

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



De los Trabajadores de la

OPTIC

ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO
Personería Jurídica y Gremial N° 2
Consejo Directivo Provincial Neuquén
Atepresneuquen@gmail.com

Irigoyen 554 – (8300) – Neuquén – Telefax (0299) 4487320



**Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-**

**Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-**

Glosario de términos para C.C.T de la O.P.T.I.C.

Contratos especiales

Aquellos establecidos por "La Organización" bajo cualquier denominación o modalidad de prestación de servicios que sea diferente a Planta Permanente y Planta Temporaria

E.P.C.A.P.P.

Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén

La Organización

Se entiende por "*La Organización*" a las distintas denominaciones que han recibido -desde su fundación- los dos referentes históricos en materia de telecomunicaciones e informática: la Dirección Provincial de Telecomunicaciones (DPT) y el Centro Único de Informática Neuquén (CUIN) -que actuaron paralelamente en el desarrollo de las tecnologías en la provincia a lo largo de su evolución- tomando el año 1977 como inicio de actividad a los fines del presente convenio.

Asimismo, deberá entenderse por "*La organización*" a aquella denominación que eventualmente reemplazare a la actual, como consecuencia de cambios estructurales y/o estratégicos resultantes de decisiones emanadas del Poder Ejecutivo.

Los sindicatos

Representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.)

Poder Ejecutivo

Poder Ejecutivo Provincial

Vanessa Alejandra Sepúlveda
Departamento de Paritarias
Subsecretaría de Trabajo

Begino
ATE

(Circular stamp)

Comodoro

José M.

Squavari

J. JORGE ABDALA
SUBSECRETARIO DE GESTIÓN PÚBLICA
SECRETARÍA DE GESTIÓN PÚBLICA

Begino
ATE

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES. PRINCIPIOS BASICOS.

1)-1.1.- Partes intervinientes.

Son partes intervinientes en este convenio colectivo de trabajo para el personal de “La Organización” el Poder Ejecutivo y los Sindicatos.

1)-1.1.1.- Articulación convencional.

- a. El convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el específico ámbito de “La Organización”; en consecuencia, las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo sectorial se articulará a cualquier otro convenio colectivo celebrado o a celebrarse en la Provincia del Neuquén para esta actividad o actividades afines, conforme lo establecido en el Artículo 24 – Inciso “B” de la ley 25877 o norma que lo modifique.
- b. Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de “La Organización”, para los casos no previstos en la presente convención, será de aplicación el EPCAPP; en caso de modificación o reemplazo de dicho Estatuto, se constituirá la mesa paritaria para evaluar las adecuaciones pertinentes en este Convenio Colectivo; asimismo, podrán ser aplicadas otras leyes y reglamentaciones vigentes, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este convenio. Debe interpretarse que en ningún caso se reduce o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

1) 1.2. Objetivos comunes y principios básicos:

El objetivo de las partes consiste en la continuidad y desarrollo de “La Organización” en el cumplimiento de los fines para los que fue creada:

- a) Prestar servicios de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) eficientes y actualizados en todo el ámbito público provincial, garantizando la democratización del acceso y uso de las TIC en todo el territorio de la Provincia.
- b) Permanecer dentro del ámbito público provincial con condiciones técnicas, profesionales y de gestión, actuando como organismo rector en materia de innovación, desarrollo y empleo de Tecnologías de la Información y Comunicación.
- c) Acompañar todas aquellas políticas tendientes a la socialización del conocimiento, poniéndolo al alcance de toda la Administración Pública.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- d) Garantizar las innovaciones tecnológicas que aseguren el crecimiento y fortalecimiento de “La Organización”, promoviendo el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad de los servicios brindados al usuario.
- e) Ejercer el desempeño de la función pública con ética y apego a las buenas prácticas

A los efectos de lograr objetivos, ambas partes acuerdan en priorizar el bienestar de todo el personal resaltando que la tarea de cada trabajador resulta esencial en el éxito de la gestión, siendo un propósito compartido que todos los empleados desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, prospero y de respeto por la dignidad de cada uno de ellos, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de “La Organización”.

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO.

1)- 2.1.- Objeto. Alcance funcional y territorial.

Este convenio colectivo de trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre el Poder Ejecutivo y los trabajadores afectados a “La Organización”, y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle la misma, dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

1)- 2.2.- Encuadre legal.

El presente Convenio Colectivo de trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial nº 1974 y sus reglamentarias y modificatorias, Decretos Provinciales 1515/06, 1089/07, 840/08 y las normas reglamentarias y modificatorias de los mismos que puedan dictarse.

1)- 2.3. Personal comprendido.

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación a todos los trabajadores, dependientes del Poder Ejecutivo que se encuentren afectados a “La Organización”, ya sea al momento de entrada en vigencia del presente como en el futuro, que revistan en planta permanente o planta temporaria.

Se encuentran expresamente excluidos:

- a. Gobernador y Vicegobernador de la Provincia
- b. Las personas que desempeñan funciones emanadas de elección popular.
- c. Ministros, Secretarios y Subsecretarios
- d. Funcionarios de nivel superior a partir de Directores Generales
- e. Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados.
- f. Personal regido por contratos especiales
- g. Personal de Planta Política

1)- 2.4.- Vigencia.

El presente convenio tiene una vigencia de veinticuatro meses, contados a partir del 01 de Enero de 2015.

Son de aplicación los Artículos 13, 14 y 15 de la ley 1974 y modificatorias.

En caso que el Poder Ejecutivo dispusiera traslados, la disolución, absorción y/o reestructura que implicaran cambios en la dependencia administrativa de “La Organización” respecto de su organización jerárquica y funcional, los trabajadores comprendidos por el presente Convenio conservaran todos los derechos adquiridos por el mismo, como así también sus beneficios salariales, salvo fehaciente y expresa voluntad del trabajador de adherirse a otras convenciones, hasta la extinción de su relación laboral con el Estado Provincial.

1)- 2.5.- Denuncia y revisión

2.5.1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá pedir la revisión del mismo mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de un mes y máxima de tres al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas; salvo el caso de un cambio tecnológico u otros casos de los que resulten problemas o dificultades en la aplicación del presente Convenio y que requiera la denuncia o revisión fuera de los plazos mencionados

2.5.2. En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia –y para que esta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior- deberá remitir a la otra parte en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

En caso de incumplirse este requisito se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia -a los efectos de registro- a la autoridad competente.

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS.

Cláusula General; Los gastos que demanden las Comisiones descritas, serán por cuenta de “La Organización”. “La Organización” deberá prever en su presupuesto anual la creación de una partida presupuestaria para tal fin, la que será rendida conforme lo establecido por la Ley 2141

I)- 3.1.- Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP).

I)- 3.1.1.- Integración.

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) está integrada por dos partes, “LA ORGANIZACION” y “Los Sindicatos”. La conforman seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por “LA ORGANIZACION” y tres (3) por “Los Sindicatos”, estos últimos conforme a lo establecido por la ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente. Los miembros de esta comisión deberán prestar servicio en “La Organización”. En todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes.

La Comisión dicta sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tienen carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de esta Comisión.

Se reúne cada tres meses como mínimo. Lo acontecido en dichos encuentros queda plasmado en un acta; en la misma constan, además, la fecha de la siguiente reunión y –si es pertinente- un orden del día con los temas a revisar y/o monitorear. Sin perjuicio de ello, la C.I.A.P. puede ser convocada por cualquiera de las partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta. Dichos encuentros tendrán lugar -preferentemente- en alguno de los asentamientos de “La Organización”.

I)- 3.1.2.- Competencia.

Es competencia de la C.I.A.P.:

a).- Intervenir como primera instancia en los siguientes casos:

- Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, ha pedido de cualquiera de las Partes.
- Conciliación de controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc.
- Conciliación en diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.

b).- Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- c).- Recibir observaciones de las áreas técnicas respecto de situaciones potencialmente violatorias de lo establecido en este Convenio. En estos casos, la C.I.A.P. queda facultada para requerir información tanto a las autoridades como a las áreas técnicas, a fines de determinar la pertinencia de la denuncia y sugerir acciones tendientes a evitar controversias entre la implementación de proyectos y la aplicación del Convenio.

La intervención prevista en el inciso a) no excluye ni suspende el derecho de las Partes a iniciar las actuaciones previstas en los artículos 15º a 18º o en el artículo 19º y SS. de la Ley Provincial Nº 1974 y su modificatoria.

CAPITULO 4: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.

I)- 4.1.- Comisión de Salud, Seguridad y Medioambiente

Constitución. Integración

Tanto la conducción de “La Organización” como los trabajadores designaran 1 (uno) representante por cada 50 trabajadores de la O.P.T.I.C. En ambas partes se nombrarán los correspondientes suplentes. Los miembros de esta Comisión deberán ser – sin excepción - empleados de la O.P.T.I.C. y al menos uno de ellos será un trabajador de una de las delegaciones del interior de la provincia.

La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Contará con asesoría permanente de un médico especialista en Medicina Laboral y un especialista en Seguridad e Higiene, pudiendo estos ser o no miembros de la planta de “La Organización”

Competencia

Será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles de conducción de “La Organización” brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Salud, Seguridad y Medioambiente.
- Conformar la Planificación anual (programas y acciones) de Salud, Seguridad y Medioambiente.
- Conformar los Procedimientos generales y operativos a implementar en el Sistema.
- Realizar controles de la implementación del Sistema, sus Planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en el presente Convenio sobre esta materia.
- Observar y analizar “no conformidades”, condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su suspensión o solución.
- Conformar y participar en la elaboración de la elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos; controlar la calidad y la aptitud de dichos elementos en la instancia de aprobación de la compra y al momento de su recepción.
- Presentar obligatoriamente informes de carácter trimestral, a los niveles de conducción de “La Organización” .

1)- 4.2.- Comisión de Capacitación

Constitución del Comité. Integración

La Comisión de Capacitación está conformada por 4 (cuatro) miembros titulares, 2 (dos) designados por “La Organización” y 2 (dos) por los trabajadores.

Los miembros de esta Comisión deberán ser empleados de la O.P.T.I.C., en lo posible representantes de distintos sectores de “La Organización”, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a Asesores en la materia.

