otro caso, el importe correspondiente a los sueldos percibidos durante el tiempo que permaneció en uso de licencia de referencia. Asimismo queda obligado a presentar ante autoridad superior de la Dirección de Trabajo sobre la materia abordada durante su concurrencia o incorporación a la entidad en el extranjero o en el país.-

ESTADÍSTICO E. J. M. V. I. N.
Dirección de Control y Rendimiento
Subsecretaría de Trabajo y Seg. Social
MINISTERIO DE TRABAJO Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scota
Consejero de Personal
D. 2. V.

[Handwritten signature]

BASTIENSA, JORGE
Secretario de
Política Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

[Handwritten signature]
CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

Para tener derecho a esta licencia deberá contar con una antigüedad en la Administración Pública de 1 (un) año ininterrumpido y no podrá adicionarse a la prevista en el Inc. d) del Art. 240º.-

g)- Las licencias por matrimonio del trabajador o de sus hijos serán concedidas con goce de haberes y deberán ser solicitadas con 2 (dos) días de anticipación. Su acreditación deberá concretarse dentro de los 2 (dos) días de reintegrarse al trabajo.-

h)- La licencia por actividades deportivas y/o culturales y artísticas, no rentadas se acordará con goce de sueldo cuando sea para justas, torneos, presentaciones, etc., de carácter interprovincial o internacional, a requerimiento del trabajador designado miembro integrante de delegación o participante de selección previa, quien deberá acompañar la constancia respectiva, expedida por autoridad competente, y se extenderá desde la fecha de incorporación a la delegación o de la iniciación de la selección, hasta el día siguiente de regreso al país o de finalización del evento, según corresponda previa certificación de las fechas respectivas.-

También se concederá cuando represente a la Dirección o al SINDICATO., en cualquier evento deportivo.-

i) Licencia por donación e órganos o materiales anatómicos: se concederá hasta veinte (20) días corridos pre operatorio y cuarenta (40) post operatorios de acuerdo a dictamen fundado ante División Sanidad Laboral de la Dirección.-

IV. JUSTIFICACION DE INASISTENCIAS

ARTÍCULO 242 : Los trabajadores tienen derecho a la justificación de las inasistencias en que incurran por las siguientes causas, con goce de haberes:

- a) Nacimiento o adopción de hijos del trabajador varón: 15 (quince) días corridos, inmediatos al nacimiento, o en el caso de adopción inmediatos a la entrega judicial del niño.
- b) Fallecimiento:
 - 1) Del cónyuge o concubino/a y parientes consanguíneos hasta segundo grado: 10 (diez) días hábiles inmediatos a la fecha del fallecimiento. El trabajador podrá reintegrarse a sus tareas habituales antes de los días estipulados, si lo considera oportuno, debiendo observar por lo menos 2 (dos) días sin asistencia.
 - 2) De parientes consanguíneos y afines hasta tercer grado y personas a cargo 1 (uno) día corrido inmediato a la fecha del fallecimiento.-

En todos los casos cuando el fallecimiento ocurriera fuera de la provincia pero dentro del país, no se computará en los plazos establecidos, el tiempo normal empleado en el traslado al o del lugar del fallecimiento.- Deberán contar con un día hábil cuando el fallecimiento coincidiera con días inhábiles.-

- c) Fuerza mayor, conforme a lo establecido en el Art. 243º Inc. b) apartado 4).-
- d) Razones Particulares, hasta 6 (seis) días laborables por año calendario y no más de 2 (dos) por mes.- Esta franquicia podrá fraccionarse en medias jornadas laborables quedando su concesión y/o justificación a criterio del Jefe superior del trabajador, fundada en razones de servicio meditadas mediante acto administrativo.-
- e) Donación de sangre: 1 (un) día en cada oportunidad, los que no podrán exceder de tres (3) al año, con por lo menos 3 (tres) meses de lapso entre donaciones.-
- f) Integración de mesas examinadoras en turnos oficiales de exámenes en la docencia: hasta 10 (diez) días en el año calendario. Se acordará este beneficio exclusivamente a los trabajadores que en forma simultánea con un cargo administrativo ejerzan la docencia, tratándose de cargos compatibles.-
- g) El trabajador que falte por alguna de las razones expuestas en este artículo deberá avisar al Jefe inmediato en el transcurso de la jornada laboral, si no lo hiciera cuando solicite su justificación en el formulario correspondiente, dentro de las 72 (setenta y dos) horas de reintegrado al trabajo deberá fundamentar o aclarar el motivo por el cual no dio aviso y aclarar o acreditar los motivos de su inasistencia.-

Por falta de acreditación y/o aclaración las inasistencias injustificadas serán sin goce de haberes.-

V. FRANQUICIAS

ARTÍCULO 243 .- Se acordarán franquicias en el cumplimiento de la jornada de labor, en los siguientes casos:

- a) Toda trabajadora madre de lactante tendrá derecho a la reducción horaria prevista en el Art. 244º del presente régimen.-
- b) El trabajador de la Dirección deberá cumplir con el horario oficial establecido gozando de una tolerancia de 10 (diez) minutos sobre la hora de entrada, no excediendo la sumatoria, los 30 (treinta) minutos mensuales.-

Se considera tardanza al registro de la asistencia luego de la tolerancia reglamentaria precedentemente.-

Las tardanzas se consideran faltas administrativas y darán lugar al descuento de la remuneración y retribuciones del trabajador, conforme a lo siguiente:

- 1) Medio día por cada 30 (treinta) minutos que sumen las tardanzas producidas en el mes, que hayan sido inferiores cada una de ellas a 30 (treinta) minutos.-
- 2) Medio día, por cada tardanza superior a 30 (treinta) minutos.-
- 3) Día completo, cuando el trabajador se presentare al servicio pasado los 50 (cincuenta) minutos de la tolerancia establecida.-

- 4) A exclusivo criterio de la autoridad de aplicación si existiesen circunstancias de fuerza mayor, debidamente acreditadas, tales como huelga en los transportes, factores climáticos o telúricos y casos similares, que hubiesen impedido la asistencia puntual, podrá justificarse excepcionalmente las tardanzas incurridas, sin descuento de remuneraciones.-
- c) Limitase a 4 (cuatro) por mes, por un tiempo total de 3 (tres) horas como máximo, las salidas en horas de oficina sin cargo de compensación. Pasado dicho lapso, las salidas del expresado carácter quedan sujetas sin excepción a la correspondiente compensación horaria.-
- d) Cobro de haberes y/o gestión de tarjeta o medio de pago de haberes, hasta 3 (tres) horas por mes.

