

## ANEXO II

### RÉGIMEN DE SUMARIOS Y GARANTÍAS

#### PRIMERA PARTE

#### PROCEDIMIENTO

**ARTÍCULO 1:** El Reglamento de Sumarios se aplicará a todo el personal dependiente de la OBRA SOCIAL SERVICIOS SOCIALES BANCARIOS (OSSSB) respecto del cual se suponga que hubiere incurrido en faltas. Asimismo también se aplicará a los fines de investigar todo hecho que pudiera configurar una anomalía y que ocurra en el ámbito de la institución. En todos los casos, con relación al personal que eventualmente pudiera resultar imputado, deberán observarse estrictamente los principios del debido proceso y del derecho de defensa, pues su omisión o vulneración, además de los efectos que pudieran producir respecto de la validez de las actuaciones, constituirán a su vez una falta grave que ameritará la correspondiente sanción.

En la sustanciación de los sumarios se aplicará lo dispuesto en el presente reglamento y, en subsidio, las disposiciones del Código Procesal Penal de la Nación aprobado por la Ley 23.984 (t.a.).

**ARTÍCULO 2:** Cuando un hecho, acción u omisión pueda acarrear responsabilidad disciplinaria, se investigará mediante la instrucción del correspondiente sumario, excepto cuando se trate de sanciones que no excedan de 5 (cinco) días de suspensión. Tampoco se instruirá sumario cuando la situación se refiera a incumplimientos de horario o inasistencias.

Las sanciones de menor cuantía a las que se refiere el párrafo precedente y las que se originen en incumplimiento de horario o inasistencias injustificadas, serán de competencia del Gerente de Recursos Humanos y Área Jurídica. Dispondrá de un plazo de 30 (treinta) días para dictarla y será apelable, dentro del mismo término computado a partir de la correspondiente notificación, ante el Consejo de Administración.

Las que correspondan como competencia originaria al citado órgano superior, también deberán emitirse en un plazo no mayor de 30 (treinta) días y podrán ser materia de recurso de reconsideración en igual término.

Todos los recursos deberán formularse mediante escrito debidamente fundado y por ante la autoridad que dictó la resolución recurrida.

  
**ARTÍCULO 3:** El sumario será instruido por el Gerente de Recursos Humanos y Asuntos Jurídicos o por quien éste designe en el expediente que se inicie al efecto. En todos los casos el instructor deberá ser un profesional letrado. Los instructores tendrán independencia para el cumplimiento de sus funciones.

Para el cumplimiento de sus fines específicos el Instructor podrá comunicarse directamente con cualquier autoridad de la OSSSB, personas físicas y/o representantes o agentes de personas jurídicas ajenas a la OSSSB, con el objeto de requerir la información que estime necesaria para la instrucción del sumario. Las dependencias de la OSSSB deberán proporcionar dichos informes, así como la restante colaboración que se les solicite con carácter de urgente.

**ARTÍCULO 4:** Son deberes de los instructores:

- a) Investigar los hechos, reunir pruebas, determinar responsabilidades y encuadrar la falta cuando la hubiere.
- b) Solicitar intervención a la justicia penal si correspondiere, previa autorización del Gerente de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos.
- c) Fijar y dirigir las audiencias de prueba y realizar las demás diligencias que este reglamento y otras normas ponen a su cargo.
- d) Dirigir el procedimiento dentro de los límites expresamente establecidos en este reglamento, debiendo:
  - 1) Concentrar, en lo posible en un mismo acto, todas las diligencias que sea menester realizar.
  - 2) Antes de dar trámite a cualquier petición, deberá señalar los defectos y omisiones que esta adolezca, ordenando que se subsanen dentro de un plazo perentorio. Disponer de oficio toda diligencia que fuere necesaria para evitar nulidades.
  - 3) Reunir los informes y documentación necesaria para determinar el perjuicio y responsabilidad patrimonial emergente, cuando lo hubiere.

**ARTÍCULO 5:** Para mantener el buen orden y decoro en la sustanciación de las investigaciones, los instructores podrán mandar que se teste toda frase injuriosa o redactada en términos indecorosos u ofensivos, salvo que fuere útil para el sumario, y excluir de las audiencias a quienes las perturbasen.

**ARTÍCULO 6:** Si al momento de iniciar la instrucción del sumario el instructor entendiese que el hecho objeto de investigación, constituye presuntamente delito de acción pública, deberá verificar si se ha realizado la denuncia policial o judicial correspondiente. En caso de no haberse cumplido este requisito, deberá notificar fehacientemente al responsable de efectuar la denuncia. En ambos casos, dejará constancia de ello en el sumario.

