

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO



De los Trabajadores

Ley 2991, ex Ministerio de

PRODUCCIÓN y TURISMO

ASOCIACIÓN TRABAJADORES DEL ESTADO

Personería Jurídica y Gremial N° 2

Consejo Directivo Provincial Neuquén

Atepreneuquen@gmail.com

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



ATE LUCHA GANA Y CRECE !!





LEY 2991

*La Legislatura de la Provincia del Neuquén
Sanciona con Fuerza de
Ley:*

Artículo 1º Modificase el artículo 1º de la Ley 2570, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1º Apruébase el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo —que, como Anexo Único, forma parte de la presente Ley—, homologado mediante Resolución 001/16 de fecha 11 de enero de 2016 y Resolución 005/16, de fecha 18 de marzo de 2016, emitidas por la Subsecretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Seguridad, Trabajo y Ambiente”.

Artículo 2º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintitrés días de marzo de dos mil dieciséis. -----

Julieta Corroza
Secretaria
H. Legislatura del Neuquén

Alma Liliana Sapag
Vicepresidenta 1º a/c. Presidencia
H. Legislatura del Neuquén

ANEXO ÚNICO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INDICE GENERAL

TITULO I

CAPITULO 1:

Artículos:

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

CAPITULO 2:

- 4º: Encuadre legal
- 5º: Derechos Constitucionales
- 6º: Libertad de Expresión, Pensamiento e Ideología
- 7º: Derecho a la Información
- 8º: Promoción de la Mujer Trabajadora
- 9º: Trabajadores con Discapacidades Restringidas
- 10º: Articulación Convencional
- 11º: Personal comprendido
- 12º: Vigencia

CAPITULO 3: Comisiones Convencionales Específicas

- 13º: Comisión de Interpretación y Auto composición Paritaria (CIAP)

CAPITULO 4: Comités Mixtos Permanentes

- 14º: Comité de Relaciones Laborales
- 15º: Marco de actuación
- 16º: Confidenciabilidad de la Información
- 17º: Ponderación
- 18º: Confidenciabilidad del Proceso
- 19º: Comité de Condiciones Laborales
- 20º: Marco de actuación
- 21º: Confidencialidad de la Información
- 22º: Competencias
- 23º: Clausulas Generales

TITULO II

CAPITULO 1: Condiciones Generales En Las Relaciones Laborales

- 24º: Ingreso
- 25º: Ingreso Familiar por Fallecimiento Trabajador en actividad

CAPITULO 2

- 26º: Naturaleza de la Relación de Empleo

CAPITULO 3:

- 27º: Caracterización del Personal
- 28º: Planta Permanente
- 29º: Personal Eventual
- 30º: Personal de Temporada
- 31º: Estabilidad. Periodo de Prueba
- 32º: Estabilidad Personal de Temporada
- 33º: Clausula Especial.

CAPITULO 4

- 34º: Obligaciones
- 35º: Derechos
- 36º: Deberes
- 37º: Prohibiciones

CAPITULO 5

- 38º: Egreso

CAPITULO 6

- 39º: Movilidad
- 40º: Permutas dentro de la "ORGANIZACIÓN"

CAPITULO 7: Modalidades De Prestación

- 41º: Horario de Trabajo
- 42º: Jornada Laboral General
- 43º: Jornada Laboral Especial
- 44º: Jornada Laboral Nocturna
- 45º: Feriado y Asuetos
- 46º: Francos Compensatorios
- 47º: Horas Suplementarias
- 48º: Turnos Rotativos

CAPITULO 8: Conceptualización De Bonificaciones

- 49º: Tarea de Campo
- 50º: Tarea a intemperie
- 51º: Mayor horario
- 52º: Recargo por Turno
- 53º: Puesto Fijo
- 54º: Responsabilidad por venta de Obleas y Permisos
- 55º: Guardia Pasiva
- 56º: Seguridad Intensiva
- 57º: Conducción de Maquinaria Pesada
- 58º: Dedicación Especializada