La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Competencia

Será competencia de este Comité:

- Asistir a los niveles de conducción de “La Organización” brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre el Plan de Capacitación Continua.
- Elaborar y proponer la Planificación anual de Capacitación.
- Conformar el diseño y la planificación de cada uno de los Cursos.
- Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los Cursos.
- Informar sobre las “no conformidades” al Plan de Capacitación y/o a sus Planes anuales de Capacitación, detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.
- Presentar obligatoriamente informes de carácter trimestral, a los niveles de conducción de “La Organización”.

1)- 4.3.- Tribunal de Evaluación de Concursos y Evaluación de Desempeño

Constitución del Tribunal. Integración

El Tribunal de Evaluación de Concursos está integrado por dos Partes, “La Organización” y “Los Sindicatos”. Lo integran tres (3) miembros titulares, dos (2) designados por “La Organización” y uno (1) por “Los Sindicatos”, este último designado por el Sindicato que posea la mayor representación en “La Organización”. En todos los casos las partes nombrarán sus correspondientes suplentes.

Los miembros de este Tribunal deberán ser empleados de la O.P.T.I.C., en lo posible representantes de distintos sectores de “La Organización”, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a Asesores en la materia.

Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes del Tribunal.

El Tribunal dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Competencia

Será competencia de este Tribunal:

- Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los Concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente.
- Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- Analizar y evaluar (aplicando la respectiva matriz) los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.
- Realizar y elevar a las autoridades de “La Organización” el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.
- Publicar y realizar las debidas comunicaciones de las decisiones adoptadas en el marco del Concurso.
- Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones de Desempeño, de Idoneidad y Empirismo.
- Controlar que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente, y que se realicen las debidas comunicaciones.
- Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.
- Presentar a las autoridades de “La Organización” el correspondiente Informe final de las evaluaciones efectuadas.

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPITULO 1: INGRESO. ESTABILIDAD.

II)- 1.1.- Ingreso

El ingreso a “La Organización” estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.
- b) Poseer aptitud adecuada, probar idoneidad suficiente y tener título habilitante para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública.
- c) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- d) Acreditar buena conducta, avalada por sus antecedentes.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena privativa de la libertad, o el término previsto para la prescripción de la pena.
- b) El condenado por delito en perjuicio de la Administración Pública Nacional, administraciones publicas provinciales o municipales o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires.
- c) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- d) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, administraciones publicas provinciales o municipales o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.
- e) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por exoneración según lo establecido en el artículo 1 del **Anexo 2 – Articulado CCT OPTIC**. El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación.
- f) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- g) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- h) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y provincial y el que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.

Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

II)- 1.1.1.- Reingreso

Para el reingreso a “La Organización” se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso.

II)- 1.2 – Estabilidad.

Todo el personal comprendido en el presente convenio goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial. La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se de cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a. La prestación efectiva de los servicios durante el periodo de prueba, el que será extensivo a doce (12) meses. A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al periodo en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de la licencia anual ordinaria usufructuada.
- b. La acreditación de la idoneidad durante el periodo de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias, y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el Tribunal de Evaluación de Concursos y Evaluación de Desempeño.
- c. La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función

Vencido el plazo establecido en el inciso a), la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificadorio, la designación se considerara efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a). Quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal respectiva con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador.

Asimismo, en caso de desestimarse la designación, la misma autoridad deberá notificar al trabajador aspirante que se encuentra en período de prueba con, por lo menos, treinta días de anticipación al vencimiento del plazo estipulado en el inciso a) esta novedad. La misma notificación deberá ser cursada al Tribunal de Evaluación de Concursos y Evaluación de Desempeño en los mismos plazos establecidos para el aspirante. En las notificaciones señaladas precedentemente deberán constar las causales que justifican la medida. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel escalafonario. En caso de modificaciones o desaparición de alguna función, ocurrida por

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

cambios tecnológicos y/o reorganización funcional de “La Organización”, la nueva asignación de funciones al trabajador afectado deberá respetar como mínimo el encasillamiento en agrupamiento y nivel que el trabajador hubiera gozado hasta la fecha de dicho cambio.

Solo se pierde por las causales establecidas en el EPCAPP y normas vigentes.

El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones que no contemplan dicha garantía.

II)- 1.2.1.- Estabilidad en cargo o función de conducción.

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción. Para estos casos, es de aplicación lo establecido en el *TITULO III–Cargos de Conducción*.

CAPITULO 2: LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS.

II)-2.1.- Lugar de trabajo.

Se considerara como lugar de trabajo a aquel en el cual cada trabajador de “La Organización” presta habitualmente servicio al momento de la firma de este Convenio. Dado que las particularidades de “La Organización” hacen necesario que los distintos sectores guarden una proximidad física, cualquier traslado o cambio de domicilio laboral deberá estar debidamente justificado. Si la reubicación se hiciese fuera de los límites de la ciudad o en una locación de difícil acceso por medios de transporte públicos corrientes, “La Organización” garantizará los medios necesarios para que el trabajador concurra en tiempo y forma a su lugar de trabajo.

II)- 2.2.- Jornada laboral.

II)-2.2.1.- Jornada laboral general

La jornada laboral general se desarrollará de Lunes a Viernes, con una duración de siete (7) horas diarias corridas (treinta y cinco horas semanales), salvo las excepciones previstas en la Cláusula siguiente y para los cargos de conducción (TITULO III, CAPITULO IV).

II)- 2.2.2.- Jornadas laborales especiales.

Se consideran Jornadas Laborales Especiales a todas aquellas organizadas bajo el régimen de semana no calendaria, sujetas a turnos rotativos de seis (6) u ocho (8) horas diarias de duración, establecidas por diagramas. La jornada laboral nocturna comienza a las 22:00 hs. y finaliza a las 06:00 hs. del día siguiente.

“La Organización” diseñara los diagramas respectivos de trabajo con sus correspondientes descansos semanales -que se otorgaran al finalizar cada ciclo de rotación- asegurando la funcionalidad del régimen. El diseño de los diagramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo el régimen general. El tiempo trabajado que excediera la jornada laboral NO podrá ser percibido como Hora Suplementaria y será siempre computado para el cálculo de Francos compensatorios. Las funciones comprendidos *a priori* están especificadas en III) 3.2.2 y III) 3.2.3. Sin perjuicio de esto, la C.I.A.P. podrá ampliar o reducir esta lista de acuerdo a necesidades emergentes.

II)- 2.2.3. – Horario de trabajo.

El horario de trabajo será determinado por “La Organización” de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia pudiendo –por razones climáticas o especiales- establecer horarios diferenciados por aéreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales. Lo mismo vale para el horario nocturno, en que será de aplicación lo normado en el Art. 38, Inciso g) de la Constitución Provincial, y lo establecido en el Art. 200 de la Ley 20.744.

II)- 2.3.- Horas Suplementarias.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la jornada laboral establecida en el Capítulo II 2.2., serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III, Capítulo 3, inciso 1.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando razones de imprescindibles necesidades de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador. Toda vez que la acumulación de horas suplementarias supere las 10(diez) horas por periodo de liquidación, se deberán cumplimentar las siguientes acciones administrativas:

- **Suplementarias Programadas:** toda vez que “La Organización” estime necesario la realización de horas suplementarias por parte de un trabajador se deberá generar una orden de trabajo especificando las tareas requeridas y el tiempo estimado necesario. Esta orden de trabajo se dará por cumplimentada con la firma de la máxima autoridad de “La Organización” que elevara este documento para la efectiva liquidación y pago de horas extras.
- **Suplementarias Eventuales:** las necesidades de servicio emergentes de situaciones excepcionales o no previstas que requieran la realización – por parte del trabajador- de horas suplementarias requerirá de la posterior confección de un memorando en el cual el trabajador detallara las circunstancias en las que debió hacerse presente en su lugar de trabajo y el tiempo que le insumió resolver la emergencia. Dicho memorando deberá ser rubricado por la máxima autoridad de “La Organización” que elevara este documento para la efectiva liquidación y pago de horas extras.

Las horas suplementarias solo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales. En forma excepcional para el personal operativo y de mantenimiento y únicamente con la autorización de la máxima autoridad de “La Organización” podrá superarse el límite establecido de sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

No procederá el pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, las que se acumularan en el mes para su pago al completarse hora/s entera/s.

II)- 2.4.-Francos.

El trabajador tiene derecho al goce de francos compensatorios toda vez que acumule el equivalente a una jornada laboral normal o fracción igual o superior al 50 % de esta, de acuerdo al cómputo establecido en el inciso 2.2.3 de este Título. El trabajador acordara con “La Organización” los periodos trabajados que desea compensar mediante el uso de francos, debiendo estos ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

El otorgamiento de los francos compensatorios estará sujeto a las disponibilidades del servicio.

II)-2.5.- Feriados.

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 27 de junio, “Día del Empleado Público Provincial”.

CAPITULO 3: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

II) 3.1. Consideraciones Generales

Es de aplicación general lo dispuesto en **Anexo 2: Articulado General para CCT O.P.T.I.C.**

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

a)- Ordinarias.

- Descanso anual o vacaciones.

b)- Extraordinarias.

- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.

- Maternidad. Lactancia.

- Adopción.

c)- Especiales.

- Asuntos Familiares.

- Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

- Asistencia a clases y cursos prácticos.

- Actividades culturales, científicas y deportivas.

- Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial.

- Asuntos Particulares.

Todos los días que fueran utilizados por el trabajador en exceso a los acordados por el uso de licencias conforme a lo dispuesto en este Capítulo, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las constancias y/o certificaciones exigidas en este Convenio, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente o bien del saldo de días de licencias ordinarias pendientes, a decisión de "La Organización".

II)- 3.2.- Licencias ordinarias. Descanso anual o vacaciones

La licencia incluida en esta Cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (6) meses en "La Organización" para tener derecho a la misma.

Es de aplicación general lo dispuesto en artículos 2 a 7 del **Anexo 2: Articulado General para CCT OPTIC**, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a) Días de viaje.

No se computará dentro de los términos fijados por el artículo 3 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC** el tiempo normal empleado por el agente en los días de viaje de ida y vuelta hasta y desde el lugar de destino, que se registrará de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

- 200 - 400 Km.: 1 día de viaje
- 401 -1000 Km.: 2 días de viaje
- 1001 Km. en más: 3 días de viaje.