**ARTÍCULO 7:** Si durante la instrucción de un sumario surgieran indicios de haberse cometido un delito de acción pública que no fuera denunciado oportunamente, el instructor ordenará que se efectúe la denuncia del caso ante autoridad policial o judicial. A tal efecto, suministrará a quien deba realizarla la documentación necesaria a tal efecto.

Dr. RICARDO P. OTTAVIO  
Secretaría de Seguimiento  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C.

2

**ARTÍCULO 8:** Cada instructor podrá ser auxiliado por un secretario para la sustanciación de las investigaciones que se le encomienden. Los secretarios serán nombrados por el Gerente de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos a solicitud del Instructor.

**ARTICULO 9:** A fin de que las investigaciones se efectúen con la mayor celeridad posible, se considerará trámite de urgencia todo lo referente a la sustanciación de las mismas, salvo calificación expresa de “muy urgente” impuesta por el instructor.

**ARTÍCULO 10:** Los plazos se computarán en días hábiles, a partir del siguiente al de la notificación. En caso que no se hubiera establecido expresamente plazo para contestación de vistas y traslados, el mismo será de 5 (cinco) días.

**ARTÍCULO 11:** Las notificaciones serán dirigidas al último domicilio declarado por el personal ante la Gerencia de Recursos Humanos de la OSSSB, el que se reputará válido a todos los efectos legales mientras no se denuncie otro.

Las notificaciones sólo serán válidas si son efectuadas por alguno de los siguientes medios:

- a) Por acceso directo al expediente de la parte interesada, dejándose constancia expresa y previa justificación de identidad del notificado. Si fuere reclamada se expedirá copia íntegra del acto.
- b) Por presentación espontánea de la parte interesada, de la que resulte inequívocamente que se encuentra en conocimiento fehaciente del acto respectivo.
- c) En el lugar de trabajo del interesado, a través de la Gerencia de Recursos Humanos. Esta diligencia deberá hacerse por escrito y contener la firma del notificado.
- d) Por carta documento, dirigida al último domicilio declarado.
- e) Por telegrama colacionado, dirigido al último domicilio declarado.

**ARTÍCULO 12:** El empleado de la Gerencia de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos que reciba una denuncia verbal labrará un acta en la que verificará la identidad del denunciante, asentará su nombre y apellido, edad, estado civil, profesión, domicilio y documento de identidad; se expresarán los hechos y se agregará la documentación u otros elementos de prueba que ofrezca, relativos a lo denunciado, firmándola ambos a continuación en todas las fojas de que constare.

**ARTÍCULO 13:** Las denuncias deberán contener, en cuanto fuera posible, la relación del hecho denunciado con las circunstancias del lugar, tiempo y modo de ejecución y demás elementos que puedan conducir a su comprobación, como asimismo acompañar la prueba que tenga en su poder el denunciante.

**ARTÍCULO 14:** La orden de instrucción del sumario determinará el inicio de la sustanciación del mismo. Dentro de los 10 (diez) días hábiles del inicio, el Instructor

pondrá en conocimiento de la AMAP la promoción del respectivo sumario.- Ésta, tendrá derecho a designar un veedor, quien podrá participar de las diligencias sumariales, con excepción de aquéllas que se realicen durante el período de Instrucción.-

**ARTÍCULO 15:** Ordenado el sumario, en la primera diligencia el instructor citará al denunciante para la ratificación de la denuncia, como así también para que manifieste si tiene algo más que agregar, quitar o enmendar. Si no compareciere, se lo citará por segunda vez. En el supuesto de que no concurriere, sin causa que lo justifique, el instructor deberá disponer las diligencias y medidas tendientes a esclarecer la o las irregularidades denunciadas, siempre y cuando resultaren “prima facie” verosímiles.

**ARTÍCULO 16:** El objeto del sumario es precisar todas las circunstancias, reunir los elementos de prueba tendientes a esclarecer la comisión de irregularidades, individualizar a los responsables y proponer sanciones.

**ARTÍCULO 17:** El sumario será secreto durante la etapa de instrucción, y no se admitirán en él debates ni defensas. La obligación de mantener dicho secreto se extiende al personal que intervenga en su tramitación y al que, por cualquier motivo, tenga conocimiento de hechos o circunstancias vinculadas al mismo.