- 59º: Clausula especial
- 60º: Refrigerio
- 61º: Refrigerio reforzado
- 62º: Alimento en Puesto Fijo
- 63º: Jardín Maternal
- 64º: Cargos de Conducción
- 65º: Clausula especial
- 66º: Subrogancia
- 67º: Clausula especial

CAPITULO 9:

- 68º: Higiene y seguridad laboral
- 69º: Responsabilidad
- 70º: Normas de Seguridad
- 71º: Agua potable
- 72º: Instalaciones sanitarias
- 73º: Provisión de vivienda
- 74º: Indumentaria de trabajo
- 75º: Condiciones de Indumentaria
- 76º: Listado de Indumentaria
- 77º: Botiquines
- 78º: Primeros Auxilios
- 79º: Traslado de Personal

CAPITULO 10: Licencias

- 80º: De los Tipos de Licencias
- 81º: Licencia Ordinaria
- 82º: Antigüedad
- 83º: Periodo de Licencia Ordinaria
- 84º: Desdoblamiento de Licencia
- 85º: Días de viaje
- 86º: Cronograma de Licencia
- 87º: Procedimiento
- 88º: De la interrupción de la licencia por vacaciones
- 89º: Caducidad de la licencia
- 90º: Pago de la licencia
- 91º: Extraordinarias
- 92º: Por corto tratamiento de la salud
- 93º: Por Largo tratamiento de la salud
- 94º: Por accidente o enfermedad profesional
- 95º: Maternidad
- 96º: Nacidos sin vida
- 97º: Lactancia
- 98º: Cuidado de Hijo
- 99º: Adopción. Guarda Adoptiva
- 100º: Asuntos Familiares particulares
- 101º: Licencia excepcional
- 102º: Exámenes
- 103º: Asistencia a clases y cursos prácticos

- 104º: Donación de sangre, Órganos y Tejidos
- 105º: Mudanza.
- 106º: Actividades culturales, científicas y deportivas
- 107º: Licencia por asuntos particulares especiales
- 108º: Para desempeñar cargos electivos

CAPITULO 11 –Plan de Carrera Laboral

- 109º: Objetivos
- 110º: Principios
- 111º: Avances
- 112º: Capacitación
- 113º: Garantizar la capacitación
- 114º: Tipo de capacitación
- 115º: Orientación de la capacitación
- 116º: Régimen Disciplinario
- 117º: Indemnizaciones, Seguros, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, Tareas Comunitarias. Consideraciones Generales.
- 118º: Condiciones para el derecho a la indemnización
- 119º: Provisión de la vivienda
- 120º: Reubicaciones por incapacidad física o mental
- 121º: Vacantes

TITULO III

CAPÍTULO 1: Escalafón Único, Funcional Y Móvil

- 122º: Conceptualización
- 123º: Definiciones básicas del Escalafón
- 124º: Régimen de ascensos y promociones
- 125º: Descripción de Agrupamientos
- 126º: Descripción por Agrupamientos y Niveles
- 127º: Grilla del Escalafón

CAPÍTULO 2: Estructura Salarial Básica

- 128º: Estructura salarial básica
- 129º: Sueldo básico

CAPÍTULO 3: Cambios De Agrupamiento. Ascensos

- 130º: Adecuaciones y normas complementarias a los artículos 17 y 18 del EPCAPP
- 131º: Adecuaciones y normas complementarias a los artículos 19 y 20 del EPCAPP

CAPÍTULO 4: Adicionales y Bonificaciones

- 132º: Descripción
- 133º: Bonificaciones Remunerativas

- 134º: Crecimiento Horizontal
- 135º: Adicional Decreto 147/15
- 136º: Zona desfavorable o inhóspita
- 137º: Aportes y Contribuciones
- 138º: Asignaciones Familiares
- 139º: Compensación Especial Por Jubilación
- 140º: Pago uso de Licencia Anual Ordinaria
- 141º: Jardín Maternal
- 142º Sueldo Anual Complementario
- 143º Refrigerio y Refrigerio Reforzado