ARTÍCULO 244 .- De acuerdo a lo establecido en el Inc. a) del Art. Anterior, la trabajadora madre de lactante podrá optar por:

- 1) Disponer de dos descansos de media hora cada uno para atención del hijo en el transcurso de la jornada de trabajo.-
- 2) disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola a una hora antes.-
- 3) disponer de una hora en el transcurso de la jornada de trabajo.-

Esta franquicia se acordará por espacio de 365 (trescientos sesenta y cinco) días corridos, contados a partir de la fecha de finalizada la licencia por maternidad.-

Este plazo excepcionalmente podrá ampliarse hasta por 6 (seis) meses en casos especiales, previo examen médico del niño, quedando bajo la absoluta responsabilidad del cuerpo médico de la Dirección, la concesión de la referida prórroga, como asimismo del beneficio de que se trata el presente artículo.-

En caso de nacimiento múltiple se le concederá a la trabajadora esta franquicia por 180 (ciento ochenta) días más sin examen previo de los niños; en caso de nacimiento único. La franquicia a que se alude y su posible prórroga, solo alcanzará a las trabajadoras cuya jornada de trabajo sea superior a 4 (cuatro) horas diarias.-

VI. FRANCO COMPENSATORIO Y DIA DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 245 .- Franco compensatorio es la compensación para el descanso psicofísico del trabajador, por prestar servicios durante los días que no le correspondía habitualmente hacerlo.-
Esta compensación es compatible con la percepción de los adicionales que le correspondan al trabajador por los servicios prestados.-

El jefe inmediato superior otorgará el franco compensatorio al trabajador que le correspondiere, conforme a las necesidades del servicio, meritadas en acto administrativo, previa solicitud del interesado.-

El trabajador deberá hacer uso del franco compensatorio dentro de los 60 (sesenta) días de originado el mismo, caso contrario perderá el derecho a su uso; no pudiendo ser postergado mas allá de este plazo por razones de servicio.-

ARTÍCULO 246 .- Queda reconocido como día del Trabajador Vial el 5 (cinco) de Octubre de cada año, a cuyos efectos la Dirección acordará asueto a todo el personal, según lo establecido en el Art.116º capitulo XIX, con goce de remuneración y retribuciones, con excepción del indispensable para la atención, al que se concederá el correspondiente franco compensatorio.

VII. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 247 : El trabajador tendrá derecho a usar desde la fecha de su incorporación, las licencias regladas en el presente Convenio, por los lapsos y en las formas que estuvieran expresadas.-

ARTÍCULO 248 : El trabajador no perderá el derecho a la percepción del adicional por presentismo por incurrir en las siguientes inasistencias y franquicias con goce de haberes:

- a) Licencia Ordinaria para descanso anual.-
- b) Donación de sangre.-
- c) Fallecimiento de familiares y/o personas a cargo.-
- d) Accidentes de trabajo.-
- e) Licencia especial por maternidad, por adopción y lactancia materna.-
- f) Nacimiento de hijo o adopción del trabajador varón.-
- g) Permisos para rendir exámenes, por el día del examen exclusivamente.-
- h) Por uso de francos compensatorios.-
- i) Por uso de horas particulares durante la jornada de trabajo.-
- j) Licencias, permisos y/o franquicias gremiales.- (Ver Gremiales Licencias)
- k) Licencias, por enfermedad, por el tiempo en que el trabajador se encuentre internado en un centro hospitalario o asistencial exclusivamente.-
- l) Cobro de haberes y/o gestión de tarjeta o medio de pago de haberes.

OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laboral
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scota
Asesor del Personal

S. J. Scalet

BASILIAS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
Si. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DIAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

Por la primera ausencia justificada o no, no incluida en los incisos anteriores perderá el derecho a la percepción del 33% del presentismo; por la segunda ausencia del mismo concepto perderá el derecho de percibir el 50% del presentismo; por la tercera ausencia perderá el derecho del 100% del presentismo.-

ARTÍCULO 249 : La oficina de Personal de la Dirección, remitirá informe de la asistencia del personal adscripto a esta Repartición al Organismo del cual depende. Asimismo requerirá de la asistencia del personal de la Dirección adscripto a otro Organismo.-

El personal de Vialidad adscripto a otros Organismos se regirá únicamente por las disposiciones del presente régimen.-

ARTÍCULO 250 : La Comisión Paritaria Provincial, será quien dilucidará toda duda que surja de la interpretación por la aplicación del presente régimen de licencias.-

VIII. INCAPACIDAD

ARTÍCULO 251 : Con referencia al vacío procedimental que pudiera generarse, por la legislación de Riesgos de Trabajo, que impidiera constituir las Juntas Médicas en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social para dictaminar sobre las incapacidades laborales derivadas de situaciones contempladas en la mencionada Ley de Trabajo (L.R.T. 24557), las partes acuerdan el siguiente procedimiento, a efectos de facilitar los Acuerdos en Sede Administrativa, evitando onerosos gastos que pueden derivar de planteos judiciales:

- A. : Constituir en la Dirección Provincial de Vialidad una junta médica, la que deberá estar integrada por médicos representantes del Departamento de Sanidad Laboral de la D.P.V., y un médico representante del trabajador, que será designado por este, o en su defecto con su consentimiento por el Sindicato
- B. : Cada uno de los facultativos presentará en el tiempo y la forma prescrita por la L.R.T., el informe o dictamen individual respecto a las dolencias del trabajador y el porcentaje de incapacidad atribuido al mismo.
- C. : En el caso de que los dictámenes no coincidan y exista desacuerdo entre los facultativos respecto a la incapacidad sufrida por el trabajador, deberá recurrirse a la Superintendencia de Riesgo del Trabajo, la que previa revisión de los antecedentes del trabajador, emitirá dictamen, el cual de ser aceptado por las partes, seguirá luego el trámite previsto en los artículos siguientes en cuanto homologación y pago.
- D. : En el caso en que ambos dictámenes coincidan y por lo tanto exista acuerdo sobre la incapacidad se remitirán dichos dictámenes junto con el acuerdo sobre la incapacidad otorgada al trabajador, a la Dirección y Sindicato., siempre y cuando el trabajador haya prestado el consentimiento prescrito en el inciso A) del presente Artículo, a los efectos de que estos signen en carácter de partes el referido acuerdo.

CAPITULO XXVIII. HIGIENE, SEGURIDAD, MEDICINA DEL TRABAJO Y MEDICINA PREVENTIVA

ARTÍCULO 252 : Las partes acuerdan que en virtud de las competencias conferidas a la Comisión Paritaria Interna, en el Art. 115º inc. o), del presente Convenio, en lo que respecta a la Higiene y Seguridad, medicina del trabajo y medicina preventiva, a tal fin se constituirá la Comisión Provincial de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, la cual desarrollará su cometido en coordinación con la Comisión Paritaria Interna y estará constituida por tres (3) representantes de la Dirección y tres (3) representantes del Sindicato, pudiendo tanto la Dirección como el Sindicato para integrar esta Comisión, con acuerdo de partes, designar a trabajadores, asesores o profesionales, de otros organismos, entes estatales, Universidades e Institutos Tecnológicos del medio u otra Provincia, o particulares, cuya formación, este íntimamente relacionada con el fin propuesto. Los gastos y responsabilidades correrán por la parte que lo solicite. La Comisión se dará sus autoridades y determinará sus autoridades y determinará las responsabilidades de ellas.

ARTÍCULO 253 : Las Resoluciones de la Comisión Provincial de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo, se tomarán por acuerdo de partes. En caso de desacuerdo, se mencionará los puntos de vista de cada uno de los sectores, como así también las sugerencias propuestas para superar el problema, dirimiendo la Comisión Paritaria Interna.