**ARTÍCULO 18:** El sumario se sustanciará en forma escrita, formando expediente y agregándose en anexos, pruebas, constancias y actuaciones, siguiendo el orden cronológico en días y horas.

**ARTICULO 19:** Todo otro expediente incorporado al sumario deberá ser foliado y firmado por el instructor, consignándose lugar y fecha de su agregación.

Las raspaduras, enmiendas o interlineaciones en que se hubiere incurrido durante el acto, serán salvadas al pie antes de las respectivas firmas. No podrán dejarse claros o espacios antes de las firmas.

**ARTICULO 20:** Los expedientes serán compaginados en cuerpos numerados que no excedan de 200 (doscientas) con excepción de los casos en que tal límite obligara a dividir escritos o documentos que constituyan un solo texto.

**ARTÍCULO 21:** En toda actuación en que hubiere personal imputado, el mismo será notificado de tal circunstancia y se pondrá en su conocimiento que le asiste el derecho de hacerse asistir, en los trámites futuros, por un letrado, así como también de otorgar poder para que sea un abogado quien lo represente en tales actuaciones en tanto no sea imprescindible su comparecencia personal.

  
Dr. RICARDO GOTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. H.L. Nº 3 - O.N.U.  
D.N.R.T. - MTE v SS

**ARTÍCULO 22:** Cuando la permanencia en funciones fuera inconveniente para el esclarecimiento del hecho investigado, la Gerencia de Asuntos Jurídicos y RRHH podrá disponer el traslado de la persona sumariada.

Cuando el hecho investigado lo justificase por su gravedad, todo el personal del sector o sede podrá ser reubicado transitoria o definitivamente en otro lugar de trabajo sin que ello importe prejuzgamiento alguno.

**ARTÍCULO 23:** Cuando no fuera posible el traslado del empleado o la gravedad del hecho lo hiciera aconsejable, el empleado presuntamente incurso en falta podrá ser relevado de prestar servicios por un término no mayor de 30 (treinta) días, prorrogable por otro período de hasta 60 (sesenta), con goce de haberes. Ambos términos se computarán en días corridos.

**ARTICULO 24:** Vencidos los términos a que se refiere el artículo anterior sin que se hubiere dictado resolución conclusiva en el sumario, el empleado deberá reintegrarse a su puesto de trabajo, pudiendo serle asignada, de resultar conveniente, una función diferente.

**ARTÍCULO 25:** En los casos en que las medidas preventivas o su prórroga se dispusieran durante la instrucción del sumario, las mismas requerirán un informe previo y fundado del instructor.

**ARTICULO 26:** Cuando el empleado se encontrare privado de libertad, será suspendido preventivamente en los términos del art. 224 de la Ley 20.744 de Contrato de Trabajo, instruyéndose el sumario pertinente, en caso de corresponder.- El citado empleado deberá ser reintegrado a su puesto de trabajo dentro de los 2 (dos) días de recobrada la libertad.

**ARTÍCULO 27:** Cuando hubiere motivo suficiente para considerar que un empleado es responsable del hecho que se investiga, se procederá a recibirle declaración sin exigir juramento ni promesa de decir verdad. Ese llamamiento implicará su vinculación como sumariado. El sumariado podrá negarse a declarar, sin que ello constituya presunción en su contra.- Si no se hubiere procedido con antelación a poner en su conocimiento que le asisten los derechos a que se refiere el artículo 21°, ello se hará al notificarle la citación para prestar declaración indagatoria. La omisión de este requisito determinará la nulidad de dicha declaración.-

**ARTÍCULO 28:** Cuando sólo existiere estado de sospecha respecto de la responsabilidad de un empleado, el instructor podrá llamarlo a prestar declaración sobre hechos personales que pudieran implicarlo, sin que ello le otorgue el carácter de sumariado.-

En tal caso, estará amparado por las garantías establecidas para la declaración del sumariado, incluidas las prescriptas por el artículo 21°.-

**ARTICULO 29:** El sumariado, previa acreditación de identidad, será preguntado por su edad, estado civil, profesión, cargo, función y domicilio. A continuación se le harán conocer las causas que han motivado la iniciación del sumario, el hecho que se le atribuye y se lo interrogará sobre todos los pormenores que puedan conducir al esclarecimiento del hecho, así como también por todas las circunstancias que sirvan para establecer la mayor o menor gravedad del mismo y su participación.-

A los efectos de prestar declaración indagatoria, el imputado será citado con una anticipación no menor a 48 (cuarenta y ocho) horas. Si no concurriera, sin acreditar justa causa, se proseguirá con las restantes diligencias que sean necesarias para completar la instrucción del sumario.