CAPÍTULO 5: Cargos De Conducción

- 144º Régimen Aplicable
- 145º Definición
- 146º Responsabilidades y Derechos
- 147º Encuadramiento
- 148º Subrogancias. Vacantes
- 149º Clausula especial

TITULO IV

CAPITULO 1:

- 150º Personal de "La Organización" en Cargos excluidos del C.C.T.
- 151º Derechos Gremiales
- 152º Cuota sindical
- 153º Publicidad gremial
- 154º Licencia Gremial
- 155º Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales
- 156º Espacio físico
- 157º Uso de Convenio

CAPITULO 2: Disposiciones Especiales

- 158º Elementos valorativos básicos
- 159º Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño
- 160º Pautas para las Evaluaciones de Desempeño
- 161º Integración Comisión Conciliadora (Ley nº 1974 art. 9)
- 162º Comisiones de Servicio

CAPITULO 3: Clausulas Transitoria

- 163º Pago Bonificación por crecimiento horizontal
- 164º Re encasillamiento de Auxiliar técnico
- 165º Vigencia

ANEXO I

ANEXO II

ANEXO III

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

TITULO I

CAPITULO 1: Principios Generales del Convenio Colectivo de Trabajo.

Partes intervinientes. Objetivos comunes. Principios básicos.

Artículo 1º: Partes intervinientes

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo, el Poder Ejecutivo Provincial (P.E.P.), y las representaciones gremiales ejercidas por: la Asociaciones de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, defínase a los Sectores de los Ministerios y/o Secretarías y el, o los organismos que lo/los reemplace/n en adelante bajo otra denominación comprendidos en la Ley 2570 modificada por ley 2574, en adelante como la "Organización".

Artículo 2º: Objetivos comunes y Principios básicos.

Las partes signatarias del presente CCT por el que se regulan las relaciones laborales del personal comprendido en la "Organización" (Ley 2570/2574) de la Provincia del Neuquén declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ella:

- a) La mejor y más efectiva prestación de los servicios a los habitantes de la provincia, en especial a aquellos sectores más postergados contribuyendo a la recuperación de la "Organización" como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa y solidaria.
- b) El afianzamiento del cumplimiento de las leyes y demás normativas así como de los objetivos establecidos y de las actividades orientadas por el Poder Ejecutivo Provincial. Todo ello en el marco del fortalecimiento de la gobernabilidad democrática y de la calidad institucional del régimen republicano establecido en nuestra Constitución.
- c) Con estas miras las partes han considerado que, entre otros factores que hacen a la calidad y mejor actuación de la "Organización", los trabajadores/as que componen el personal a su servicio configuran uno de los actores más trascendentes en estas cuestiones.

De allí que mediante el presente Convenio Colectivo de Trabajo también persiguen profundizar:

- a) Una cultura de trabajo competente, honesta, austera y eficaz que materialice la "Organización" y funcionamiento de la "ORGANIZACIÓN" acorde a las diversas realidades de desarrollo que presentan las distintas regiones de nuestra Provincia.
- b) Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidades y trato.
- c) Asegurar el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera laboral basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público organizados para

asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al Artículo 16 de la Constitución Nacional, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores.

d) Asimismo, las partes coinciden en la necesidad de afianzar y desarrollar los mecanismos de negociación con las entidades gremiales, incluyendo la consulta de aquellas cuestiones, que si bien no forman parte de las materias sujetas a negociación colectiva, permiten rescatar el valor de los aportes que la legítima representación de los trabajadores ha realizado y realizará en el futuro.

e) Por todo ello, las partes acuerdan en que la interpretación y aplicación de las cláusulas integrantes del presente Convenio Colectivo de Trabajo deberán guardar relación con esta exposición de principios contribuyendo a su organización, avanzando hacia un cambio equitativo en la regulación de las relaciones laborales, fundado en las negociaciones y mediaciones del mejor arte mediante paritarias permanentes.

Artículo 3º: Facultad de Dirección y Organización.

La responsabilidad que asume la "Organización" en la prestación de todos sus servicios, siendo el mismo la herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual la "Organización" tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la conducción del mismo, como también, son de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera.