ARTÍCULO 254 : La Comisión Provincial de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo tendrá como funciones, en lo que respecta a la Higiene y Seguridad, las que se detalla a continuación y otras que pudiera delegar las Comisiones Paritarias Provincial e Interna:

- a) Proponer un programa ejecutivo de Higiene y Seguridad en el Trabajo a desarrollar por la Dirección.
- b) Proponer un programa de prevención de accidentes laborales a implementar por la Dirección.
- c) Colaborar y elaborar normas, procedimientos de Higiene y Seguridad en el Trabajo y generar amplia difusión de las mismas a través de folletines, guías y todo otro medio de capacitación a llevar a cabo por la Dirección.
- d) Llevar a cabo programas de capacitación de temas de Higiene y Seguridad y Medicina del Trabajo

- e) Efectuar el control de las normas y procedimientos de Higiene y Seguridad en el Trabajo, desarrollado e implementado por la Dirección.
- f) Elaborar las especificaciones de compra de todos los equipos de protección personal que se requiera para su uso, en base a las reglamentaciones vigentes.
- g) Fijará la política a los efectos de dar cumplimiento en los ambientes laborales y comisiones de trabajo para que se encuadren dentro de parámetros normales para la salud del trabajador (como por ejemplo contaminación ambiental, carga térmica, tipos de Radiaciones en especial a las radiaciones emergentes de los arcos de soldadura, trabajos en altura, con riesgo eléctrico, emanaciones, sobre todo las derivadas de la utilización de asfaltos y emulsiones)
- h) Establecerá pautas claras de los problemas acarreados por los ruidos y las vibraciones a los trabajadores de la Dirección.
- i) Se fijarán las condiciones que deben reunir los locales de labor en lo que respecta a iluminación y ventilación, iluminación, salidas y planes de emergencia.
- j) Elaborará una normativa en lo que respecta a: su uso, mantenimiento y posible baja por problemas de seguridad. En todo elemento que posea presión interna (calderas, calderines, etc.)
- k) Entenderá en todo lo que respecta a las instalaciones contra incendios de las áreas de labor por medio de las unidades técnicas que correspondan (matafuogos, detección, red de incendio fija, etc.) En lo que respecta a la formación y actualización de las Brigadas de lucha contra incendios de las dependencias de la Dirección.
- l) Llevará a cabo las estadísticas de los accidentes laborales y enfermedades profesionales acaecidas al personal dependiente de la Dirección.
- m) Prestar asesoramiento y opinión en los siguientes Items:
 - 1) Planificación y/o construcción de los nuevos edificios y modificación de los existentes.
 - 2) En lo que hace a ventilación, extracción y conducción de fluidos que generen condiciones de ambiente laborales dentro de los parámetros de confort ambiental.
 - 3) En la compra de nuevas maquinarias viales, sobre la observación de las normas de higiene y Seguridad y ergonomía y confort de cabinas, asientos y habitáculos.
 - 4) En la adopción, colocación y uso de todo tipo de dispositivo de seguridad concerniente a la prevención de accidentes.
 - 5) En la provisión del agua para consumo humano y para otros menesteres.
 - 6) En el cumplimiento a las normas IRAM en lo que respecta a los colores de seguridad en instalaciones y equipos.
 - 7) En lo que respecta a instalaciones eléctricas, tomando como guía lo normado la Ley Nacional N° 19587 y sus Decreto reglamentarios.
 - 8) Prestará apoyo técnico profesional en lo que respecta a todos los temas de capacitación en higiene, seguridad y medicina del Trabajo.

ARTÍCULO 255 : La Comisión Provincial de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo tendrá como funciones, en lo que respecta a la Medicina Preventiva y del Trabajo, las que se detalla a continuación:

- a) Determinará la periodicidad del examen a efectuar a cada trabajador, teniendo en cuenta la función en la que se desempeña, en especial en lugares o funciones declarados insalubres o que a juicio de la Comisión se consideren de riesgo para la salud, siendo estos exámenes especiales, periódicos, pre ocupacionales y post ocupacionales.
- b) Realizará por intermedio del profesional médico laboralista que designe la Dirección, la fiscalización y control de los exámenes que se efectúen a los trabajadores, como así también el seguimiento de los tratamientos más adecuados que surjan de los exámenes practicados.
- c) La comisión aprobará oportunamente un modelo de ficha de Legajo clínico, para la registración de los resultados de los exámenes, datos clínicos, historia de vacunación y todo lo concerniente a la salud. Como también se propondrá un sistema informatizado.
- d) Propondrá planes de vacunación y campañas de salud preventiva, relacionados con las actividades en que se desempeñan los trabajadores. En la medida de las posibilidades estos deberán ser extensivos al grupo familiar primario del trabajador
- e) Propondrá planes de capacitación sobre salud y adicciones.
- f) Propondrá planes de acción en accidente de trabajo y/o emergencias medicas, producidas en el lugar de trabajo o en el trayecto, teniendo principal atención en aquellos inaccesibles, remotos o inhóspitos donde se desempeñen comisiones de trabajo. Estos procedimientos deben prever escenarios de traslado, contención, RCP, comunicación adecuada y todo aquello que sea necesario para la atención primaria del trabajador con la premura que la ciencia médica aconseja.

ARTÍCULO 256 : La Comisión Paritaria Interna, deberá entregar a la Paritaria Provincial, en un plazo no mayor de ciento ochenta (180) días contados a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio, los planes realizados por la Comisión Provincial de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo para el cumplimiento de lo previsto para su aprobación y puesta en práctica, mientras, tanto la Dirección se compromete a cumplir como mínimo las actuales condiciones de Higiene, Seguridad y Medicina del Trabajo.

ARTÍCULO 257 : Deberán realizarse exámenes médicos periódicos, que consistirá como mínimo en:

- 1) Examen clínico completo que incluirá la agudeza visual en ambos ojos, por separado y audiometría en los casos de trabajo en ambientes ruidosos todo lo cual se asentará en una ficha que integrará el legajo médico.
- 2) Radiografía panorámica de tórax o abreugrafía, fehacientemente identificadas mediante tipos de plomo o procedimientos similares.
- 3) Intradermoreacción de mantoux inoculando tuberculina purificada, en caso de no haber sido cumplimentada la Ley N° 14837 de vacunación antituberculosa y su Decreto Reglamentario N° 9217/60 y vacunación B.C.G. si fuera necesario.

DEMANDO E.
 Director de Control y R.
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEC. SOCIAL
 MINISTERIO DE TRABAJO,
 GOBIERNO

Lic. Marcelo Scota
 Coordinador del Personal

SUSANOR

BASTIANS A. JORGE
 Secretario de
 Política y Estadística Vial
 SI. TRA. VI. MZA.

Secretario General
 Si. Tra. Vi. Mza.

- 4) Exámenes de laboratorio que comprenderán como mínimo: análisis completo de orina, eritrosedimentación, hemograma, glucemia, azoemia, reacciones para investigar sífilis y Chagas Mazza, HIV.
- 5) Adicción
- 6) Colores
- 7) Diabetes hipertensión arterial

ARTÍCULO 258 : Deberán realizarse exámenes médicos pre ocupacionales y post ocupacionales, que deberán constar con los estudios que la legislación solicite a tales fines

ARTÍCULO 259 : La Dirección deberá arbitrar los medios para proveerse de una unidad sanitaria rodante, dotadas de consultorio para clínica médica y cardiología, consultorio para radiología, laboratorio de análisis y análisis respiratorio como mínimo, con el personal profesional y de enfermería necesarios, para poder realizar los exámenes médicos en cada lugar de trabajo. Caso contrario deberá proveer transporte y viáticos para cada trabajador que se traslade a los centros urbanos para completar su chequeo médico periódico.