**ARTÍCULO 30:** La declaración indagatoria será prestada en forma personal y verbal por el imputado, quien deberá responder a las preguntas que se le formulen, pudiendo realizar las ampliaciones y aclaraciones que estime convenientes. Las preguntas serán claras y precisas, debiendo guardar relación con los hechos que se investigan.

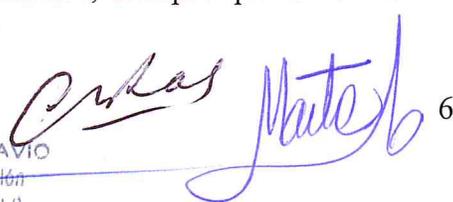
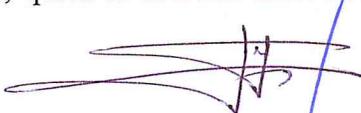
**ARTICULO 31:** Concluida su declaración, el interrogado deberá leerla por sí mismo. Si no lo hiciere, el instructor o el secretario la leerán íntegramente, haciéndose mención expresa de la lectura. En ese acto, se le preguntará si ratifica su contenido y si tiene algo que añadir, quitar o enmendar.

**ARTICULO 32:** Si el interrogado no ratificara sus respuestas o tuviere algo que añadir, quitar o enmendar, así se hará, pero en ningún caso se borrará o testará lo escrito sino que las nuevas manifestaciones, enmiendas o alteraciones se agregarán a continuación de lo actuado, relacionando cada punto con lo que conste más arriba y sea objeto de modificación.

**ARTICULO 33:** La declaración será firmada por todos los que hubieren intervenido en el acto, salvo en el supuesto del artículo siguiente. El sumariado rubricará además cada una de las fojas de que conste el acto.

**ARTICULO 34:** Si el interrogado no pudiere firmar la declaración, se hará mención de ello firmando dos testigos previa lectura del acto. En este supuesto, el instructor y los testigos rubricarán además cada una de las fojas en que conste la misma.

**ARTICULO 35:** El sumariado podrá ampliar la declaración cuantas veces lo estime necesario ante el instructor, quien la recibirá inmediatamente, siempre que el estado del



trámite lo permita. Asimismo el instructor podrá llamar al sumariado cuantas veces lo considere conveniente, para que amplíe o aclare su declaración.

**ARTÍCULO 36:** Los mayores de 16 (dieciseis) años podrán ser llamados como testigos. Los menores de esa edad podrán ser interrogados, cuando fuere necesario a efectos de esclarecer los hechos.

**ARTICULO 37:** Estarán obligados a declarar como testigos, todos los empleados de la OSSSB que fueran citados en tal carácter.

**ARTÍCULO 38:** Las personas ajenas a la OSSSB no estarán obligadas a prestar declaración, pudiendo hacerlo voluntaria y personalmente, y también previa citación de ser necesario.

**ARTÍCULO 39:** Si alguno de los testigos se hallare imposibilitado de comparecer o tuviere alguna otra razón para no hacerlo, atendible a juicio del instructor, será examinado en su domicilio o en el lugar en que se hallare.

El testigo deberá ser citado por comunicación firmada por el instructor, la que contendrá la enunciación de la obligación de concurrir si se tratare de una de las personas previstas en el artículo 37, bajo apercibimiento de ser sancionado en caso de incomparecencia.

**ARTÍCULO 40:** Los testigos prestarán juramento o promesa de decir verdad antes de declarar y serán informados de las consecuencias a que puedan dar lugar las declaraciones falsas o reticentes.

**ARTÍCULO 41:** Al comenzar su declaración, previa acreditación de identidad, los testigos serán preguntados:

- a) Por su nombre y apellido, edad, estado civil, profesión y domicilio.
- b) Si conocen o no al denunciante o sumariado.
- c) Si son parientes por consanguinidad o afinidad del sumariado o denunciante y en qué grado.
- d) Si tienen interés directo o indirecto en el sumario.
- e) Si son amigos íntimos o enemigos del sumariado o del denunciante.
- f) Si son dependientes, acreedores o deudores de aquéllos, o si tienen algún otro género de relación que pudiere determinar presunción de parcialidad.