Este beneficio será en días hábiles y se podrá utilizar una (1) vez por año calendario. A los efectos de su justificación, el trabajador deberá presentar algún tipo de constancia escrita que certifique su permanencia en el destino declarado: factura hotelera, pasajes emitidos en la localidad, certificado de estadía, etc. a nombre del trabajador o de algún integrante del grupo familiar declarado.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

b) Plan anual de licencias (cronograma).

“La Organización” elaborará el Plan Anual de Licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización. Este Plan anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de Octubre de cada año, efectuado lo cual la licencia no podrá ser denegada por “La Organización” ni rechazada por el trabajador, salvo graves razones que una u otra parte deberán certificar debidamente.

El cronograma se presentará en tiempo y forma por sector a la máxima autoridad de “La Organización”, que será la responsable de remitirlo a Recursos Humanos -a fines de ser cargado en el módulo correspondiente- y requerirá la copia del reporte como confirmación del trámite.

c)- Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de “La Organización”, se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad. Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que trabajador/es la usufructúe/n todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/s trabajador/es.

d)- Pago de la licencia:

Los trabajadores percibirán una Retribución anual por vacaciones, atendiendo los siguientes términos:

- 1) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la Liquidación de Haberes correspondiente al mes en que se usufructúa la licencia, o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos de no ingresar el período dentro de los plazos del cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos.
- 2) La retribución diaria a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones se calculará dividiendo por 20 (veinte) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento, y se multiplicará por los días de las vacaciones a usufructuar, más los correspondientes días de viaje. Este último número no podrá superar los días laborables del mes, es decir, si las vacaciones del agente superan los 20/21 días, el excedente a éstos será liquidado con los Haberes del mes siguiente.
- 3) Habrá que diferenciar en el Recibo de haberes los días de vacaciones de los días trabajados
- 4) Si los días de vacaciones se fraccionan habrá que hacer el pago por cada período. En los casos en que el agente utilizara, para justificar su inasistencia, el artículo 8 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC**, a efectos del pago de la retribución por vacaciones los días usufructuados se liquidarán con el período de vacaciones inmediato posterior.
- 5) Indemnización por vacaciones no gozadas: cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo, más las vacaciones pendientes no prescriptas.

El método de cálculo para esta remuneración se detalla en III)- 3.6.-

e)- Licencias interrumpidas:

La licencia anual de los trabajadores sólo se interrumpirá en los casos citados en el Artículo 7 del **Anexo 2– Articulado General para CCT OPTIC**.

Si razones de servicio llevan a un trabajador a postergar el goce de la totalidad de su licencia será de aplicación lo establecido por el artículo 5 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC**. “La Organización” debe garantizar goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el trabajador y “La Organización”.

II)- 3.3.- Licencias extraordinarias.

Todas las licencias incluidas en esta Cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en “La Organización” para tener derecho a las mismas.

Es de aplicación el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias:

II)- 3.3.1.- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.

Son de aplicación específica los Artículos 9 a 13 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC** y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a)- Tratamiento de la salud de larga duración.

Superado el plazo inicial de dos años, se constituirá una junta médica en la que participará la Comisión de Salud, Seguridad y Medioambiente, en la cual se determinará la pertinencia de que el trabajador continúe su tratamiento o sea retirado bajo beneficio jubilatorio. Si se optase por el primer caso, el trabajador percibirá íntegramente sus haberes.

b)- Enfermedad profesional:

Sin perjuicio de la indemnización establecida en el Art. 13 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC**, el trabajador gozará de Licencia por Enfermedad Profesional por el lapso que se considere necesario, sin restricción de tiempo. Se consideran Enfermedades Profesionales a todas aquellas contempladas en la Legislación vigente que entienda en la materia.

c)- Accidentes de trabajo.

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional Nº 24.557 de Accidentes de Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias, y futuras legislaciones que entiendan en la materia.

II)- 3.3.2.- Maternidad. Lactancia.

En ambos casos es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial 2592/08 y legislación complementaria y sus correspondientes modificatorias.

II)- 3.3.3.- Adopción

Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial 2592/08 y legislación complementaria y sus correspondientes modificatorias.

II)- 3.4.- Licencias especiales.

Todas las licencias incluidas en este Capítulo son con goce de haberes.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias del EPCAPP y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

II)- 3.4.1.- Asuntos familiares.

Son de aplicación las especificaciones que se detallan a continuación:

a) Matrimonio.

- Corresponderán 10 (diez) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante y deberá ser usufructuada –salvo justificados motivos– inmediatamente después a contraído enlace, con un máximo de 365 días corridos después del mismo. Estas salvedades pueden devenir de razones de servicio, motivos particulares atendibles y disponibilidad de hotelería en el ISSN. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.
- El trabajador/a podrá usufructuar de 1 (uno) día de licencia por matrimonio de sus hijos/as, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.

b) Nacimiento:

Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial 2592/08 y legislación complementaria y sus correspondientes modificatorias.

c) Fallecimiento de familiar:

Corresponderán:

- 30 (treinta) días corridos por cónyuge o concubino/a, e hijos.
- 15 (quince) días corridos por padres o hermanos/as.
- 5 (cinco) días corridos por parientes de 2° de consanguinidad (abuelos/as, nietos/as).
- 2 (dos) días corridos por parientes de 3° de consanguinidad (tíos/as, sobrinos/as).

Si el agente fuera responsable o co-responsable con el difunto de hijos menores de edad, le serán concedidos 30 (treinta) días corridos de licencia, a contar a partir del plazo antes estipulado por Fallecimiento de familiar y contra presentación del correspondiente certificado.

En caso de que el agente deba desplazarse a otra provincia o localidad por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje según lo establecido en Título II, Capítulo 3, cláusula 2..a), contra presentación de certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

d) Atención de familiar enfermo.

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar hasta veinte días continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padres/hermanos) no convivientes, previa acreditación de la

enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del trabajador por parte del área de Recursos Humanos de “La Organización”. En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado médico la circunstancia, sin perjuicio del derecho de “La Organización” a controlar la evolución del caso.

En caso de que el agente deba desplazarse a más de 400 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje según lo establecido en Título II, Capítulo 3, cláusula 2.a), contra presentación de certificado, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria.

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el trabajador gozará de hasta 90 días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado médico extendido por médico de la especialidad correspondiente. Superado dicho lapso, y si la convalecencia persiste, la Junta Médica evaluará la pertinencia de ampliar el plazo anterior.

La modalidad a adoptar para esta licencia será establecida por la máxima autoridad de la Organización, con la asistencia de la Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente y la anuencia del trabajador.

La presente licencia propenderá a mantener –en la medida de lo posible– el vínculo laboral del trabajador con la Organización.

II)- 3.4.2.- Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes en los términos establecidos en artículo el artículo 14 **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC.**

Cuando la Casa de Estudios se hallare distante más allá de los 400 Km., se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en Título II, Capítulo 3, cláusula 2.a)

II)- 3.4.3.- Asistencia a clases y cursos prácticos.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar permiso a estos fines en los términos establecidos en artículo 15 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC.** Queda exceptuado de la eventual reposición horaria mencionada en el inciso b) de dicho artículo aquel trabajador que esté cursando sus estudios secundarios, cuyos avances deberá demostrar presentando anualmente un rendimiento académico.

II)- 3.4.4.- Actividades culturales, científicas y deportivas.

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica los artículos 16 y 17 del **Anexo 2 – Articulado General para CCT OPTIC** y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de doce (12) meses de antigüedad en “La Organización”.

a)- De corta duración.

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a “La Organización” en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, “La

Organización” - siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidos en Título II, Capítulo 3, cláusula 2..a). En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b)- De larga duración.

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 17 del **Anexo 2– Articulado General para CCT OPTIC**, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma –a criterio de “La Organización”- hasta completar el período acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

“La Organización” podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años, a los trabajadores - que por probadas razones de interés organizacional en el cometido a cumplir - actúen representando a “La Organización” en el país o en el exterior.

II)- 3.4.5.- Asuntos particulares.

Fuera de los casos de licencia ya contemplados podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes, las inasistencias del personal motivadas por razones particulares o de fuerza mayor. Esta licencia no debe superar los doce (12) días por año calendario, y no excederán los dos (2) días por mes para el personal convenionado.

El agente deberá solicitar esta licencia con anterioridad y, de no ser posible, informar de su ausencia como máximo antes de las dos (2) primeras horas de la jornada laboral en que la misma se produjera.

II)- 3.4.6.- Donación de órganos.

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

CAPITULO 4: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.

II)- 4.1.- Consideraciones generales.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en el artículo 18 **Anexo 2** – Articulado General para CCT OPTIC.

CAPITULO 5: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES.

II)- 5.1.- Consideraciones generales.

Son de aplicación las normas del EPCAPP, sus modificatorias y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en artículo 19º del Anexo 2– Articulado General para C.C.T. O.P.T.I.C.

CAPITULO 6: COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS.

II)- 6.1.- Comisiones de servicio.

Las comisiones de servicio se regirán por el Régimen de Comisiones de Servicio para el personal de la O.P.T.I.C., elaborado por la C.I.A.P., encargada de analizar y proponer las modificaciones necesarias para el correcto funcionamiento de “La Organización”. Todo acuerdo unánime al que dicha comisión arribe será plasmado en un documento elevado a la máxima autoridad de “La Organización”, quien gestionara la correspondiente norma legal.

II)- 6.2.- Traslados del personal.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento del trabajador, respetando siempre como base la situación escalafonaria al momento del traslado.

II)- 6.2.1.- Condiciones para el derecho a la Compensación.

El trabajador incluido en este Convenio Colectivo tiene derecho a la Compensación por traslado siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales:

- a)- Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter Interno.
- b)- Por ser reubicado por iniciativa de “La Organización” por estrictas y fundadas razones de servicio.

II)- 6.2.2.- Determinación de la Compensación.

La indemnización por traslado estará conformada por:

- a)- Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los items remunerativos.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- b)- El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el trabajador y su grupo cohabitante.
- c)- El valor promedio en plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
- d)- Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del trabajador.

Las compensaciones establecidas en a); b) y c) aplican únicamente al caso descrito en II)- 6.2.1. b).

II)- 6.3.- Provisión de vivienda.