ARTÍCULO 260 : Si por los estudios realizados o por los consejos del médico se estimare necesario, el trabajador será citado para su consulta por un médico especialista.

ARTÍCULO 261 : Cuando se encontraran enfermedades se le comunicará al trabajador el tratamiento a realizar por el médico que corresponda, debiendo quedar constancia por escrito de la comunicación.

ARTÍCULO 262 : Si del resultado de estos exámenes surgiere alguna afección la Dirección tomará las medidas necesarias para someter a los trabajadores afectados al tratamiento necesario mientras estén al servicio de la Dirección.

ARTÍCULO 263 : Tanto las fichas, como el sistema y los datos que contengan, deberán ser de acceso restringido y resguardar la discreción que requiere la salud del trabajador.

ARTÍCULO 264 : SALAS DE PRIMEROS AUXILIOS: La Dirección instalará en sus edificios, donde mejor corresponda de acuerdo a las disposiciones legales vigentes, salas de primeros auxilios. Además se instruirá a los trabajadores amplia y regularmente, en forma teórico- práctica.

ARTÍCULO 265 Para el traslado de los accidentados o emergencias médicas que se presenten en horario de trabajo a los centro de sanidad u hospitales, con la premura que la ciencia médica aconseja, cualquiera sea el lugar o la función en la que se desempeñe el trabajador. La Dirección estará obligada a prestar servicios de emergencia con los adelantos técnicos y científicos, como también la capacidad de alcanzar lugares inaccesibles, remotos o inhóspitos donde se desempeñen comisiones de trabajo.

CAPITULO XXIX. EL RÉGIMEN DEL APRENDIZ:

I. DISPOSICIONES GENERALES DEL RÉGIMEN DE APRENDIZ

ARTÍCULO 266 El contrato de aprendizaje tendrá finalidad formativa teórico-práctica. Se celebrará por escrito entre la Dirección y un joven sin empleo, de entre dieciséis (16) y veintiocho (28) años, cumplidos al momento del contrato. El fin es el de proveer a la Actividad Vial, estatal y privada, de recursos humanos formados y certificados en competencias necesarias para el desarrollo de la actividad.

ARTÍCULO 267 Fijáanse los siguientes requisitos generales para el ingreso como aprendiz

- a) Ser argentino nativo o naturalizado con cinco años de ejercicio de la ciudadanía, salvo casos de excepción que lo justifiquen.
- b) Gozar de buena salud y aptitud psico- física, la cual deberá ser controlada en oportunidad del ingreso conforme a los procedimientos establecidos en la "DIRECCIÓN".
- c) Poseer condiciones de buena conducta, certificado por organismo competente.
- d) No ser infractor a las leyes de documentación e identidad.

ARTÍCULO 268 No podrán ingresar, ni permanecer como aprendices, quienes no cumplan con las inhabilitaciones aludidas en el artículo 9º del presente Convenio.

ARTÍCULO 269 Este contrato de trabajo, tendrá una duración mínima de tres (3) meses y una máxima de un (1) año.

ARTÍCULO 270 A la finalización de cada trimestre, el aprendiz deberá rendir una evaluación teórica práctica y a la finalización del contrato un final. La Dirección, deberá entregar al aprendiz un certificado suscripto por el responsable legal de la empresa, que acredite la experiencia o especialidad y las competencias adquiridas.

ARTÍCULO 271 La jornada de trabajo de los aprendices no podrá superar las treinta (30) horas semanales, incluidas las correspondientes a la formación teórica. Se establece como horario oficial de inicio de la jornada de trabajo a partir de las 7,00 horas. El inicio de la jornada, podrá ser modificado solo en los meses de mayo a julio de cada año; tal horario podrá fluctuar entre las 7,00 y las 8,00 horas en estos meses, de acuerdo a las necesidades de servicio o disponibilidad de formación teórica.-

ARTÍCULO 272 : No podrán ser contratados como aprendices aquellos que hayan tenido una relación laboral previa con la Dirección. Agotado su plazo máximo, no podrá celebrarse nuevo contrato de aprendizaje respecto del mismo aprendiz.

ARTÍCULO 273 : El número total de aprendices contratados no podrá superar el diez por ciento (10%) de la planta de trabajadores Permanentes.

ARTÍCULO 274 Los postulantes se inscribirán a partir del 5 de Octubre de cada año, efectuándose una selección, a través de examen de ingreso en el mes de Diciembre, se priorizará en caso de empate:

- 1- Mejores promedios de escuelas técnicas.
- 2- Mejores Promedios de escuelas no técnicas.
- 3- Zonas alejadas o consideradas inhóspitas.

ARTÍCULO 275 : Tendrá prioridad el hijo de trabajadores viales fallecidos y en actividad, en un número no inferior al cincuenta por ciento (50%) del total de aprendices, la nómina de estos será propuesta por el Sindicato.

ARTÍCULO 276 : La Dirección deberá preavisar con treinta (30) días de anticipación la terminación del contrato o abonar una indemnización sustitutiva de medio mes de sueldo. El contrato se extinguirá por cumplimiento del plazo pactado; en este supuesto la Dirección no estará obligada al pago de indemnización alguna al trabajador sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior. Si la Dirección incumpliera las obligaciones establecidas en este capítulo se convertirá a todos sus fines en un contrato por tiempo indeterminado.

ARTÍCULO 277 Trabajo de menores: La Dirección, dará cumplimiento a las disposiciones legales y sus reglamentaciones en cuanto rigen el trabajo y el descanso de menores de 18 años. La Dirección, está obligada a proveer ropa de trabajo, elementos de seguridad, Obra Social, seguro de vida obligatorio y cobertura de accidente de trabajo. Pago de asignaciones familiares, según leyes provinciales

ARTÍCULO 278 : El aprendiz, recibirá una remuneración mensual estímulo equivalente a:

remuneración	Adicional función vial	Tiempo
Equivalente a clase I convenio	100 %	Primeros 3 meses hasta los 6 meses
Equivalente a clase II convenio	100 %	Posterior a los 6 meses

remuneración	Adicional función vial	Tiempo
1014,97	2300,00	Primeros 3 meses hasta los 6 meses
1128,65	2300,00	Posterior a los 6 meses

- 1) Las presentes remuneraciones, estén sujetas a aportes patronales y de obra social.
- 2) Serán financiadas con la partida de personal y deberá estar contemplada en cada presupuesto.
- 3) La remuneración será proporcional a los días de asistidos.

ARTÍCULO 279 : Si el aprendiz, incurriera en 3 (tres) inasistencias injustificadas consecutivas o alternadas, en el período de contrato, se considerará falta grave y el contrato se extinguirá en forma inmediata, en este supuesto la Dirección no estará obligada al pago de indemnización alguna. En cuanto a la justificación de inasistencias se tomará lo indicado para los trabajadores en el Capítulo XVII, artículo 242° del presente Convenio.