**ARTICULO 42:** Los testigos serán libremente interrogados sobre lo que supieren respecto de los hechos que han motivado el sumario, o de circunstancias que a juicio del instructor, interesen a la investigación.

**ARTÍCULO 43:** Las preguntas no contendrán más de un hecho y serán claras y concretas. No se podrán formular en términos afirmativos o que sugirieran la respuesta o sean ofensivos o vejatorios.

**ARTÍCULO 44:** El testigo contestará sin poder leer notas o apuntes a menos que por la índole de la pregunta se le autorizare, y deberá dar siempre razón de sus dichos. Si la audiencia se prolongara excesivamente, el instructor podrá suspenderla notificando en el acto día y hora de prosecución.

**ARTÍCULO 45:** La confesión del sumariado no será prueba suficiente para proceder a la clausura de la instrucción del sumario, ni dispensa al instructor de una completa investigación de los hechos ni de la búsqueda de otros responsables.

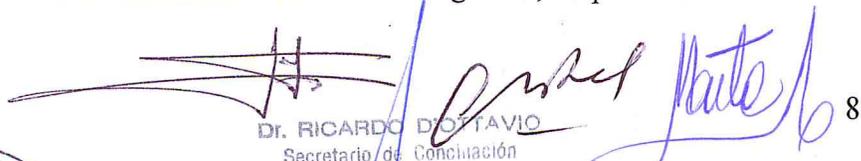
**ARTÍCULO 46:** El instructor podrá ordenar el examen pericial en caso necesario disponiendo los puntos de pericia. Designará al perito y fijará el plazo en que deba producir su informe. Dicho plazo podrá ser prorrogado a solicitud del perito, efectuada con anterioridad al vencimiento del mismo. Toda designación de peritos se notificará al sumariado.

**ARTICULO 47:** El instructor deberá incorporar al sumario todo dato, antecedente, instrumento o información que, del curso de la investigación, surja como necesario o conveniente para el esclarecimiento de los hechos o la individualización de los responsables.

**ARTÍCULO 48:** Los informes que se soliciten deberán versar sobre hechos concretos y claramente individualizados y que resulten de la documentación, archivo o registro del informante. Asimismo podrá solicitarse a las oficinas públicas la remisión de copias expedientes, testimonios o certificados relacionados con el sumario.

**ARTÍCULO 49:** El instructor, de oficio o a pedido de parte y en la medida que la investigación lo requiera, practicará una inspección en lugares o cosas, dejando constancia circunstanciada en el acta que labrará al efecto, a la que deberá agregar los croquis, fotografías y objetos que correspondan. Asimismo, podrá disponer la concurrencia de peritos y testigos a dicho acto.

**ARTICULO 50:** Practicadas todas las averiguaciones y tramitaciones conducentes al esclarecimiento del hecho investigado, diligenciadas las medidas de prueba y agregado el legajo personal del sumariado, o copia del mismo, el instructor procederá a dar por terminadas las actuaciones en lo relacionado con la investigación, disponiendo la clausura de la misma.

 8

Dr. RICARDO DOTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. A. G. N. S. - D. H. C.  
D.N.R.T. - MTE y SS

**ARTÍCULO 51:** Clausurada la investigación, el instructor producirá, dentro de un plazo de 10 (diez) días, un informe lo más preciso posible, que deberá contener:

- a) La relación circunstanciada de los hechos investigados.
- b) El análisis de los elementos de prueba acumulados, los que serán apreciados según las reglas de la sana crítica.
- c) La calificación de la conducta del sumariado.
- d) Las condiciones personales del o de los sumariados que puedan tener influencia para determinar la mayor o menor gravedad de la sanción por el hecho imputado.
- e) La opinión y mención de aquellos elementos que puedan configurar la existencia de un presunto perjuicio a la institución.
- f) Las disposiciones legales o reglamentarias que se consideren aplicables y, en su caso, la sanción que a su juicio corresponda.
- g) Toda otra apreciación que haga a la mejor solución del sumario.

El plazo indicado podrá ser prorrogado, por el superior, a requerimiento fundado del instructor.

**ARTICULO 52:** Producido el informe a que se refiere el artículo 51, se notificará al sumariado en forma fehaciente para que tome vista, personalmente o por intermedio de su letrado apoderado, de las actuaciones dentro del tercer día de notificado, debiendo examinarlas en presencia de personal autorizado; no podrá retirarlas pero podrá solicitar la extracción de copias a su cargo. En esta diligencia, en caso de no hacerse representar por apoderado, también podrá ser asistido por su letrado.