CAPITULO 2: Encuadramiento del Convenio.

Artículo 4º: Encuadre legal.

Este Convenio Colectivo de Trabajo en adelante CCT, tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre la "ORGANIZACIÓN" y sus trabajadores, y es de aplicación a todas las actividades que desarrollen dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

El presente CCT se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial Nº 1974, Ley Nº 2488 y sus modificatorias.

Artículo 5º: Derechos Constitucionales.

Se incorporan a este Convenio Colectivo de Trabajo todos los derechos de la Constitución Nacional y Provincial, y los de Acuerdos Internacionales con rango constitucional, que involucren a los trabajadores en general y a los trabajadores del sector público en particular. Tales derechos son plenamente operativos y además constituyen pautas de interpretación de todas las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo. En caso de dudas sobre la interpretación o alcance de las normas o en la apreciación de la prueba siempre se resolverá en el sentido más favorable al trabajador.

Artículo 6º: Libertad de Expresión, Pensamiento e Ideología.

Conforme a lo que dictaminan las Constituciones Nacional y Provincial, los trabajadores encuadrados dentro del presente Convenio Colectivo de Trabajo, poseen el derecho a la libertad de expresión y pensamiento ideológico, estando fuera de la Ley Suprema, cualquier tipo de persecución o coerción sobre los mismos.

Ningún funcionario podrá realizar encuestas o pesquisas sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales del trabajador, ni requerir la afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales a aquellos sobre los cuales ejerce una autoridad formal o informal.

Artículo 7º: Derecho a la Información.

Los Sindicatos en virtud del alcance de la Ley N° 23.499 (TO 1988), tendrán derecho en el ámbito de la “ORGANIZACIÓN” a toda información que se vincule a las relaciones laborales y cuestiones salariales, políticas de empleo, asuntos de organización y planificación de trabajo. El derecho expresado, no alcanza a cuestiones que por su carácter se hallen fuera del interés laboral.

Los delegados gremiales no estarán obligados a guardar secreto de los actos de gobierno, los que son de carácter público.

Artículo 8º: Promoción de la Mujer Trabajadora.

Las partes signatarias del presente CCT garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la legislación vigente: Ley N° 23.179 y Ley N° 24.632 y el Decreto N° 254/98 y concordantes; y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporario, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo 9º: Trabajadores con Capacidades Restringidas.

Las partes garantizan la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con capacidades restringidas, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoseles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 10º: Articulación Convencional.

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 o la normativa equivalente que la modifique.

Sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos.

Artículo 11º: Personal comprendido.

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de la “Organización” conforme a la Ley N° 2570 y su modificatoria N° 2574. Quedan expresamente excluidos los siguientes:

- a) Aquellos que se desempeñen en cargos de nivel superior a Director.
- b) Los miembros integrantes de la Agencia de Promoción Turística prevista en la Ley Provincial N° 2414.

En ningún caso el personal designado para desempeñar cargos y/o funciones políticas, podrá ser referenciado y/o encuadrado dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil establecido en el Título III de este CCT.

No estará alcanzado por los beneficios del Escalafón Único Funcional y Móvil, el personal que se detalla a continuación, sin perjuicio de que a los fines de las restantes disposiciones de este Convenio Colectivo de Trabajo sean referenciados a un encuadramiento en la grilla de dicho Escalafón Único, Funcional y Móvil:

- Personal Eventual.

Artículo 12º: Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir de la Homologación por la Subsecretaria de Trabajo, pudiendo cualquiera de las partes solicitar en un plazo no inferior a un (1) año la reapertura de la paritaria cuando la situación así lo requiera.

Dentro del plazo de ciento veinte (120) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación. En caso de no concretarse esta reunión negociadora, cualquiera de las partes podrá recurrir a la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la paritaria.

Si se venciera el término de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

En caso de producirse la disolución o absorción de la "ORGANIZACION" o parte componente por parte de otro Ministerio o dependencia; los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán opción de mantenerlo hasta el término de su vigencia, o cambiar al Convenio de la dependencia del cual comience a depender.