ARTÍCULO 280 : Si el aprendiz, incurriera en 5 (cinco) tardanzas consecutivas o alternadas, en el período de contrato, se considerará falta grave y el contrato se extinguirá en forma inmediata, en este supuesto la Dirección no estará obligada al pago de indemnización alguna.

ARTÍCULO 281 : La Paritaria Interna será la encargada de dirimir cualquier controversia que surgiera en la aplicación del presente régimen de aprendizaje.

II. DEBERES Y DERECHOS DEL APRENDIZ

ARTÍCULO 282 :- Los aprendices comprendidos en el presente Capítulo de este convenio, adquieren los derechos y contraen los deberes establecidos en el presente artículo: -

SON DEBERES DE LOS APRENDICES:

- a) EL aprendiz debe procurar su mayor eficiencia y capacidad tanto en la prestación, tareas y trabajos encomendados y la formación teórico práctica como también realizarla con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a los medios que se le provea.
- b) Cumplir las órdenes del instructor o superior jerárquico, debiendo observar dicha orden las siguientes condiciones:

- 1) Que emane del Instructor o superior jerárquico dentro de los límites de su competencia.
- 2) Que sea relativa a las obligaciones del servicio.
- 3) Que no sea manifiestamente ilícita. Cuestionada la orden del superior, la insistencia deberá consignarse por escrito.

OSVALDO F. MARI
Director de Control y Rel. Externas
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scotti
Consejero por el Personal
D.T.V.

BASTIANS A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DIAZ
Secretario General
SI. Tra. Vi. Mza.

- c) Cuidar y velar por los bienes de la Dirección.
- d) Observar conducta, moral, ética y costumbre, dignas del decoro.
- e) Mantener en secreto, aun después de haber cesado el contrato de aprendizaje, los asuntos del servicio que por su naturaleza o en virtud de disposiciones especiales, sea necesario.
- f) Proceder con cortesía, diligencia y ecuanimidad en el trato con otros aprendices, trabajadores, usuarios y público.
- g) Demostrar espíritu de cooperación, solidaridad y respeto con los demás aprendices y trabajadores de la Dirección.
- h) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de formación teórica y práctica.
- i) Dar cuenta por la vía jerárquica correspondiente de las irregularidades administrativas llegadas a su conocimiento.
- j) Excusarse de intervenir, en todo aquello en que su actuación, pueda originar interpretaciones de parcialidad y/o incompatibilidad.
- k) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- l) Promover las acciones judiciales que correspondan y ponerse a disposición de la justicia, cuando fuera objeto de imputaciones presuntamente delictivas, relacionadas con su función, además deberá declarar en los sumarios administrativos ordenados por autoridad competente, siempre que no tuviera impedimento legal para hacerlo.
- m) Declarar los servicios prestados y hacerlos certificar oficialmente, para que le sean computados a los fines correspondientes.
- n) Mantener legalmente actualizado su domicilio en forma permanente y si tuviera el grupo familiar a su cargo.
- o) Usar la ropa de trabajo, uniformes, elementos de seguridad, cuidando de su buen uso y limpieza.
- p) Utilizar los útiles, herramientas, maquinarias, instrumentos y todo aquel elemento de trabajo que le haya sido suministrado.
- q) Someterse a los exámenes médicos, clínicos, psicofísicos rutinarios, como también los que ordenare en forma extraordinaria la Administración, el área de salud, o bien la legislación vigente.
- r) Rendir los exámenes y concurrir a las clases de formación teórico prácticas, en el lugar que se establezcan, dentro del horario establecido
- s) Observar y hacer observar las normas y procedimientos de higiene y seguridad.

QUEDA PROHIBIDO AL APRENDIZ:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros, vinculados con la dirección.
- b) Promover o aceptar homenajes y todo otro acto que implique sumisión u obsecuencia a los Instructores o superiores jerárquicos.
- c) Arrogarse atribuciones que no le correspondan.
- d) Percibir estipendios, aceptar homenajes o recompensas que no sean las determinadas por normas vigentes.
- e) Utilizar con fines particulares los elementos de transporte, herramientas, maquinarias y útiles de trabajo destinados al servicio oficial y los servicios del personal.
- f) Ser directa o indirectamente proveedor o contratista habitual o accidental de la Dirección y cualquier actividad que pueda considerarse incompatible con la actividad pública.

SON DERECHOS DEL APRENDIZ:

- a) Ningún aprendiz podrá ser privado de cualquiera de sus derechos ni sufrir alteraciones en su actividad funcional, ni discriminación, por motivos de convicción filosófica, raciales, religiosos, ideológicos o políticos, situación física, social o personal. Queda prohibido exigir atestaciones de ideología política como condición para ingresar como aprendiz...
- b) Goce de una retribución acorde y actualizada de acuerdo por las prescripciones del presente convenio
- c) Subsidio, compensación, viáticos, premios, etc., que establezca la Paritaria Provincial o las leyes nacionales o provinciales.
- d) Interponer reclamos fundados y documentados por cuestiones relativas a calificaciones y/o sanciones disciplinarias, etc.; Los que serán dirimidos por la Paritaria Interna
- e) La libre asociación y agremiación de acuerdo a la Constitución Nacional y leyes reglamentarias vigentes para la defensa de sus intereses profesionales.
- f) Recibir la formación teórica práctica objeto del presente Régimen, recibiendo la certificación si hubiese cumplido con los requisitos de asistencia, puntualidad y exámenes
- g) Toda mención, felicitación y reconocimiento efectuada al trabajador, interna o externa, deberá ser registrada en su legajo personal previa notificación.
- h) El Aprendiz tendrá derecho a salidas en horas de oficina sin cargo de compensación, por un total de tres (3) horas como máximo al mes. Pasado dicho lapso las salidas del expresado carácter quedan sujeta a la correspondiente compensación horaria.
- i) El Aprendiz gozará de una tolerancia de diez (10) minutos sobre la hora de entrada, con un máximo de treinta (30) minutos mensuales.
- j) Si el aprendiz fuese demandado por daños a terceros con motivo de su trabajo y en el ejercicio de sus funciones, las costas deberán ser soportadas por la Dirección, excepto en el caso de dolo o culpa grave del aprendiz.
- k) Las obligaciones, prohibiciones y derechos establecidos precedentemente lo son sin perjuicio de otras obligaciones y derechos no mencionados pero que se desprenden del deber de obrar de buena fe y los propios de un buen aprendiz y un buen empleador.

III. DE LA FORMACIÓN TEÓRICO PRÁCTICA DEL APRENDIZ

ARTÍCULO 283 la formación teórico práctica, tendrá como objetivo estimular las competencias necesarias para desempeñarse eficientemente en la actividad vial. Esto es dotar a los aprendices del "Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, observables y medibles, cuya aplicación en el trabajo se traduzca en un desempeño superior del trabajador operativo, técnico o profesional, debiendo contribuir al estudio, planificación, mantenimiento, conservación, operación, administración y/o construcción de las redes viales"

ARTÍCULO 284 La formación teórico Práctica, deberá contar como mínimo:

1. Formación General: orientado a la capacitación actitudinal y de valores.

El hombre. La familia. La sociedad. El estado. El hombre: definición, derechos y deberes. Cultura del trabajo: definición objetiva del trabajo. Sus valores. La motivación, intrínseca, extrínseca y trascendente. Condiciones y medio ambiente del trabajo. La vocación; el sentido de pertenencia, la responsabilidad. El sacrificio. El bien común. Responsabilidad social (duración mínima 4 (cuatro) días hábiles)

2. Formación técnica: que permita a los beneficiarios comprender globalmente lo que significa la actividad vial, la necesidad del camino como infraestructura del desarrollo económico social, y el papel que les cabe a cada actividad específica en que se capacita, dentro de este contexto gerencial.