**ARTICULO 53:** El sumariado podrá, por si o a través de su apoderado, efectuar por escrito su defensa y proponer las medidas de prueba que estime oportunas, dentro del plazo de 10 (diez) días a partir del vencimiento del plazo de vista establecido en el Artículo 52.

El instructor, a pedido del sumariado, podrá ampliar el plazo si existieren razones debidamente fundadas que así lo justifiquen.

**ARTÍCULO 54:** El sumariado podrá ofrecer hasta un máximo de cinco testigos, denunciando nombre y apellido, ocupación y domicilio de los mismos. El número de testigos podrá ser ampliado cuando, a juicio del instructor, la cantidad de hechos o la complejidad de los mismos así lo justifique.

Las preguntas a cuyo tenor serán examinados dichos testigos deberán presentarse al inicio de la audiencia de testigos.

Podrán ampliarse las preguntas y los testigos ser repreguntados por el sumariado.

El instructor efectuará las preguntas que considere pertinentes al finalizar las del sumariado.

**ARTICULO 55:** Producida la prueba ofrecida por el sumariado, se notificará a éste que podrá alegar sobre el mérito de la misma, en el término de 6 (seis) días.

**ARTICULO 56:** Concluidas las tareas de investigación, producida la totalidad de la prueba y el alegato del sumariado en su caso, el sumario será clausurado y elevado al Gerente de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos, pudiendo el instructor producir un informe ampliatorio o complementario del previsto por el artículo 51, si lo considerara oportuno y conveniente. Las actuaciones deberán elevarse en el plazo de diez días, computados desde la última diligencia.

El Gerente de Recursos Humanos y Área Jurídica dictará la resolución correspondiente, si por la naturaleza de la misma fuera de su competencia, dentro del plazo de 30 (treinta) días. En caso contrario, elevará las actuaciones al Consejo de Administración dentro de los cinco días de recibidas. En cualquier supuesto, si considerara que están incompletas y deben ser ampliadas mediante diligencias que indicará expresamente, las devolverá al instructor fijando un plazo no mayor de 10 (diez) días para su diligenciamiento y nueva elevación.

La resolución que dicte el Gerente de Recursos Humanos y Área Jurídica o, en su caso, la que emane del Consejo de Administración deberá ser debidamente fundadas.

**ARTÍCULO 57:** La resolución definitiva que se dicte deberá ser notificada a las partes y puesta en conocimiento del Consejo de Administración de la OBRA SOCIAL SERVICIOS SOCIALES BANCARIOS.

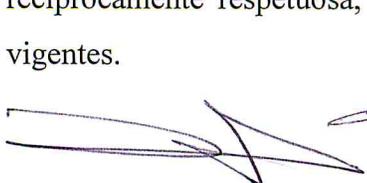
**ARTÍCULO 58:** Si el trámite debiera suspenderse por estar pendiente la causa penal, el instructor informará de ello a su superior, quedando desafectado del mismo hasta su reapertura.

**ARTÍCULO 59:** La sustanciación de los sumarios y la aplicación de las sanciones pertinentes, tendrán lugar con prescindencia de que los hechos que las originen constituyan delito.

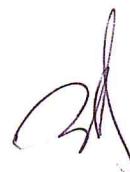
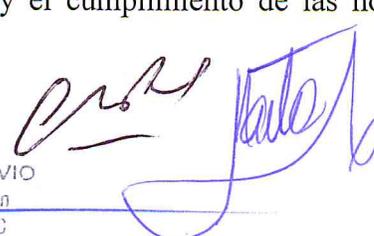
## SEGUNDA PARTE

### RÉGIMEN DE FONDO.

**ARTÍCULO 1:** Las normas de este reglamento deben interpretarse teniendo en consideración que su finalidad es mantener dentro de la órbita laboral una convivencia recíprocamente respetuosa, la disciplina indispensable y el cumplimiento de las normas vigentes.



Dr. RICARDO POTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C  
D.N.R.T. - MTE y SS



**ARTÍCULO 2:** Las disposiciones de este Reglamento se aplican a los agentes en actividad comprendidos en los convenios colectivos suscriptos con la Asociación Bancaria y la AMAP, así como al personal vinculado con la obra social por convenios de pasantías.