La provisión de vivienda por parte de “La Organización” y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por “La Organización” siguiendo las pautas incorporadas en el **Anexo 1 –Comisiones de Servicio y Provisión de Vivienda-** que forma parte de este Convenio.

CAPITULO 7: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

II)- 7.1.- Salud, higiene y seguridad.

“La Organización” propenderá al desarrollo y mantenimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.

Para ello implementará una serie de normativas, cuyo diseño y cumplimiento estará a cargo de una Comisión de Salud, Seguridad y Medioambiente, que funcionará como órgano rector y trabajará en observancia de las leyes 24.557 de Riesgos de Trabajo, 19.587 de Higiene y Seguridad, al Art. 32 b) Ley 25877 y a toda aquella reglamentación nueva o modificatoria al respecto. Dicha Comisión deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces. La constitución y competencias de esta Comisión se detallan en el Título I, Capítulo IV -Comisiones-.

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones, y de denunciar todo incumplimiento y/o irregularidad detectada. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos postulados en la Cláusula 8.1 del presente Título y concurrir obligatoriamente a toda capacitación de esta índole sugerida por La Comisión.

II)- 7.2.- Provisión de agua potable. Instalaciones sanitarias.

“La Organización” asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente.

Asimismo proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

Será responsabilidad de “La Organización” el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, y los horarios en que se lleven a cabo dependerán de la criticidad del sector.

II)- 7.3. - Refrigerio.

Se percibirá una compensación por refrigerio de acuerdo a lo establecido en el Título III, Capítulo 3.

II)- 7.4.- Transporte del personal.

Si por razones de servicio imprevistas y/o de emergencia se requiriese de la presencia de un trabajador fuera del horario establecido para éste como Jornada Laboral habitual, “La Organización” deberá proporcionarle un medio de traslado.

En el caso de las comisiones de servicio, regirá lo establecido en el Artículo 10 del Régimen de Comisiones de Servicios, según se detalla en Anexo1.

Si por emergentes se requiere de los servicios de un trabajador fuera de su jornada laboral (perciba éste o no Guardias Pasivas) “La Organización” deberá proporcionarle el transporte de ida y vuelta al/del lugar de trabajo, pudiendo para esto recurrir a un vehículo oficial o a empresas de transportes habilitadas para tal fin.

II)- 7.5. - Indumentaria de trabajo.

“La Organización” entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuadas a las necesidades de cada sector, según especificaciones que serán elaboradas oportunamente por la comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Dichas prendas deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal.

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

- Todo el personal será provisto de la necesaria indumentaria de trabajo, desde el momento mismo del inicio de los trabajos.
- La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones que considere necesarias La Comisión. Una vez informado de la disponibilidad de la indumentaria de la temporada, el trabajador tiene 15 días hábiles para retirar la muda y/o calzado. Pasado este plazo, “La Organización” dispondrá de los mismos como considere conveniente.
- El trabajador no está obligado a devolver la ropa de trabajo contra entrega de la nueva tanda, con la excepción de que, antes de cumplido el período correspondiente a la temporada en curso alguna prenda, calzado o elemento de protección se deteriorara; en ese caso, “La Organización” evaluará la reposición por deterioro, debiendo el personal entregar el elemento dañado..
- La ropa provista por “La Organización” sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada, estampada o un pin en el frente con el logo de “La Organización”. Dicha identificación deberá ser perfectamente visible pero discreta.
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que deba utilizarla.
- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por “La Organización”.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.
- Si “La Organización” no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.

CAPITULO 8: SERVICIO DE SALUD

II)- 8.1.- Asistencia médica.

“La Organización” desarrollará y pondrá en práctica un sistema médico–asistencial bajo la supervisión de la Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente. Este sistema incluirá:

1)- PREVENCIÓN: “La Organización” llevará a cabo exámenes médicos a todos sus trabajadores. La complejidad y periodicidad de los mismos quedará especificada en el Reglamento Interno de dicha Comisión, en función de la tarea que el trabajador realice y de la exposición que tuviere a situaciones susceptibles de generar afecciones y/o enfermedades laborales.

2)- CONTROL: el mismo será ejercido por un profesional en medicina laboral, cuyas competencias y tareas serán descritas en el Reglamento Interno de la Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente.

Sin perjuicio de lo anterior, “La Organización” asegurará la capacitación mínima indispensable del personal –en especial los que realizaren tareas de campo- para la atención básica de emergencias sanitarias y pondrá a disposición de todos los trabajadores de botiquines de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes. Los grupos que salen en comisión de servicio contarán con botiquines de emergencia portables con instrumental y medicinas a determinar por la autoridad competente en seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

II)- 8.2.- Fondo solidario.

Se creará un Fondo Solidario destinado a cubrir necesidades devenidas de graves afecciones de salud del trabajador o su grupo familiar que no fueren cubiertas por la obra social.

La asistencia al trabajador será en calidad de préstamo libre de intereses. El solicitante deberá acreditar fehacientemente la necesidad del aporte dinerario a la Comisión de Salud, Seguridad y Medioambiente, que será la encargada de evaluar la pertinencia de la solicitud y la modalidad y plazos de devolución de dicho préstamo.

El origen de los fondos estará provisoriamente a cargo de las partes, hasta tanto “La Organización” tenga pleno manejo de fondos propios. El Fondo se constituirá con el 0,2% mensual acumulativo del total de la masa salarial (bruto), del personal de “La Organización” aportados de la siguiente manera: 0,1 % por parte del Poder Ejecutivo y del 0,1% por parte de los trabajadores.

Tanto la entidad en que se depositará mensualmente este Fondo como las personas encargadas de administrarlo será determinado por la Comisión antes mencionada una vez homologado este Convenio.

II)- 8.3.- De las capacidades diferentes.

II)- 8.3.1.- Registro de capacidades diferentes.

“La Organización” -en concomitancia con lo establecido en el Artículo 50 de la Constitución Provincial- propenderá a la inserción en su planta de personas con capacidades diferentes. Para ello se establece que –de ser posible- como mínimo el 3% de la planta de personal de “La Organización” estará cubierta por trabajadores con capacidades diferentes, en tanto y en cuanto éstos cumplan con las condiciones necesarias de ingreso y aquellas requeridas para su encuadre en el escalafón establecidas en presente CCT. Con este fin, la Comisión de Salud, Seguridad y Medioambiente llevará un Registro de postulantes a cubrir cargos tanto en el área administrativa, de Informática o de Telecomunicaciones. Esta base de datos será consultada cada vez que sea necesario cubrir un puesto de trabajo libre que pueda serlo con personas con capacidad disminuida, en el orden que se establece en el presente CCT y atendiendo a sus necesidades ergonómicas.

Asimismo, “La Organización” creará el Registro Central del Discapacitado, que funcionará como registro permanente de personas discapacitadas con perfiles acordes a los requeridos en “La Organización” para su posible inserción a cubrir vacantes. Paralelamente se llevará un registro de las minusvalías que se van observando en los sucesivos chequeos al personal de “La Organización”, a fines de garantizar el cumplimiento de la Ley Nacional de Discapacitados, determinando porcentajes de empleados con afecciones propias de la tarea que realiza y propendiendo a la realización de estudios epidemiológicos y estadísticos.

II)- 8.3.2.- Reubicaciones por incapacidad física o mental.

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

- Todos los empleados de “La Organización” que padezcan una incapacidad sobrevenida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que convierta al trabajador en beneficiario del régimen previsional.

- La reubicación no significará nunca disminución de categoría y la nueva función será acorde con las capacidades del individuo: nunca se le asignará al trabajador con capacidades diferentes una tarea que pueda resultar degradante o denigrante.

- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al empleado a un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.

- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad de la Comisión de Salud, Seguridad y Medioambiente, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos como para lograr una óptima re-adequación de tareas.

- El trabajador reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación al incapacitarse. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieran. La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en las remuneraciones.

- Si por haber desaparecido la incapacidad que motivara su inclusión en el Régimen Previsional, la Caja de Jubilaciones dejara sin efecto el beneficio, el trabajador tendrá a su

reincorporación la misma categoría en la cual trabajaba cuando se retiró, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad restante.

II)- 8.3.3.- Evaluación de incapacidades/discapacidades.

Jubilación por incapacidad.

La evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por el Organismo Competente. En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el agente continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del I.S.S.N.

CAPITULO 9: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS.

II)- 9.1.- Consideraciones generales.

El presente Capítulo está referido a la prestación de servicios mínimos obligatorios en casos de Conflictos Colectivos de Trabajo, que se realizará con la dotación de personal fijada en el presente Convenio.

Es de aplicación la Ley Nacional Nº 25.877, Capítulo III, artículo 24º.

CAPITULO 10: CAPACITACIÓN.

Dada la naturaleza tecnológica de vanguardia a la que aspira “La Organización”, los trabajadores de “La Organización” deben ser capacitados en forma permanente y continua. Para ello se desarrollará un Plan de Capacitación Continua, elaborado e implementado por la Comisión de Capacitación, cuya Constitución y Competencias de ésta Comisión se detallan en el Título I – Comisiones - de este Convenio.

El Plan de Capacitación estará orientado a:

- Contar permanentemente con personal altamente calificado
- Optimizar la calidad del servicio al usuario
- Mejorar la eficacia organizativa
- Optimizar la formación para el puesto de trabajo y así posibilitar la movilidad y/o ascensos de los trabajadores
- Mejorar la seguridad y salud en el trabajo

Por su parte, los trabajadores deberán:

- Asistir a toda instancia de capacitación sugerida por dicha Comisión.
- Si se le solicitase, actuar como multiplicador de conocimientos adquiridos en instancias de capacitación.

La inasistencia injustificada del trabajador a la capacitación sugerida habilita a la Comisión a dejarlo fuera del Cronograma Anual de Capacitación y/o suspender temporalmente su derecho a Ascenso o Cambio de Agrupamiento.

CAPITULO 11: REGIMEN DISCIPLINARIO.

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP y sus modificatorias.

CAPITULO 12: EGRESO.

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VIII del EPCAPP y sus modificatorias.

CAPITULO 13: Igualdad de Oportunidades y trato

Este Convenio Colectivo de Trabajo propende a cumplir con lo establecido por la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente, en el cumplimiento de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y trato, y promover acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral (mobbing). A estos fines, la Comisión de Salud, Seguridad y Medio Ambiente se constituye en salvaguarda del cumplimiento de lo mencionado. Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, debiendo ser emitidas en forma conjunta por las Partes integrantes de esta Comisión.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, el Comité remitirá en consulta a la C.I.A.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes.