El camino: importancia social y económica. El transporte: sistema multimodal de transporte. Su importancia. La infraestructura vial. Planificación, proyecto y construcción del camino. Distintas etapas. El mantenimiento: a) conservación, b) rehabilitación, c) reconstrucción. Participación en cada etapa de: Topógrafos, laboratoristas, equipistas, o maquinistas, el mantenimiento preventivo y correctivo. Higiene y seguridad en el trabajo. (duración mínima 4 (cuatro) días hábiles)

3. Capacitación específica en cada área.

En la medida de las posibilidades, los aprendices deberán tener pasantías teórico prácticas en las siguientes áreas, con una estada mínima de 4 (cuatro) días hábiles en el sector:

- Laboratorio.
- Talleres- Mantenimiento
- Contable - administrativa
- Estudio, Proyecto y planeamiento, topografía.
- Mecanizada - Operativa
- Conservación de redes

ARTÍCULO 285 : Todo gasto o viáticos que se originen, en virtud de las actividades prácticas o de formación teórica de los aprendices, debido a traslados o refrigerios, serán a cargo de la Dirección, por devolución de gastos o bien tarifados, según sea más conveniente para las partes.

ARTÍCULO 286 : El financiamiento de los gastos originados en la formación teórico práctica, excepto pago de remuneraciones, será financiado con recursos de coparticipación y deberá estar contemplado en cada presupuesto.

ARTÍCULO 287 : Cláusula Transitoria: Intertanto se implementa la denominación presupuestaria "APRENDIZ VIAL", la contratación se incluirá en la denominación presupuestaria de cargos Temporal.

IV. DE LOS INSTRUCTORES:

ARTÍCULO 288 **DEFINICION:** Es el trabajador técnico, profesional o idóneo que, independientemente de su cargo, clase o carrera, por su conocimiento y perfil dentro de un oficio, profesión o especialidad determinado, está capacitado y cumple con el perfil indicado y asume la responsabilidad de instruir a los aprendices a su cargo. Debe tener reconocida experiencia 5 (cinco) años en la función afín a la especialidad que propone formar y cursos de capacitación.

ARTÍCULO 289 : **TAREAS:** Le serán asignados bajo su tutoría y total responsabilidad, un número determinado de aprendices, a los cuales deberá acompañar para que las instrucciones teórico prácticas, tengan el mejor aprovechamiento y se observen normas culturales de la organización.

- a. Instruir a los aprendices sobre las técnicas, prácticas y conocimientos, tendientes a lograr mayor eficiencia y calidad de los trabajos.
- b. Realizar o verificar los controles de las distintas tareas que emprendan los aprendices a su cargo.
- c. Informar sobre la capacidad operativa de los aprendices, en base a planillas o exámenes objetivos, sugiriendo el perfil obtenido de acuerdo a la idoneidad demostrada.
- d. Organizar, verificar y completar todas las tareas inherentes a su función dando cumplimiento a las instrucciones de su Jefe y/o tomando decisiones propias de rutina.
- e. Cumplir las normas de seguridad e higiene laboral.
- f. Cumplir y hacer cumplir la Convención Colectiva vigente.

ARTÍCULO 290 : Aquellos trabajadores que deseen postularse como "Instructor de Aprendiz", deberán inscribirse a partir del 5 de Octubre de cada año, Paritaria Interna efectuará la selección de los Instructores más aptos, en el mes de Diciembre y en lo posible de un suplente. En el caso que no existan inscriptos en una determinada especialidad o zona geográfica, o bien que el perfil de los inscriptos no sea apto, Paritaria Interna propondrá Instructores, entre los trabajadores más idóneos, podrán ser convocados cualquier trabajador a partir de clase XI, los cuales deberán asumir la responsabilidad asignada.

OSWALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lt. Marcelo Scota
Comodoro por el Personal
D. R. V.

BASTIASA, JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

ARTÍCULO 291 : Los trabajadores designados como Instructores de Aprendizaje, recibirán como contraprestación, la asignación denominada INSTRUCTOR DE APRENDIZ, que se detalla en el artículo 37º punto 7º

ARTÍCULO 292 : En caso que no hubiera, dentro del plantel de trabajadores, Instructores con el perfil solicitado para determinada especialidad, Paritaria Interna propondrá con acuerdo de partes, designar a jubilados viales; trabajadores, asesores o profesionales, de otros organismos, entes estatales, Universidades e Institutos Tecnológicos del medio u otra Provincia, o particulares, cuya formación, esie íntimamente relacionada con el fin propuesto. Los gastos y responsabilidades se resolverán por contrataciones, solicitud de adscripción, convenio con Instituciones, según corresponda y esté contemplado en el Presupuesto.

CAPITULO XXX. TAREAS RIESGOSAS, PENOSAS, INSALUBRES Y DETERMINANTES DE VEJEZ PREMATURA

Disposiciones Generales

ARTÍCULO 293 : Independiente del régimen de jubilaciones en vigencia, los trabajadores tendrán derecho a la jubilación o retiro anticipado por tareas que sean consideradas riesgosas, penosas, insalubres o determinantes de vejez y/o agotamiento prematuros.

ARTÍCULO 294 : Corresponde este tipo de jubilación o retiro anticipado a los trabajadores que desarrollen tareas que sean consideradas riesgosas, penosas, insalubres o determinantes de vejez y/o agotamiento prematuros, tendrán derecho a la jubilación cumpliendo los siguientes requisitos:

- 1) cincuenta y siete (57) años de edad tanto varones como mujeres.
- 2) computen como mínimo, veinticinco (25) años continuos o discontinuos de estos servicios, con aportes o inclusión, probados en forma fehaciente.
- 3) las tareas que deban ser consideradas penosas, riesgosas, insalubres o determinante de vejez y/o agotamiento prematuros serán establecidas por Paritaria Provincial.
- 4) cuando se acrediten servicios de la naturaleza señalada, alternados con otros de distinta naturaleza, para el otorgamiento de la jubilación o retiro anticipado se efectuará un prorrateo en función de los límites de servicios y de edad requeridos para cada clase de servicios.