CAPITULO 3: Comisiones Convencionales Específicas.

Artículo 13º: Comisión de Interpretación y Auto composición Paritaria (CIAP).-

a) Creación de la Comisión. Integración.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Auto composición Paritaria (CIAP) integrada por dos Partes, la "Organización" y "Los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por la "Organización" y tres (3), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley Nº 1974 (TO) en todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Los miembros de esta Comisión deberán ser trabajadores Activos de la "ORGANIZACIÓN", debiendo procurarse una amplia y adecuada representación de los distintos sectores del mismo y se podrá convocar a especialistas cuando la situación lo requiera.

Las decisiones, recomendaciones y opiniones de esta Comisión deberán adoptarse por unanimidad y no tendrán carácter vinculante y deberán estar sujetos al texto del presente CCT. La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

b) Competencia.

. Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.

. Supervisar con los alcances del CCT, en el régimen de ascensos y promociones escalafonarias.

. Monitorear el estado de situación y aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y elaborar las posibles mejoras correspondientes que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de alguna de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. La

elevación del acuerdo de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas a la Subsecretaría de Trabajo, tendrá el carácter de presentación, debiendo esta Autoridad de Aplicación convocar en los plazos previstos, a la Comisión Negociadora, a los fines de discutir las propuestas.

. Intervenir en los siguientes casos: A) diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes; B) controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta convención y que se sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc.

. Tomar conocimiento de los resultados y acuerdos de las distintas Comisiones.

. Tratar temas derivados por los Comités.

CAPITULO 4: Comités Mixtos Permanentes.

Artículo 14º: Comité de Relaciones Laborales.

a) Constitución del Comité. Integración.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá el Comité de Relaciones Laborales, (CRL) integrada por dos Partes, la Organización y "Los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por la "ORGANIZACIÓN", y tres (3) en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por las Leyes Nº 1974, 2488 y sus Decretos Reglamentarios.

En caso de evaluación de desempeño, deberá estar representada el área de Recursos Humanos y un representante del sector de donde pertenezca el evaluado.

Los temas inherentes a este Comité serán: Concursos, Evaluación de Desempeño, Promociones Escalonarias y Capacitación.

b) Competencia.

. Controlar el cumplimiento de las condiciones y régimen de concursos establecidos para el ingreso, ascensos y promociones escalonarias, supervisando que todos los procedimientos sean administrados en forma eficaz y transparente.

. Verificar el cumplimiento de las condiciones en las evaluaciones de desempeño, para el trabajador que goza de estabilidad como así también para el trabajador en periodo de prueba, cambio de agrupamiento, promoción de categorías y cargos de conducción.

. Colaborar en la formación y capacitación de los trabajadores. Entender en las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de este Comité.

c) Funciones.

. Elaborar y/o modificar su propio reglamento interno de funcionamiento.

. Verificar el cumplimiento de las condiciones establecidas para la selección de un trabajador.

. Supervisar que todos los procesos de la selección sean administrados en forma eficaz y transparente.

. Arbitrar y resolver las observaciones o impugnaciones presentadas.

. Analizar y evaluar los atributos de cada trabajador para lograr una calificación conjunta que permita la selección final.

. Desarrollar y aplicar la matriz de evaluación exponiendo en orden decreciente de mérito la ubicación lograda por cada postulante.

. Realizar el informe final de todo lo actuado a la autoridad competente, fundamentado y avalado por el proceso documentado que legitime la decisión a adoptar.

. Disponer los recursos humanos y técnicos necesarios para el cumplimiento de la selección, de acuerdo a las bases del mismo.

. Publicar en cartelera la nómina de quienes están habilitados a participar de la selección, una vez recibida toda la documentación de los postulantes.

- . Comunicar el nombre de quien haya sido elegido para el puesto. Al resto de los participantes se les dará una devolución fundamentando lo actuado.
- . Modificar los tiempos involucrados en el proceso de un concurso, para aquellos casos excepcionales que así lo demanden.
- . Participar en la planificación anual de la capacitación específica, proponiendo sugerencias de los trabajadores.
- . Verificar que todos los trabajadores tengan información de los cursos a dictarse, garantizando la equidad en la participación.