De considerar procedente su intervención, la C.I.A.P. emitirá un dictamen para las partes.

La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad del organismo, para que disponga -a través de la autoridad competente- la sustanciación de la pertinente información sumaria o Sumario Administrativo, según corresponda. Sin perjuicio de estas acciones correctivas, "La Organización" debe prevenir todo tipo de conductas de acoso moral, por lo que se compromete a:

- Difundir, diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones que favorezcan el conocimiento, concientización y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales.
- Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.
- Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito.
- Informar a las autoridades de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

TITULO III

ESCALAFON - REMUNERACIONES

CAPITULO 1: ESCALAFON UNICO, FUNCIONAL Y MOVIL.

III)- 1.1.- Categorización del personal.

Los trabajadores de “La Organización” comprendidos en este Convenio están encuadrados según la función que desempeñan dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo I.

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica, que se presenta en el Capítulo 2 de este Título.

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

III)- 1.2.- Definiciones básicas del escalafón.

Establécense las siguientes definiciones básicas (glosario) referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una tabla de doble entrada - Agrupamiento y Encuadramiento-, conceptos que se detallan a continuación.

1.2.1.- Agrupamiento.

Presenta la clasificación (e integración) por tipo de actividad. Los Agrupamientos se identifican por números romanos y comprenden:

I - Profesional.

Agrupación de las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Título Universitario de validez oficial de carreras de grado, en general de cuatro (4) o más años de duración.

II - Técnico Especializado.

Agrupación de las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados, relacionados con la prestación del servicio informático y de telecomunicaciones, para las cuales se requiere Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, todos ellos de validez oficial.

III - Operador Técnico.

Agrupación de las actividades relacionadas con la prestación del servicio informático y de telecomunicaciones para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas de operación de los servicios informático y de telecomunicaciones, y asimilables.

IV - Auxiliar

Agrupación de las actividades administrativas y de servicio para las cuales no se requiere título técnico o profesional. Incluye tareas administrativas, de servicios generales, chofer de vehículos, etc.

1.2.2.- Encuadramiento - Niveles.

III)- 1.2.2.- Encuadramiento - Niveles.

Cada función dentro de su agrupamiento tiene una carrera cuyo crecimiento está dado por cinco niveles. Los mismos se determinan en base a la antigüedad, capacitación y/o conocimiento de las tareas o actividades que implica la función. Así, los agrupamientos Operador Técnico, Técnico Especializado y Profesional se clasifican como:

E -Inicial.

D - Intermedio.

C - Avanzado.

B - Experto.

A – Superior

El agrupamiento Auxiliar se clasifica de la siguiente manera:

D – Inicial

C – Intermedio

B – Avanzado

A – Experto

AA - Superior

Los distintos niveles integrantes de un agrupamiento representan el “Plan de Carrera” dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros agrupamientos. Las equivalencias salariales se presentan en la estructura salarial básica (Cap. 2 de este título).

1.2.3.- Grilla del escalafón.

Es la representación gráfica del presente Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada (Agrupamiento y Nivel) en la que se identifican las distintas categorías con sus respectivas denominaciones.

III)- 1.3.- Encuadramiento por agrupamientos y niveles.

Presenta la clasificación y definición de cada uno de los Niveles dentro de cada Agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos generales mínimos para cada uno de ellos. A estas condiciones generales se les sumaran las específicas definidas para la Función en el nivel indicado.

1.3.1.- Agrupamiento: IV – Auxiliar.

Nivel D - Auxiliar Inicial.

Trabajador con estudios secundarios completos y nociones básicas en la tarea que le compete, que realiza trabajos de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Nivel C - Auxiliar Intermedio.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-D (Auxiliar Inicial), con estudios secundarios completos y conocimientos básicos de los procedimientos, normas y herramientas propios de su puesto y capaz de realizar todas las tareas de su sector.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

Nivel B - Auxiliar Avanzado.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-C (Auxiliar Intermedio) y con un mínimo de seis (6) años de experiencia en el ejercicio de la actividad que le compete en "La Organización". Amplios conocimientos de los procedimientos, normativas y utilización de herramientas pertinentes a su especialidad, que puede realizar todas las tareas de su área. Asiste al personal menos experimentado.

Nivel A - Auxiliar Experto.

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-B (Auxiliar Avanzado) y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad que le compete en "La Organización". Con sólidos conocimientos de los procedimientos, normativas y utilización de herramientas pertinentes a su puesto. Realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Asiste al personal menos experimentado. Asiste a otros sectores de "La Organización".

Nivel AA – Auxiliar Superior

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-A (Auxiliar Experto) y con un mínimo de catorce (14) años de experiencia en el ejercicio de la actividad que le compete en "La Organización".

1.3.2.- Agrupamiento: III - Operador técnico.

Nivel E - Operador Técnico Inicial.

Trabajador con estudios secundarios completos y conocimientos prácticos- operativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Nivel D - Operador Técnico Intermedio.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-E (Operador Técnico Inicial) con estudios secundarios completos y conocimientos prácticos básicos de la profesión y que realiza tareas que requieren habilidad específica.

Nivel C - Operador Técnico Avanzado.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-D (Operador Técnico Intermedio) y con un mínimo de seis (6) años de experiencia en el ejercicio de la actividad operativa en "La Organización". Realiza todas las tareas de la profesión, incluyendo la interpretación de manuales, instructivos ó planos. Asiste al personal menos experimentado.

Nivel B - Operador Técnico Experto.

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-C (Operador Técnico Avanzado) y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad operativa en "La Organización". Con sólidos conocimientos teórico - prácticos del oficio, que realiza. Coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "La Organización".

Nivel A – Operador Técnico Superior

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-B (Operador Técnico Experto) y con un mínimo de catorce (14) años de experiencia en el ejercicio de la actividad operativa en “La Organización”.

1.3.3.- Agrupamiento: II - Técnico especializado.

Nivel E - Técnico Especializado – Inicial.

Trabajador con Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, y/o Certificaciones Nacionales o Internacionales afines a la función o tarea en “La Organización”, todos ellos de validez oficial. Cumple dentro de “La Organización” la etapa inicial de su formación. Se incluye en este nivel al trabajador especializado en tecnologías específicas de “La Organización”.

Nivel D - Técnico Especializado – Intermedio.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-E (Técnico Inicial), con capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas de su función. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente.

Nivel C - Técnico Especializado – Avanzado.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-D (Técnico Intermedio) y con un mínimo de seis (6) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en “La Organización”. Con capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos de las herramientas técnicas de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector. Asiste al personal menos experimentado.

Nivel B - Técnico Especializado - Experto

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-C (Técnico Avanzado) y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en “La Organización”. Muy experimentado en la especialidad y con pleno conocimiento de las herramientas técnicas de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de “La Organización”.

Nivel A –Técnico Especializado Superior

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-B (Técnico Especializado Experto) y con un mínimo de catorce (14) años de experiencia en el ejercicio de la actividad operativa en “La Organización”.

1.3.4.- Agrupamiento: I – Profesional.

Nivel E - Profesional Inicial.

Trabajador con Título Universitario o Estudio Superior de cuatro (4) o más años, afín a la función o tarea. Cumple dentro de “La Organización” la etapa inicial de su formación.

**Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-**

Nivel D - Profesional Intermedio.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-E (Profesional Inicial) con capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas de su función. Realiza tareas inherentes a su función en forma independiente.

Nivel C - Profesional Avanzado.

Trabajador con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el Nivel-D (Profesional Intermedio) y con un mínimo de seis (6) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en “La Organización”. Posee amplia experiencia en herramientas, tareas, técnicas y/o metodología propias de la especialidad, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado, y a otros sectores de “La Organización”. Se requiere capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

Nivel B - Profesional Experto.

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-C (Profesional Avanzado) y con un mínimo de diez (10) años de experiencia en el ejercicio de la actividad técnica en “La Organización”. Título de Post-grado y/o Capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Posee autoridad probada en materia de áreas esenciales de “La Organización”. Domina todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de “La Organización”. Se requiere amplia capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

Nivel A –Profesional Superior

Trabajador con un mínimo de cuatro (4) años de antigüedad en el Nivel-B (Profesional Experto) y con un mínimo de catorce (14) años de experiencia en el ejercicio de la actividad operativa en “La Organización”.

III)- 1.4.- Grilla del escalafón.

De conformidad a lo establecido en las cláusulas anteriores, implántase en toda “La Organización” el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil:

Agrupamientos			
I Profesional	II Técnico Especializado	III Operador Técnico	IV Auxiliar
Profesional Superior	Técnico Especializado Superior	Operador Técnico Superior	Auxiliar Superior
Profesional Experto	Técnico Especializado	Operador Técnico Experto	Auxiliar Experto
Profesional Avanzado	Técnico Especializado	Operador Técnico Avanzado	Auxiliar Avanzado
Profesional Intermedio	Técnico Especializado Intermedio	Operador Técnico Intermedio	Auxiliar Intermedio
Profesional Inicial	Técnico Especializado Inicial	Operador Técnico Inicial	Auxiliar Inicial

Escalafón Único, Funcional y Móvil.

Todas las Funciones que desempeñan los trabajadores de “La Organización” se encuentran encuadrados en un único Agrupamiento del Escalafón propuesto. A su vez el nivel de capacitación y experiencia que requiere la Función en cada etapa de la carrera profesional determina el Nivel correspondiente dentro del Agrupamiento.

III)-1.5.- Ingresos. Cambio de agrupamiento. Ascensos. Promociones.

1.5.1.- Consideraciones generales.

Los conceptos de la presente Cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

Serán de aplicación las normas del EPCAPP con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Capítulo. En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará:

- a).- Para Ingresos: El Régimen de Concursos elaborado conforme a las pautas contenidas en el RAPE vigente.
- b).- Para Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales: El Régimen de Promociones Escalafonarias vigente

1.5.2.- Ingresos.

Adecuaciones y normas complementarias al artículo 3º del EPCAPP y sus modificatorias.