ARTÍCULO 295 : Intertanto, se resuelve la inclusión de trabajadores según lo acordado en el artículo anterior Inc. 3. Como mínimo, deberán estar incluidos los trabajadores que desempeñen las funciones que se detallan a continuación:

- 1) Que trabaje habitual y permanentemente en soldaduras autógenas y eléctricas.
- 2) Que se desempeñe habitual y permanentemente en tareas de construcción y reparación de acumuladores.
- 3) Que trabaje habitual y permanentemente en pintura con soplete o señalamiento horizontal.
- 4) Que trabaje de un modo habitual y permanente en vulcanización y recauchutaje de cubiertas.
- 5) Que realice de un modo habitual y permanentemente tareas de riego a balde.
- 6) Encargado habitual y permanentemente de los conmutadores telefónicos.
- 7) Que trabaje habitual y permanentemente con equipos copiadores de planos con fijación por amoníaco y heliográficos.
- 8) Que se desempeñe habitual y permanentemente como chapista.
- 9) Que cumple tareas habituales y permanentes como maquinistas de topadoras, motoniveladoras, palas cargadoras, tractores, retroexcavadoras, camiones con acoplado arrastres o semis.
- 10) Trabajadores que se desempeñen en forma habitual y permanente en laboratorios viales.
- 11) Trabajadores que se desempeñen en forma permanente en riegos o trabajos de bacheo con asfaltos o emulsiones.
- 12) Trabajadores que se desempeñen en forma habitual y permanente en trabajos de altura a mas de 2 (dos) metros
- 13) Trabajadores que se desempeñen en forma habitual y permanente con riesgo eléctrico.
- 14) Trabajadores que se desempeñen en forma habitual y permanente en trabajos en la vía pública.
- 15) Trabajadores que se desempeñen en forma habitual y permanente en trabajos de vigilancia, incluidos en el régimen de serenos y campamenteros.
- 16) Que trabajen en forma habitual y permanente en trabajos de bacheo, riego de asfalto y/o emulsiones, slurry, tanto sea choferes, coleros o personal de apoyo que se encuentren en lugar de obra y en exposición de estos agentes químicos.

ARTÍCULO 296 Facúltese a Paritaria Interna, para constituirse como Comisión de aplicación, estudio y concreción, de lo reglado en el presente capítulo.

ARTÍCULO 297 Facúltese a Paritaria Provincial, para constituirse en caso de ser necesario, como Comisión revisora y de interpretación, de lo reglado en el presente capítulo.

VENCIMIENTO Y PRORROGA DEL REGIMEN:

ARTÍCULO 298 : Se establece un plazo de 180 días, contados a partir de la homologación del presente Convenio, para incluir por Resolución de la Dirección a los trabajadores detallados en el artículo anterior, en los alcances del presente capítulo

ARTÍCULO 299 .- La inclusión del trabajador en el régimen de jubilación descrito en los artículos anteriores y la aplicación de las correspondiente cuotas de aportes y contribuciones diferenciales, según establezca el sistema vigente, finalizarán el 31 de Diciembre de cada año, prorrogándose automáticamente y tantas veces como fuese necesario, si existiese la continuidad del trabajador en el desempeño de la tarea insalubre.

ARTÍCULO 300 .- Los trabajadores indicados en el artículo 295º, percibirán los suplementos indicados según la tarea desempeñada y debidamente evaluada. El vencimiento de la liquidación y percepción de los suplementos indicados en el Art.37º, finalizará el 31 de diciembre de cada año, pudiendo prorrogarse automáticamente y tantas veces como fuese necesario, si existiese la continuidad del trabajador en el desempeño de la tarea riesgosa.

CAPITULO XXXI. REGIMEN DE SERENOS Y/O CAMPAMENTEROS

ARTÍCULO 301 "DEFINICIÓN: Sereno o campamentero: es el trabajador encargado de custodiar en forma habitual y permanente los elementos patrimoniales o bienes existentes en el lugar que le ha sido asignado.

ARTÍCULO 302 : Los trabajadores que cumplan con las funciones definidas en el artículo anterior, percibirán el Adicional por Riesgo determinado en el artículo 37º, punto 8º, apartado 1.-

ARTÍCULO 303 :Se establecen tres tipos de serenos y/o campamenteros, a saber:

- A) Serenos de Casa Central, Zonas, Bases o Seccionales.
- B) Campamentero con vivienda provista por la D.P.V.
- C) Campamentero de refugios y/o campamentos de personal volante.

ARTÍCULO 304 : Se establecen las tareas a desempeñar, sin perjuicio de otras que se establezcan por particularidades y características propias de cada tipo de sereno y/o campamentero establecido en el punto anterior.

ARTÍCULO 305 :Fijase las afectaciones horarias y remuneraciones para cada tipo de sereno y/o campamentero que se detalla a continuación:

A) Serenos de Casa Central, Zonas, Bases o Seccionales.

- 1) **Horario:** Deberá cumplir con una prestación mensual de 144 horas en turnos diarios que no deben superar las doce horas de servicio, 36 (treinta y seis) horas semanales. Los turnos que se realicen días sábados, domingos o feriados, deberán ser rotativos.
- 2) **Tareas:**
 - a) Custodia de los bienes del sector asignado, realizando toda acción a fin de prevenir robos y/o hurtos.-
 - b) Llevar el libro de entrada y salida, anotando cualquier novedad, como también comunicando cualquier emergencia que se reciba.
 - c) Las que demande el mantenimiento, orden y limpieza del sector bajo su custodia y de la zona inmediata.-
 - d) Toda otra tarea que no fuere incompatible con la tarea principal de custodia y resguardo de los bienes muebles e inmuebles a su cargo.
- 3) **Remuneraciones:**

Viáticos: Conforme al régimen en vigencia para todo el personal de la D.P.V.

Mayor Jornada Horaria: Las horas que excedan en más de veinte de las 144 de prestación mensual se liquidarán como Mayor Jornada Horaria, en caso de que se hubieren generado días que está de turno. Pero si se lo convoca a trabajar en días de descanso se le liquidarán las horas al 100 % y se le otorgará franco compensatorio conforme al régimen existente.

Horas extras: De acuerdo al régimen en vigencia.

Zona Inhóspita: De acuerdo al lugar donde preste servicio.

B) Campamentero con vivienda provista por la D.P.V.

- 1) **Horario:** Deberá cumplir con el horario establecido por el Art. 98º, Inc. a) del C.C.T. (35 horas semanales en jornadas de 7 hs. continuas).
- 2) **Tareas:**
 - a) Las que demande el mantenimiento, orden y limpieza de la vivienda.-
 - b) De conservación de caminos de la D.P.V. (desmalezamiento, riego de forestales, limpieza de cunetas, reposición de señales, etc.) que se encuentren en un radio no mayor de 5000 mts. de la vivienda.-
 - c) Cualquier otra cuando reales y fundadas necesidades de servicio así lo requieran, aún cuando estas tareas superen el radio de 5000 mts. de la vivienda. En tal supuesto se evitará su desarraigo por tiempos prolongados.
 - d) Si se ausentare por cualquier motivo con su familia de las instalaciones deberá avisar a la superioridad con 24 hs. de anticipación, a efectos de poder suplirlo con un sereno a designar.
- 3) **Remuneraciones:**

Viáticos: Solo cuando se den las circunstancias descriptas en el punto 2 Inc. c) del presente artículo

OSWALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO

Lic. Marcelo Scott
Consejero por el Personal

BASTIAN A. JORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
SI. TRA. VI. MZA.

CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.

Mayor Jornada Horaria: Solo cuando se den las circunstancias descriptas en el punto 2 Inc. c). del presente artículo.-

Horas extras: Solo cuando se den las circunstancias descriptas en el punto 2 Inc. c). del presente artículo.-

Zona Inhospita: La que corresponda al lugar de vivienda y/o donde prestó servicio como consecuencia de las circunstancias descriptas en el punto 2 Inc. c). del presente artículo.-

C) Campamentero de refugios y/o campamentos de personal volante.