**ARTÍCULO 3:** Las sanciones establecidas en el presente reglamento se impondrán, cuando ello corresponda, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles, a que puede quedar sujeto el empleado por el hecho cometido y sin perjuicio de los efectos económicos derivados del convenio colectivo como en el caso de la disminución o pérdida de la productividad por ausencias y llegadas tarde. En caso de investigarse un delito por los mismos hechos que ocasionaron el sumario, la amnistía del delito, el indulto de la pena, el sobreseimiento y/o la absolución judicial, no eximen automáticamente de la aplicación de la sanción disciplinaria.

**ARTÍCULO 4:** La Autoridad de aplicación de las sanciones disciplinarias que no excedan de 5(cinco) días de suspensión o relacionadas con incumplimiento del horario y/o inasistencias será el Gerente de Asuntos Jurídicos y Recursos Humanos.- Para la aplicación de las mismas, no será necesario la instrucción de sumario.- La resolución que tenga por objeto la aplicación de las sanciones referidas será susceptible de ser apelada por ante el Consejo de Administración.-

La Autoridad de aplicación de las sanciones disciplinarias superiores a 5(cinco) días de suspensión, será el Consejo de Administración de la O.S.S.S.B.- La resolución que tenga por objeto la aplicación de estas sanciones será pasible de recurso de reconsideración por ante el mismo Consejo.-

Los recursos, en todos los casos, deben ser presentados dentro de los 10 (diez) días de recibida la notificación, por ante la autoridad que aplicó la sanción, mediante escrito debidamente fundado. El Consejo de Administración deberá resolverlos en un plazo no mayor de 30 (treinta) días.

**ARTÍCULO 5:** El trabajador no podrá ser sancionado más de una vez por la misma causa, debiendo graduarse la sanción en base a la gravedad de la falta cometida, y los antecedentes del agente.

**ARTÍCULO 6:** El trabajador podrá ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Apercibimiento.
- b) Suspensión de hasta 30 (treinta) días en un año, contados a partir de la primera suspensión.
- c) Despido con justa causa.

La suspensión se hará efectiva sin prestación de servicios ni goce de haberes, con los efectos que genera una ausencia injustificada y sin perjuicio de las responsabilidades penales y civiles que fije la legislación vigente.

**ARTÍCULO 7:** Son causas para imponer el apercibimiento o la suspensión, salvo que la gravedad y magnitud de los hechos justifiquen la aplicación de la sanción de despido, las siguientes:

- a) Incumplimiento reiterado del horario establecido. No será pasible de sanción el incumplimiento horario debidamente justificado en causas de fuerza mayor.- El incumplimiento aislado o meramente ocasional del horario de labor podrá ser justificado excepcionalmente por la Autoridad de Aplicación, teniendo en cuenta los antecedentes del médico y el perjuicio efectivamente causado por la conducta antijurídica del citado.-
- b) Registrar el ingreso y luego no tomar servicio, excederse en el tiempo asignado para el refrigerio en el Convenio Colectivo, o ausentarse del lugar de trabajo sin mediar autorización de la superioridad.
- b) Inasistencias injustificadas que no exceden de diez (10) días, continuos o discontinuos en el lapso de doce meses inmediatos anteriores y siempre que no configuren abandono de tareas.
- c) Incumplimiento de los deberes emergentes de la relación de empleo.
- d) Ejecutar tareas ajenas a esta Obra Social dentro de las instalaciones de la misma y en horario de trabajo.
- e) Hacer uso de instalaciones, materiales, insumos y herramientas de trabajo con fines que no son propios de la obra social, o que resulten ajenos a la función del trabajador.-
- h) Alterar sin autorización las configuraciones del equipamiento informático (hardware y software); o enviar correos masivos o reenviarlos sin orden o autorización, instalar, desinstalar o modificar software de cualquier naturaleza.-
- i) Utilizar el equipamiento informático de la O.S.S.S.B. para tareas que no resulten inherentes a las funciones del trabajador; o conectar a la red de la misma equipamiento tecnológico no autorizado, (vgr. Smartphones, notebooks, netbooks, tablets, entre otros).-
- j).- Provocar con dolo o culpa grave daños en los bienes de la O.S.S.S.B. o de los otros trabajadores.-;
- k).- Agraviar, injuriar o agredir verbal o físicamente a personal de la Obra Social o a beneficiarios o público en general.