Artículo 15º: Marco de actuación.

Los miembros de éste Comité no deberán tener intereses ni relaciones particulares en el proceso de selección, ni grado de parentesco con los postulantes. Si se presentara alguna de estas circunstancias en cualquiera de los estadios del proceso, el afectado deberá declararlo y excusarse de integrar el Comité. En este caso será reemplazado por el sector que representa.

Artículo 16º: Confidencialidad de la Información.

Éste Comité deberá observar garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los trabajadores involucrados e impulsar los mecanismos de evaluación y sus resoluciones por autoridad administrativa competente.

Artículo 17º: Ponderación.

Para las evaluaciones, cada miembro del Comité efectuará una ponderación propia de los elementos de juicio, conforme a la matriz aprobada. De la cuantificación definitiva de cada elemento resultará el promedio final. Para una mejor evaluación, los miembros del Comité podrán requerir la asistencia de expertos en materias específicas, cuando el caso lo justifique.

Artículo 18º: Confidencialidad del Proceso.

Toda acción que se realice y toda información que se utilice para el desarrollo de las tareas inherentes al Comité de Evaluación son de carácter reservado y confidencial.

Artículo 19º: Comité de Condiciones Laborales.

a) Constitución del Comité. Integración

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá un Comité de Condiciones Laboral, integrado por dos Partes, la "Organización" y "Los Sindicatos". Estará conformado por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por la "Organización" y tres (3), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley N° 1974, 2488 y sus Decretos Reglamentarios. En todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Asimismo se constituirán delegaciones regionales del Comité, cuando la situación lo requiera, a fin de abordar problemáticas emergentes en diferentes áreas de la provincia.

Los miembros que formen parte de éste Comité deben ser trabajadores que presten servicios efectivos en la "ORGANIZACION", con conocimientos técnicos y prácticos de las mismas y del espíritu que sustenta este Convenio.

Artículo 20º: Marco de Actuación.

Serán incumbencias de éste Comité los temas relacionados con la Seguridad e Higiene Laboral, Ambiente de Trabajo, Igualdad de Oportunidades y trato.

Artículo 21º: Confidencialidad de la Información.

Este Comité deberá observar el cumplimiento de las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad, y resguardo de la identidad del/los afectado/s siendo esta a resguardo de las personas involucradas e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Podrá recibir una exposición o denuncia en forma escrita. El comité procederá en primera instancia al uso de los procedimientos de mediación, llevando el conflicto al entendimiento de partes, basándose en un acuerdo de confiabilidad donde el árbitro de esta acuerdo será el Comité. En caso de incumplimiento del acuerdo, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad de la "Organización", para que disponga a través de la autoridad competente, la sustanciación de la pertinente información sumaria o sumario administrativo, según corresponda.

Artículo 22º: Competencias

. Prestar conformidad a la planificación anual (programas y acciones de salud, seguridad higiene y medio ambiente y del plan de seguridad e higiene laboral, medio ambiente de trabajo, igualdad de oportunidades y trato).

. Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente y del plan anual.

. Recepcionar las observaciones realizadas por los trabajadores en relación a las condiciones laborales cotidianas y mediar ante el área de RRHH de la "Organización" para que por su intermedio los organismos provinciales supervisen la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene laboral, medio ambiente de trabajo, salud ocupacional, igualdad de oportunidades y trato en el ámbito de la "ORGANIZACIÓN".

. Elevar los correspondientes informes a los responsables de la "ORGANIZACIÓN".

. Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato, las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y de género.

. Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con capacidades restringidas.

. Intervenir en caso de conflicto generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución de los trabajadores.

. Controlar la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.

Artículo 23º: Clausulas Generales.

Los miembros de la Comisión y de los Comités deberán ser trabajadores Activos y convencionales de la "Organización", debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores de la misma, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores externos en la materia y no deberán tener intereses ni relaciones particulares en el proceso de selección, ni grado de parentesco con los postulantes.