1) **Horario:** Deberá cumplir con una prestación mensual de 144 horas en turnos diarios que no deben superar las doce horas de servicio diarios y no podrán estar desarraigados por más de siete días corridos.

2) **Tareas:**

- a) Las que demande el mantenimiento, orden y limpieza del campamento.-
- b) De conservación de caminos de la D.P.V. (desmalezamiento, riego de forestales, limpieza de cunetas, reposición de señales, etc.) que se encuentren en un radio no mayor de 5000 mts. del campamento.-
- c) Cualquier otra cuando reales y fundadas necesidades de servicio así lo requieran, aún cuando estas tareas superen el radio de 5000 mts. de la vivienda. En tal supuesto se evitará su desarraigo por tiempos prolongados.
- d) Si se ausentare por cualquier motivo de las instalaciones deberá avisar a la superioridad con 24 hs. de anticipación, a efectos de poder suplirlo con un sereno a designar.

3) **Remuneraciones:**

Viáticos: Conforme al régimen en vigencia para todo el personal de la D.P.V.

Mayor Jornada Horaria: Las horas que excedan en más de veinte de las 144 de prestación mensual se liquidarán como Mayor Jornada Horaria, en caso de que se hubieren generado en días que está de turno, pero si se lo convoca a trabajar en días de descanso se le liquidarán las horas al 100 % y se le otorgará franco compensatorio conforme al régimen existente.

Horas extras: De acuerdo al régimen en vigencia.

Zona Inhospita: De acuerdo al lugar donde preste servicio.

Disposiciones Generales:

ARTÍCULO 306 : La liquidación de las remuneraciones en concepto de Mayor Jornada Horaria, Horas Extras, desarraigo, viáticos, zona inhospita y adicional por tareas riesgosas, se realizará conforme las disposiciones y reglamentaciones de la Comisión Paritaria Provincial y/o convenio colectivo de Trabajo vigente.

ARTÍCULO 307 : A efectos de definir los cronogramas, dentro de los 90 días posterior a la homologación del presente Convenio, se deberá confeccionar un detalle por sector que necesiten vigilancia y en que horarios (todo el día o a partir de una hora específica). Luego se podrá determinar la cantidad de serenos y/o campamenteros que hace falta en cada sector. Consecuentemente se deberá emitir una resolución, con la nómina completa del plantel de serenos y/o campamenteros, a los que se los deberá incluir en el régimen de tareas riesgosas y pagar el adicional correspondientes.

CAPITULO XXXII. DE LAS ASIGNACIONES Y BENEFICIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

ARTÍCULO 308 : A los efectos de este Convenio estas asignaciones y beneficios son las prestaciones de naturaleza de Seguridad Social, dinerarias y no dinerarias y no remunerativas, que tienen por objeto mejorar la calidad de vida y protección del trabajador y de su familia a cargo y están regidas por la Ley de Asignaciones Familiares N° 24.714, la Ley de Contrato de Trabajo 20.744 (T.O. dto. 390/76), sus reglamentaciones, sus modificatorias, normas complementarias y concordantes y las que en el futuro las complementen o sustituyan; por las normas de este convenio y por los acuerdos preexistentes que hubieren celebrado las Comisiones Paritaria Provincial e Interna que podrán pactar asignaciones y beneficios de esta naturaleza, especiales y afines a la actividad de los trabajadores viales, sin perjuicio de las generales, comunes y obligatorias establecidas por las leyes de orden público.

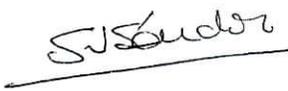
ARTÍCULO 309 : Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, a modo indicativo no excluyente, se establecen las siguientes acciones que hacen a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores viales y sus familias:

- a) **De la vivienda:** Se conviene en caso de ser necesario la adecuación y preparación de terrenos a utilizar en planes de viviendas, que lleve a cabo el Sindicato, sean estos adquiridos o donados, la Dirección colaborará con equipos, instrumentos y trabajadores en los trabajos necesarios en el sitio de emplazamiento de las viviendas
- b) **De la recreación y turismo:** La Dirección colaborará con el Sindicato en el desarrollo de la recreación, del turismo del trabajador y su familia y la concreción de camping, clubes y colonias de vacaciones para el trabajador vial y su grupo familiar.
- c) **Del deporte y la Cultura:** Olimpiada Anual Cultural y Deportiva del Trabajador Vial y eventos de esta naturaleza, organizados por el Sindicato: A los trabajadores que participen en carácter de organizadores, deportistas y en servicios complementarios, en las competencias culturales y deportivas de características local, regional, nacional e Internacionales. La Dirección, se hará cargo de los salarios caídos de los trabajadores designados y le reconocerá los gastos de alojamiento y pensión hasta un máximo equivalente al

viático establecido, la Dirección otorgará licencia al personal anteriormente enunciado, que participe en las citadas Olimpiadas y eventos, previa presentación del Sindicato de la solicitud en donde se indiquen las fechas correspondientes. De acuerdo a las actividades programadas Sindicato y Dirección acordarán sobre el número de participantes.

- d) **Centro materno Infantil (CMI):** la Dirección tenderá a habilitar CMI para la atención de los hijos de los trabajadores viales. Cada CMI estará subdividido en tres (3) Secciones: Sala de Cunas, Sección Maternal y jardín de Infantes. Para la atención de los niños de cuarenta y cinco (45) días a cuatro (4) años de edad el CIM tendrá personal especializado, auxiliares, administrativos, gabinete psicopedagógico y asesores. En los CIM además de la atención y cuidado del niño, se le brindará la alimentación adecuada a su turno horario. El CIM planificará las actividades específicas y recreativas como también la evocación de las fechas patrias, del 5 de octubre, semana del Niño, etc. Todos los días con intervención de niños, será izada y arriada la Bandera Argentina. La dirigencia del CIM estará integrada por un representante de la Dirección, un Representante del sindicato y una Profesora de Jardín de Infantes "Profesional A" con tercer nivel de estudios, que ejercerá las funciones de Directora del CIM, quienes redactarán el reglamento general de necesidades, funcionamiento y planificará su instalación.

ARTÍCULO 310 : DERIVACION POR PROBLEMAS DE SALUD: Los trabajadores Viales y su grupo familiar primario y conviviente, cuando por razones de salud sea derivado a un Centro Médico Especializado, que por su especialización o complejidad, no pueda ser atendido en las cercanías de su lugar habitual de residencia, sea este dentro o fuera de la Provincia, se le pagará el o los pasajes de ida y vuelta. El medio a utilizar para trasladarse y si debe hacerlo con acompañante o no, deberá por escrito, ser resuelto por el profesional médico que aconseje el traslado.




BASTIAS AJORGE
Secretario de
Política y Estadística Vial
Si. TRA. VI. MZA.


... CLAUDIO R. DÍAZ
Secretario General
Si. Tra. Vi. Mza.


OSVALDO E. MARIN
Director de Control y Rel. Laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL
MINISTERIO DE TRABAJO, JUSTICIA
Y GOBIERNO


Lic. Marcelo Scota
Consejero por el Personal
C.P.V.