- Para que se pueda producir un Ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante en “La Organización”. Dicha vacante puede responder a tres instancias diferentes:
 - 1.- Vacante Programada: vacante producida por la necesidad de cubrir un puesto a mediano o largo plazo sea por necesidades del sector, por cambio generacional o por cualquier circunstancia que amerite la incorporación planificada de personal a un puesto, siendo el ingreso del trabajador al nivel inicial del agrupamiento a que corresponda la función vacante.
 - 2.- Vacante de Emergencia: producida cuando, por estrictos requerimientos del servicio, sea preciso cubrir una vacante para una función crítica, que no pueda ser resuelta por medio del ascenso de algún miembro del sector debidamente calificado para cumplir con esa tarea. Por tratarse de un caso excepcional y crítico, el aspirante que obtenga mediante el Régimen de Concursos el puntaje necesario para acceder al cargo podrá ser encuadrado en los niveles C; B; ó A –según su perfil y la vacante disponible- del Agrupamiento correspondiente.
 - 3.- Vacante por nueva función: atento a la permanente renovación de tecnología y tareas en las áreas de las comunicaciones y la informática, puede hacerse necesario cubrir puestos que –aunque programados con cierta antelación- requieren de personal altamente capacitado. Las funciones emergentes serán refrendadas por la C.I.A.P. de acuerdo a las necesidades de “La Organización”, y el personal ingresante podrá ser encuadrado –según su experiencia y capacitación- en los niveles D; C o B de su agrupamiento.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- Los postulantes/ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón más las requeridas específicamente para la Función en el Nivel del Agrupamiento a ingresar.
- En forma excepcional, cuando se produzca el fallecimiento de un trabajador en accidente de trabajo, su cónyuge o uno de sus hijos mayores de dieciocho (18) años o en su defecto la persona que vivió en público concubinato durante los últimos tres (3) años, puede ingresar en forma directa a “La Organización” con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por Concurso. Este beneficio deberá ser notificado por “La Organización” a los deudos dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del trabajador. El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde su notificación y el ingreso se producirá en tarea acorde con los estudios y capacitación del postulante.

1.5.3.- Cambios de agrupamiento. Ascensos.

a) Consideraciones generales:

- Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento es condición básica la existencia previa de la vacante.
- Cuando las vacantes en los Agrupamientos IV- **Auxiliar** y III-**Operador Técnico** se cubran por personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados puede ser subsanado con el Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo, y una Evaluación de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos en el último período evaluado. En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos II- **Técnico Especializado** y I-**Profesional**, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio.
- Para todos los fines del presente Convenio, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación se realizarán con periodicidad anual, y de acuerdo a lo establecido en el RAPE (IV)-**2.1**). Esta evaluación estará a cargo del Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño con la modalidad que la citada Comisión determine.
- A los efectos de los Ascensos y Cambios de Agrupamiento, será requisito básico que la última Evaluación de Desempeño del trabajador no sea inferior a los 60/100 puntos, en general, o al nivel que se requiera específicamente para encuadramientos superiores.
- Si en el último año previo a la fecha de los Ascensos o Cambios de Agrupamiento no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, se procederá de acuerdo a lo establecido en III)- 1.5.4.

b) Ascensos especiales de Ingresantes altamente calificados:

- Los trabajadores ingresantes que posean calificación de 100/100 puntos (máxima) en su Examen de Ingreso al Nivel E de su agrupamiento, y acrediten poseer experiencia anterior, y/o títulos de mayor jerarquía que los requeridos para la función, y que, además, obtengan en su Evaluación de Desempeño del primer año puntaje igual a 90/100 puntos, o superior, ascenderán en forma automática al Nivel D del agrupamiento en que ingresaron.

1.5.4.- Revalorización por permanencia en el nivel (RPN).

Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño, conforme a las siguientes disposiciones:

Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

Se mide por "Tramos" (períodos de dos años) al cuatro por ciento (4%) del Salario Básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en este Título. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos.

Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos, se procede a promocionarlo al tramo siguiente.

El personal que no obtuviera un mínimo del cuarenta por ciento (40%) anual de la calificación máxima durante dos (2) años consecutivos será pasible inicio de un sumario administrativo.

Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la Promoción no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible - si la hubiera -, la que resulte mayor.

El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.

Se calculará sin acumulaciones previas a la vigencia del presente Convenio.

III)-1.6.- Régimen de ascensos y promociones escalafonarias.

1.6.1.- Consideraciones generales.

El Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo y tendrá como objeto establecer los procedimientos y normas reglamentarias referidas a la Evaluación de Desempeño, Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales.

Se realizará conforme a las pautas establecidas en el RAPO vigente.

CAPITULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BASICA.

III)- 2.1.- Estructura salarial básica.

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

La escala salarial básica correspondiente a cada Agrupamiento-Nivel, como así también los coeficientes entre niveles para el cálculo de los salarios se detallan a continuación:

**Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-**

CATEGORIAS ESCALAFONARIAS								
Agrupamiento	NIVEL							
I PROFESIONAL	A Profesional Superior	B Profesional Experto	C Profesional Avanzado	D Profesional Intermedio	E Profesional Inicial			
II TÉCNICO ESPECIALIZADO		A Técnico Especializado Superior	B Técnico Especializado Experto	C Técnico Especializado Avanzado	D Técnico Especializado Intermedio	E Técnico Especializado Inicial		
III OPERADOR TÉCNICO			A Operador Técnico superior	B Operador Técnico Experto	C Operador Técnico Avanzado	D Operador Técnico Intermedio	E Operador Técnico Inicial	
IV AUXILIAR				AA Auxiliar Superior	A Auxiliar experto	B Auxiliar avanzado	C Auxiliar intermedio	D Auxiliar Inicial
Valores \$								3.400
Relación	3.205	2,890	2,575	2,260	1,945	1,630	1,315	1,000

**Estructura Salarial Básica: SUELDOS BÁSICOS por CATEGORIA ESCALAFONARIA
(Agrupamiento-Nivel)**

La remuneración básica mensual de la Escala anterior se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Título.

III)- 2.2.- Aportes y contribuciones.

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

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

CAPITULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES.

III)- 3.1.- Consideraciones generales.

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo podrán ser percibidas por el personal incluido en este Convenio, salvo por aquellos que estén ocupando Cargos de Conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en Título III, Capítulo 4, Cláusula 4 y ss.

III)- 3.2.- Bonificaciones remunerativas.

Se incluyen en esta Cláusula todas las remuneraciones suplementarias al Salario Básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

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

3.2.1.- Horas suplementarias.

Serán abonadas por "La Organización" de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial Nº 2265, artículo 5º, inciso B o aquella que la reemplace, siendo de aplicación complementaria lo establecido en Título II, Capítulo 2, Cláusula 2. y las siguientes disposiciones:

- El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador.
- Para los casos de Turnos Rotativos de 6 (seis) horas diarias, el valor de la "Hora Normal" se calcula dividiendo por 120 (ciento veinte) horas.

Tomando la "Hora Normal" como valor 1, el valor-hora correspondiente a las Horas Suplementarias será el siguiente:

- 1,5: de Lunes a Viernes de 06:00 a 22:00 hs (Fuera del horario normal del trabajador)
- 2: Viernes a partir de las 22:00 hs, Sábados, Domingos, Feriados y nocturnas de los días mencionados en ítem anterior.

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el Salario básico más las Bonificaciones Remunerativas, excluida la presente.

3.2.2.- Turnos rotativos.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en II)- 2.2.2, percibirán una compensación mensual por turnos rotativos. Para el cálculo de la misma se establece el 10% sobre el haber básico del nivel "C" del Agrupamiento III – Operador.

Este adicional podrá alcanzar a los siguientes trabajadores:

- **Técnico**
 - Centro Atención al Usuarios
 - Operación de Sistemas de Comunicaciones
 - Telepuerto
- **Operador**
 - Centro de Atención a Usuarios
 - Operador de Comunicaciones
 - Telepuerto

3.2.3.- Semana no calendaria

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en II)- 2.2.2, percibirán una compensación mensual en concepto de Semana No Calendaria. Para el cálculo de esta compensación se establece el 10% sobre el haber básico del nivel "C" del agrupamiento III – Operador.

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

Este adicional tendrá alcance a los siguientes trabajadores:

- **Técnico en Operación de Sistemas de Comunicación**

3.2.4.- Guardias pasivas.

Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "La Organización", respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.

*Para el cálculo de esta compensación se establece el 4% sobre el haber básico del nivel "C" del agrupamiento III – **Operador** por día de guardia.*

Este adicional podrá tener alcance a los siguientes trabajadores:

- **System Programmer:**
 - Administrador de Bases de Datos
 - Equipamiento Central
 - Proveedor de Acceso a Internet
 - Servidores puestos de Trabajo
- **Administradores**
 - de Red de Voz y Datos
- **Técnicos:**
 - en Operación de sistemas de Comunicación
 - en Mantenimiento de Sistemas de Comunicaciones;
 - en Televisión y Radiodifusión;
 - Torrero-antenista
 - Telepuerto
 - Redes de Voz
 - Redes de Datos

Si durante su Guardia Pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias, de acuerdo a lo establecido en 3.2.1.

3.2.5.- Bonificación por Seguridad Intensiva.

*Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad y riesgo, percibirán una bonificación por Seguridad Intensiva. Para el cálculo de esta compensación se establece el 10% sobre el haber básico del nivel "C" del agrupamiento III – **Operador**.*

Los trabajadores que perciban esta bonificación serán aquellos encuadrados en funciones a establecer por la Subsecretaría de Trabajo, organismo competente en la materia.

3.2.6.- Bonificación por confidencialidad de la información

*Destinada a trabajadores especializados en comunicación cifrada (criptografía y criptoanálisis) en directa relación con Red de Presidencia de la Nación. La percepción de esta bonificación está sujeta a actualización tecnológica y correspondiente capacitación del personal a cargo de dichas tareas. Para el cálculo de esta compensación se establece el 5% sobre el haber básico del nivel "C" del agrupamiento II – **Técnico**.*

3.2.7.- Antigüedad.

El pago de la antigüedad será del 2,72% de la categoría de revista del trabajador por los años de antigüedad.

3.2.8.- Título.

Se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

- a) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría.
- b) Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del Salario Básico de su categoría.
- c) Título Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel o Título Técnico de nivel secundario: el veinte por ciento (20%) del Salario Básico de su categoría.
- d) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de este Título.