Las decisiones tomadas por los Comités estarán sujetas a norma de acuerdo a la letra del presente plexo legal y no tendrán carácter vinculante.

Los Comités dictaran sus propias normas de funcionamiento interno.

La "Organización" garantizara el funcionamiento de la Comisión y de los Comités, previendo el espacio físico y los recursos para el desarrollo normal de los mismos.

En todos los casos los miembros de los Comité antes mencionados deberán cumplir sus funciones resguardando el interés de los trabajadores, teniendo como fin último la condición más favorable para los mismos.

TITULO II

CAPITULO 1: Condiciones Generales en Las Relaciones Laborales

Artículo 24º: Ingreso

Las condiciones y/o requisitos de ingreso a la "ORGANIZACION" serán sin excepción por el régimen de concurso y estará sujeto a la acreditación previa de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante;
- b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho a (18) años de edad;
- c) Aprobar el Concurso de Ingreso, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidad y trato en el acceso a la función pública;
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- e) A los efectos previsionales, contar con hasta 35 años de edad las mujeres y con hasta 40 años de edad los hombres. Si el trabajador posee más edad de la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables y reconocidos a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicios de la caja que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del trabajador, la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena;
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos;
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la administración pública nacional, provincial o municipal.
- d) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidas en el periodo de veda o retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo N° 111 del EPECAPP;
- e) El que tenga la edad prevista en el régimen previsional para acceder al beneficio de la jubilación;
- f) El que hubiera sido condenado por delito contra la administración pública con sentencia firme.
- g) Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

Para el régimen de concursos de ingresos será de aplicación lo acordado en el marco del presente convenio.

Artículo 25º: Ingreso por fallecimiento de un trabajador en actividad.

Excepcionalmente y solo en estos casos, queda habilitado para ingresar de manera directa, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo de este, sea designada en su declaración jurada anual, ingresará a la "ORGANIZACIÓN" siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con iguales derechos y beneficios que si hubiera ingresado por concurso.

El derecho de ingreso excepcional previsto en el presente artículo será ejercido por el beneficiario siempre y cuando este revista el status de cabeza de familia según el orden de prelación establecido por el trabajador y dentro del plazo de hasta seis (6) meses de producido el deceso. Cumplido el plazo, caduca el derecho a este beneficio.

El ingreso se producirá en el agrupamiento que correspondiere según los estudios y capacitación del beneficiario en el nivel inicial.

CAPITULO 2

Artículo 26º: Naturaleza de la Relación de Empleo

Las condiciones de trabajo determinadas en el presente convenio responden a los principios establecidos en la Constitución Provincial, los que deberán ser respetados por las partes signatarias del presente convenio.

Las partes además se comprometen a observar:

- a) Igualdad, mérito y capacidad.
- b) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- c) Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- d) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- e) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- f) Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- g) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato.

Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo aquéllos establecidos por la legislación nacional y provincial en la materia, entre otros, la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los ciudadanos.

CAPITULO 3

Artículo 27º: Caracterización del Personal

El personal alcanzado por el presente convenio, podrá revistar como Permanente; De temporada y Contrato Eventual.

Artículo 28º: Planta Permanente.

Comprende a todo personal de la "ORGANIZACIÓN" que cumple funciones durante todo el año calendario y se adquiere una vez cumplido el periodo de prueba establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 29º: Eventual

Defínase como personal eventual al personal que preste servicios en la "ORGANIZACIÓN" para la ejecución de tareas específicas por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por el trabajador convencionado.

Para el ingreso de este personal deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Concurso de antecedentes;
- b) Examen pre ocupacional.

El personal eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente convenio.

A los efectos de establecer los haberes, será referenciado a la grilla de la Estructura Salarial Básica establecida en el título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta modalidad no podrá exceder de doce (12) meses de plazo ya sea continuo o discontinuo.

La rescisión o revocación de la designación del personal eventual no dará derecho a indemnización alguna.

A efectos de realizar un adecuado seguimiento de los requisitos y condiciones mencionados precedentemente, se notificara previamente a la CIAP.