**ARTÍCULO 8:** Son causales justificantes de despido:

- a) Inasistencias injustificadas que excedan de 10 (diez) días continuos o discontinuos, en los 12 (doce) meses inmediatos anteriores.
- b) Abandono de tareas, el cual se considerará consumado cuando el trabajador registrare más de cinco (5) inasistencias continuas sin causa que lo justifique y fuera intimado previamente en forma fehaciente a retomar sus tareas.
- c) Infracciones reiteradas en el cumplimiento de sus tareas, que hayan dado lugar a suspensiones también reiteradas en los doce meses anteriores.

Dr. RICARDO D'OTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C  
D.N.R.T. - MTE y SS

- d) Delito doloso, cuando por sus circunstancias afecte el prestigio de la institución o del trabajador.
- e) Incumplimiento de los deberes emergentes de la relación la de empleo, que por la gravedad y magnitud de los hechos, justifiquen el despido.
- f).- Provocar con dolo o culpa grave daños mayores o reiterados en los bienes de la O.S.S.S.B. o de los otros trabajadores.
- g).- Agraviar, injuriar o agredir verbal o físicamente a personal de la Obra Social o beneficiarios o público en general, bajo circunstancias y modalidades que por su índole y/o gravedad hagan necesario o aconsejable la separación del responsable mediante su despido.

**ARTÍCULO 9.** Para graduar las sanciones de apercibimiento y suspensión en los supuestos de incumplimiento del horario de trabajo o inasistencias, se tendrán en cuenta los siguientes parámetros, a saber:

a) El personal que sin causa justificada por su superior, incurriera en incumplimiento del horario fijado se hará pasible de las siguientes sanciones:

5° incumplimiento: 1er. apercibimiento.

6° incumplimiento: 2do. apercibimiento.

7° incumplimiento: 3er. apercibimiento.

8° incumplimiento: 1 día de suspensión.

9° incumplimiento: 2 días de suspensión.

10° incumplimiento: 3 días de suspensión.

Cuando se excedan los límites fijados, en los Doce (12) meses inmediatos anteriores, deberán elevarse los antecedentes respectivos a la superioridad a fin de que imponga en mérito a los mismos, la sanción disciplinaria que estime corresponder;

b) El personal que sin causa justificada por autoridad competente incurra en inasistencias injustificadas, se hará pasible de las siguientes sanciones:

2a. inasistencia; Apercibimiento.

3a. inasistencia: 1 día de suspensión

4a. inasistencia: 3 días de suspensión.

5a. inasistencia: 5 días de suspensión.

6a. inasistencia: 7 días de suspensión.

7a. inasistencia: 9 días de suspensión.

8a. inasistencia: 11 días de suspensión.

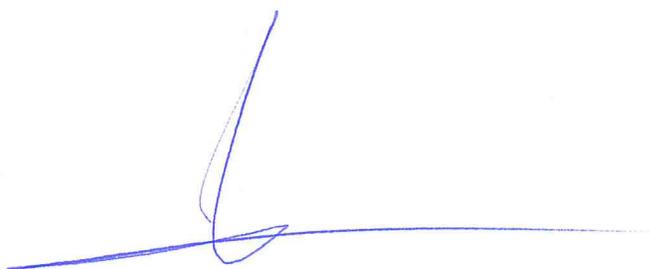
9a. inasistencia: 13 días de suspensión.

10a. inasistencia: 15 días de suspensión.

El cómputo de las sanciones se hará por cada transgresión, en forma independiente y acumulativa, pudiendo ser aplicadas en un solo acto.

Las suspensiones son sin perjuicio del descuento de haberes correspondientes a las inasistencias incurridas.

**ARTÍCULO 10.** La tipificación de las conductas objeto de sanción disciplinaria contempladas en el presente reglamento es meramente enunciativa. Toda transgresión a la Ley Contrato de Trabajo, al Convenio Colectivo de Trabajo u otra acción u omisión que por sus características, gravedad o reiteración vulnere las obligaciones laborales, será pasible de ser sancionada por las autoridades facultadas para hacerlo por el presente instrumento.

Four handwritten signatures in blue ink are arranged horizontally. From left to right: a stylized signature with a long horizontal stroke; a signature that appears to be 'Ricardo'; a signature that appears to be 'Gautier'; and a signature that appears to be 'S'. The signatures are written in a cursive, fluid style.

DR. RICARDO D'OTTAVIO  
Secretario de Conciliación  
Depto. R.L. Nº 3 - D.N.C  
D.N.R.T. - MTE y SS