En caso de que el trabajador tuviese más de un título, se abonara solamente aquel que sea de mayor grado y/o jerarquía.

3.2.9.- Bonificación por actividad crítica de TIC.

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una compensación denominada "*Bonificación por Actividad Crítica de TIC*" consistente en el 20% de su categoría escalafonaria.

III)- 3.3.- Zona desfavorable y/o inhóspita.

3.3.1.- Zona desfavorable.

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

3.3.2.- Adicional zona geográfica (inhóspita).

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

III)- 3.4.- Adicionales no remunerativos.

Se incluyen en esta Cláusula todos los adicionales suplementarios a las remuneraciones que no integran la base para el cálculo de:

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

3.4.1.- Asignaciones familiares.

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

3.4.2.- Compensación por refrigerio.

“La Organización” abonará a los trabajadores Compensación por Refrigerio siempre que éste no pueda ser brindado en el lugar de trabajo. El pago de la misma será por día trabajado y para el cálculo de esta compensación se estimará el 1% sobre el sueldo básico del agrupamiento III nivel D.

III)- 3.5.- Sueldo anual complementario.

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

III)- 3.6.- Retribución anual para vacaciones.

Se considerarán para el cálculo de esta retribución los siguientes. Items (excluyendo Zona desfavorable y Adicional de Zona geográfica):

- La totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20), tal lo establecido en el punto II)- 3.2.1, inciso d).
- los conceptos variables o extraordinarios remunerativos se calcularán de acuerdo al promedio del último año o de los últimos seis meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el trabajador.

Al monto resultante se le adicionará Zona desfavorable y adicional Zona geográfica.

Para las asignaciones familiares serán de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales que regulan la materia.

CAPITULO 4: CARGOS DE CONDUCCION CONCURSABLE.

III)- 4.1.- Régimen aplicable.

Todo cargo de Conducción tiene carácter de concursable. Para ello, es de aplicación el “Régimen de Concursos” (elaborado conforme a las pautas contenida en el Anexo 1 del presente Convenio) establecido por las autoridades de “La Organización” y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo. El cargo de conducción será renovable por concurso a los 3 (tres) años del nombramiento del agente.

III)- 4.2.- Definición.

A los efectos de este Convenio se consideran Cargos de Conducción a las Jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargo. En forma especial, podrán incluirse como Cargos de Conducción las Jefaturas de sectores críticos, independientemente de la cantidad de personas a cargo.

Mínimamente, se contemplan los siguientes cargos de conducción:

<i>Encuadramiento</i>	<i>Cargo</i>	<i>Bonificación RFC</i>
<i>Departamento</i>	<i>Jefe de Departamento</i>	Hasta 60% de haber básico de Nivel “A” Agrupamiento. I
<i>División</i>	<i>Jefe de División</i>	Hasta 47% de haber básico de Nivel “A” Agrupamiento. I
<i>Sector</i>	<i>Jefe de Sector</i>	Hasta 34,5% de haber básico de Nivel “A” Agrupamiento. I

La organización de la estructura jerárquico–funcional es responsabilidad y facultad de la conducción de “La Organización”, pudiendo ésta establecer las denominaciones que considere más adecuadas para los distintos Departamentos, Divisiones y Sectores.

III)- 4.3.- Responsabilidades y derechos.

Ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico - funcionales que le asigne “La Organización” y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias.

III)- 4.4.- Bonificaciones y adicionales.

En el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en Título III, Capítulo 3, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

-Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por “Responsabilidad Funcional de Conducción”, que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en Cláusula siguiente.

- De las descritas en este Capítulo, los únicos conceptos a los que tendrá derecho y percibirá son los siguientes:

- Zona desfavorable (e inhóspita, si correspondiese)
- SAC
- Aporte y contribuciones previsionales y asistenciales
- Título
- Retribución Anual por Vacaciones
- Antigüedad
- RPN

El trabajador que ocupe Cargos de Conducción tendrá derecho y percibirá los Adicionales No Remunerativos establecidos en III)- 3.4.

III)- 4.5.- Encuadramiento.

Los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción seguirán encuadrados en su función/nivel de revista, percibiendo una Bonificación por “Responsabilidad Funcional de Conducción” que en cada caso se determina, expresada en porcentaje del básico del agrupamiento I- nivel “A” , de acuerdo a lo establecido en III)- 4.2.- Definición.

III)- 4.6.- Subrogancias. Vacantes.

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

- Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el nivel de conducción designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el nivel de conducción designará a la persona que subrogue ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del Cargo que subroga a partir del día número treinta y uno de la subrogancia. El puesto del subrogante no quedará vacante, por lo que éste continuará prestando las funciones que le competen en el mismo.
- Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un período superior a

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

los noventa (90) días corridos el nivel de conducción considerará el Cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos.

CAPÍTULO 5: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

El personal dado de baja para su acogimiento al régimen jubilatorio, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

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

En caso de fallecimiento del agente, se liquidará el monto que correspondiere según su antigüedad al momento del deceso, y dicho importe será otorgado a aquel beneficiario que el trabajador declare oportunamente como tal. Para ello, se implementará una planilla de declaración jurada de carácter obligatorio en la que el agente deberá consignar los datos personales del beneficiario -que será el destinatario del 100% de dicho beneficio- el que podrá ser designado sin ninguna restricción de vínculo o parentesco.

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación ordinaria.

TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES.

IV)-1.1.- Derechos gremiales.

En el marco de la Ley Nacional Nº 23.551 (Régimen de Asociaciones Profesionales), sus modificatorias y normas concordantes, “La Organización” reconoce los siguientes derechos gremiales:

1.1.1.- Cuota sindical.

“La Organización” descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de “Los Sindicatos” y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

1.1.2.- Publicidad gremial.

“La Organización” facilitará al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de los sindicatos.

En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del Organismo, se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior del “La Organización”. “Los Sindicatos” podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice “La Organización” así como un espacio en la Intranet de la misma.

1.1.3.- Licencia gremial.

Será de aplicación lo estipulado en Título II, Capítulo 4, Cláusula 3 de este Convenio (“Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial”). “Los Sindicatos” comunicarán a “La Organización” la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en Título II, Capítulo 2 (“Estabilidad”).

a).- Reconocimiento de delegados gremiales. Permisos gremiales.

“La Organización” otorgará a cada uno de los Delegados titulares un crédito mensual en horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén. “Los Sindicatos” deberá presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al Delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumarán ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por “La Organización”.

b).- Espacio físico.

“La Organización” dispondrá para uso de “El Sindicato” que posea mayor representatividad en el mismo, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que éste último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

“La Organización”. El espacio mínimo no podrá ser inferior a 6 m², y de preferencia se ubicará en la Sede Central de “La Organización”.

1.1.4.- Actualización de la información:

“La Organización” Informará a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente cada 3 (tres) meses, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

1.2.- Derecho de uso de convenio.

“La Organización” retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos signatarios del presente convenio, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23.660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de “Los Sindicatos” signatarios del presente convenio.

CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

2.1. - Encasillamiento inicial para personal con cargo retenido.

Los trabajadores que revistan esta situación serán encasillados al momento de su reincorporación a “La Organización”.

2.2.- Aplicación del convenio.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la fecha establecida en Título I, Capítulo 2, Cláusula 4 (“Vigencia).

2.3.- Integración comisión conciliadora (Ley N° 1974, art. 19°).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19° de la Ley Provincial N° 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Autoridad de Aplicación o Subsecretaría de Trabajo sus respectivos Miembros Titulares y Suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Autoridad de Aplicación o Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por el máximo representante del organismo o el Secretario General de "El Sindicato", según corresponda.

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA.

IV)- 3.1.- Disposiciones formales.

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

Constitución de domicilio: El Poder Ejecutivo en Calle La Rioja y Roca, "La Organización" en Calle Belgrano N° 398, la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

Competencia judicial: Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente convenio a la jurisdicción de los Juzgados de la Provincia de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares: Cuatro (4), uno (1) para los Representantes del Poder Ejecutivo, uno (1) para la Autoridad de Aplicación o Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.);

Firmantes y representatividad: Por el Poder Ejecutivo, Designados por Decreto 870/12 Maria Alejandra Di Crocco, Norma Beatriz Azua y Jorge Abdala Por A.T.E Norberto Diurno, Luis Bogino y Laura Scrivani Por U.P.C.N. Eduardo E. Calducci y Por la Subsecretaría de Trabajo: Vanesa Sepulveda.

ANEXOS

Anexo 1 – Comisiones de servicio y provisión de vivienda

Anexo 2 - Articulado General para C.C.T. de O.P.T.I.C.

Anexo 3 - Listado de puestos para encuadramiento

ANEXO 1: Pautas para el régimen de comisiones de servicios y de provisión de viviendas

1.- COMISIONES DE SERVICIOS (II- 6.1)

Objeto

Otorgamiento y reconocimiento de las Comisiones de Servicio, cobertura de gastos, pago de la compensación por disponibilidad y procedimientos de rendición.

Personal comprendido

Todos los trabajadores en relación de dependencia con “La Organización”, incluidos en I.2.3.

Trabajo en Comisión de Servicios

Se considerará afectado a Comisión de Servicios al personal que sea requerido a trabajar en una localidad a una distancia mayor de cincuenta (50) kms. de su asiento habitual de funciones, sin perjuicio de casos excepcionales que en forma previa y fundada pueda determinar la autoridad máxima de “La Organización” o de quien dependa el trabajador, en ausencia de esta. El asiento habitual de funciones es la localidad donde se encuentra la dependencia de “La Organización” en la cual el trabajador presta servicios en forma efectiva y permanente.

Compensación por Disponibilidad en Comisión de Servicios (C.D.C.)

El monto a percibir por cada trabajador como compensación por encontrarse afectado a Comisión de Servicios será el 5% del nivel “C”, Agrupamiento III.

Para las comisiones fuera del territorio provincial -además de la Compensación por Disponibilidad en Comisión de Servicios- se establece una compensación en efectivo extra del 15% de del nivel “C”, Agrupamiento III. Este importe será abonado con anticipación a la salida del trabajador hacia el destino al que ha sido comisionado.

Gastos de Movilidad

Corresponden al traslado del personal hacia – desde el sitio del trabajo en Comisión de Servicios. Estarán a cargo de “La Organización”.

Gastos de Alojamiento y Alimentación

Corresponden a los realizados en el sitio del trabajo en Comisión de Servicios, y cuando corresponda, en el trayecto hacia – desde el mismo. Estarán a cargo de “La Organización”.

Aplicación del Régimen

Lugar de tramitación y rendición: En la localidad donde el trabajador tenga el asiento habitual de funciones.

Pago de C.D.C. y anticipos para gastos: Se realizará con veinticuatro (24) horas hábiles de anticipación al inicio de la Comisión de Servicios. En el caso de existir anticipos para gastos, los mismos serán entregados al Responsable de la Comisión.

Responsable de la Comisión de Servicios: Es el trabajador de mayor jerarquía involucrado en el trabajo, que resulta responsable de organización y control de los trabajos así como del manejo y rendición del fondo para gastos, si lo hubiere.

Convenios con prestadores: Cuando sea posible “La Organización” proveerá el alojamiento y alimentación prevista en este Régimen mediante la contratación de la prestación de estos servicios por parte de terceros que acrediten condiciones aceptables de seguridad, salubridad e higiene.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

Transporte: “La Organización” lo proveerá durante todo el itinerario, con medios propios, transporte público o contratado.

Rendición: Se realizará dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de concluirse la Comisión de servicios.

2. PROVISIÓN DE VIVIENDA:

Únicamente corresponderá para la situación establecida en II)- 6.2.1. b).

La vivienda provista deberá reunir las condiciones de habitabilidad necesarias para el trabajador y su grupo familiar, quedando todos los gastos por impuestos y servicios a cargo del agente.

ANEXO 2: Articulado General para C.C.T. de O.P.T.I.C.

I- De la exoneración

Artículo 1- Se dispondrá la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al agente para su reingreso a la Administración Pública, siendo causales entre otras las siguientes:

- a) Delito contra la Administración Pública;
- b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;
- c) Incumplimiento intencional de órdenes legales;
- d) Notoria indignidad moral;
- e) El que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;
- f) El que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después del cese de sus funciones.

II- De las licencias

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, gozará de las siguientes licencias:

LICENCIA ORDINARIA (POR VACACIONES)

Artículo 2: La licencia por vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada por razones de servicio y a juicio de la autoridad competente, con arreglo a los turnos que se establezcan en "La organización", a cuyo efecto se considerarán las necesidades del agente, quien prestará su conformidad y se acordará a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por períodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario.

Artículo 3: El término de la licencia anual será:

1. De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
2. De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
3. De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
4. De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años.
5. De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad del agente sea mayor de veinte (20) años y no exceda de veinticinco (25) años.
6. De treinta y dos (32) días laborables cuando la antigüedad del agente sea mayor a los 25 años y no exceda los treinta (30) años
7. A partir de los 30 años de antigüedad, la licencia se verá incrementada en un (1) día hábil por año trabajado.

Se considerarán como no laborables los días de asueto total para la Administración, dispuestos por la autoridad competente.

Artículo 4: En caso de que dentro del año calendario, el agente cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se computará el término mayor para el otorgamiento de la licencia respectiva.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

Artículo 5: Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el agente no hubiera podido usar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, tendrá derecho a que en el próximo período se le otorgue la licencia reglamentaria más los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del agente dos años consecutivos.

Artículo 6: Al agente que sea titular de más de un cargo rentado, ya sea de dependencia centralizada o descentralizada, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederá la licencia por descanso en forma simultánea.

La Organización deberá articular el otorgamiento de la licencia anual de manera tal de preservar la unidad del núcleo familiar en el período de descanso.

Artículo 7: La licencia anual del agente se interrumpe en los siguientes casos:

- a) Por accidente
- b) Por enfermedad
- c) Por razones imperiosas del servicio;

Artículo 8: las faltas de asistencia justificadas al trabajo, que no estén encuadradas en algunas otra situación contemplada, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el o los días de haberes, en su caso, a opción del agente, no pudiendo éstas, exceder de seis (6) días en el año.

LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

Para tratamiento de la salud; por accidente del trabajo y por enfermedades profesionales.

a) Licencia por causal que imponga corto tratamiento de la salud

Artículo 9: Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los agentes hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo se debe necesariamente dar intervención a la autoridad competente para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia o la aplicación del régimen establecido en el artículo 10.

b) Licencias por causal que imponga largo tratamiento de la salud:

Artículo 10: Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del agente por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes, previo dictamen de una Junta Médica permanente designada por autoridad competente. Vencido este plazo, aplica lo establecido en II)- 3.3.1.- a) de este CCT. En caso de incapacidad total, se aplicarán las leyes de previsión y ayuda social provinciales correspondientes, alcanzándole el derecho de indemnización vigente, debiendo dictarse el decreto de limitación de servicios.

Artículo 11: Para solicitar licencia por largo tratamiento (art. 62 EPPECAP) se consideran causales las siguientes enfermedades: infecciosas, cardíacas, degenerativas, progresivas o blastomatosas, del sistema nervioso, de los sentidos, traumatismo y/o secuelas, malformaciones, intoxicaciones, intervenciones quirúrgicas.

Esta anunciación no es taxativa, quedando a juicio de la autoridad competente la consideración de otras causales.

Para conceder la licencia de acuerdo al presente artículo deberá comprobarse que dichas causales imposibilitan al agente el normal cumplimiento de sus funciones u otras tareas que pudieran asignársele.

Artículo 12: La presunción diagnóstica, suficientemente fundada, de una enfermedad contagiosa justificará el otorgamiento de las licencias, hasta tanto se determine el estado de salud del agente. El diagnóstico definitivo deberá producirse en el menor tiempo posible con intervención de la autoridad competente.

c) De la licencia por accidente de trabajo y enfermedades profesionales

Artículo 13: En caso de enfermedad profesional contraída en acto de servicio o de incapacidad temporaria originada por el hecho o en ocasión del trabajo será de aplicación lo establecido en II)- 3.3.1.- b) de este CCT.

- El agente no podrá ser incorporado a su empleo hasta tanto la autoridad competente otorgue el certificado del alta.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

- La autoridad competente podrá aconsejar que antes de reanudar sus tareas se le asigne al agente, durante un lapso determinado, funciones adecuadas para completar su restablecimiento, o que las mismas se desenvuelvan en el lugar apropiado a esa final.
- la Autoridad Administrativa proveerá gratuitamente la asistencia médica y los elementos terapéuticos necesarios, a cuyo efecto la autoridad competente hará las reservas presupuestarias pertinentes y reglamentará la forma de provisión.
- El personal tendrá derecho a indemnización por accidentes de trabajo o enfermedad profesional de acuerdo con las disposiciones legales nacionales vigentes.

d) De la licencia por estudios en los establecimientos oficiales e incorporados nacionales, provinciales o municipales

Artículo 14: Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho días laborables anuales, a los agentes que cursen estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo.

Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez.

Artículo 15: Los agentes tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberá acreditar:

- a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina. Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria. Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el agente, dando conocimiento a la Oficina de Personal.

e) De la licencia para realizar estudios o actividad cultural en el país o en el extranjero

Artículo 16: El agente tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término de dos años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del agente o para cumplir actividades culturales o deportivas.

De la licencia con auspicio oficial

Artículo 17: Las licencias a que se refiere el artículo 16, podrán ser concedidas con goce de sueldo, pero por un término no mayor de un año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el agente o éste actúe representando al país. En todos los casos se tendrá en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del empleado y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

e) De la licencia para desempeñar cargos electivos o de representación política y/o gremial en el orden nacional, provincial o municipal.

Artículo 18: el personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en "La Organización" para hacer uso de las mismas:

- a) Para ocupar cargos electivos o de representación política.
- b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.

El personal que con retención de su cargo fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este CCT percibirá la remuneración mayor de ambas asignaciones, y al término de su función se reintegrará al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente para su promoción automática a la categoría superior..

- a) Para ocupar cargos electivos o de representación política.

En los casos que los trabajadores de "La Organización" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos, cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal y fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrán derecho a usar la licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por el organismo y/o autoridad de trabajo competente tendrá derecho a gozar de licencia, desde que la entidad gremial comunique a "La Organización" su elección o designación y mientras dure su mandato.

Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza representando a agentes del Estado no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce de sueldo, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto de trabajo al término del mismo.

Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza, retribuido por la entidad gremial o sindical, sólo tendrá derecho a usar de licencia sin goce de sueldo mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta días (30) siguientes al vencimiento del mismo.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera:

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

Durante esta gestión, al trabajador se le acumularán y se le abonarán el porcentaje correspondiente a la Revalorización por Permanencia en el Nivel (RPN), según III)- 1.5.4.

Artículo 19:

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de doce (12) meses en "La Organización":

- a)- Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.
- b)- Por razones particulares.

a)- Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

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

b)- Por razones particulares.

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

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

Finalizado el período de licencia, el trabajador debe reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado por normativa vigente.

ANEXO 3: listado de puestos para encuadramiento

Agrupamiento	Nomenclador	Orientación
I	1- Administrador	C.A.U. Gestión Investigación y Capacitación Proyectos, Planificación y desarrollo Redes de voz y datos Seguridad Informática Telepuerto Mantenim. y Operac. de Sist. de Com.
	2- Analista	Control de calidad Funcional Multimedia Sistemas Tecnologías
	3- System Programmer	DBA Equipamiento Central Proveedor Acceso a Internet Servidores estaciones de trabajo
II	1- Programador	Aplicativos Multimedia Telefonía
	2- Técnico	Telepuerto CAU Gestión telefónica Aplicativos Mantenim. sist. de comunicación Multimedia Operación sist. de comunicación Proyectos, Planificac. Desarrollo Redes de datos Redes de voz Soporte a Usuarios TV y Radiodif. Torrero-antenaista Planteles

Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la O.P.T.I.C.
-Texto ordenado 22/05/2015-

III	1- Operador 2- Ayudante	CAU Centro de impresión Comunicaciones informática Telecomunicaciones
IV	1- Auxiliar	Administrativo Chofer Servicios generales



OPTICATE
En Lucha



ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO
Personería Jurídica y Gremial N° 2
Consejo Directivo Provincial Neuquén
Atepremsaneuquen@gmail.com
Irigoyen 554 – (8300) – Neuquén –
Telefax (0299) 4487320