Este personal no podrá ingresar a la Planta Permanente de la "ORGANIZACION" por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepciones, cumplimentar el régimen de concursos.

Artículo 30º: Personal De Temporada.

Comprende a todo personal de la "ORGANIZACIÓN" que desarrolla tareas estacionarias y en determinada época del año.

El ingreso será por concurso y la "ORGANIZACION" deberá realizar obligatoriamente examen de aptitud psicofísico al comienzo de la temporada.

Dicho personal goza de estabilidad y debe ser llamado a ocupar su vacante cumpliendo con los requisitos antes descriptos previa notificación fehaciente.

Al finalizar su temporada quedan suspendidos el pago de su remuneración y la contraprestación laboral hasta la siguiente temporada.

Con una antelación de treinta (30) días corridos respecto al inicio de la temporada, el empleador deberá notificar fehacientemente a los trabajadores su voluntad de reiterar la relación laboral.

Dentro de los 10 (diez) días corridos posteriores a la recepción de la notificación, el trabajador deberá informar su decisión de continuar o no su relación laboral.

Vencido dicho plazo y en caso de no tener respuesta, se entenderá como negativa la voluntad por parte del trabajador de continuar tal relación laboral, sin derecho a reclamo alguno. Situación que lo hará perder el derecho de privilegio en las siguientes temporadas, a pertenecer a este plantel de trabajadores, debiendo aprobar el concurso en caso de querer ingresar nuevamente.

El hecho de cumplir con temporadas continuas no da derecho a modificar su condición de Trabajador de Temporada.

La "ORGANIZACIÓN" determinara los sectores que serán incluidos en esta modalidad de prestación

Artículo 31º: Estabilidad. Período de prueba.

El personal que ingrese a la "ORGANIZACIÓN" podrá revestir el carácter Planta Permanente cuando se de cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La aprobación del concurso.
- b) La prestación efectiva de los servicios durante el periodo de prueba, el que será extensivo a seis (6) meses.
- c) La acreditación de la idoneidad durante el periodo de prueba a través de la evaluación satisfactoria con la intervención del Comité de Relaciones Laborales como condición.

El personal que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba establecido en el inciso b).

Vencido el plazo establecido en el inciso "b" y cumplimentado lo solicitado en el inciso "c", la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurrido 30 días corridos desde el vencimiento del plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificadorio, la designación se considerará efectiva, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso "b".-

En caso en que durante el plazo establecido en el inciso "b", la evaluación de desempeño establecidas en el inciso "c", resultare desfavorable, el trabajador será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 32º: Estabilidad del personal de Temporada

El Personal de Temporada alcanzara la estabilidad al cabo de 12 (doce) meses efectivamente trabajados en temporadas continuas. Esto comprende el derecho a ser convocado en la próxima temporada.

Artículo 33º: Clausula Especial

Los trabajadores que gozando de la estabilidad resulten afectados por medidas de reestructuración que impliquen la supresión de dependencias o de las funciones asignadas a las mismas, con la eliminación de los respectivos cargos o puestos laborales, serán reubicados en otras dependencias respetando el nivel escalafonario alcanzado y su antigüedad.

A estos efectos, se implementarán programas de reconversión laboral teniendo en cuenta los saberes y habilidades alcanzados por los trabajadores.

CAPITULO 4: Obligaciones Derechos, Deberes y Prohibiciones de la Organización

Artículo 34º: Obligaciones

Además de las obligaciones emergentes del presente convenio son obligaciones de la "ORGANIZACIÓN":

- a) Hacer cumplir las obligaciones establecidas en el E.P.C.A.P.P y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) Observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su calificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este Convenio Colectivo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- e) Entregar al trabajador al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando medien causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de la seguridad social.
- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente.
- g) Garantizar la dignidad del trabajador.
- h) Abstenerse de aplicar decisiones arbitrarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
- j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- l) Llevar un registro de personal con sus respectivos legajos los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente y deberán ser transferidos conjuntamente con el trabajador cuando esté alcanzado por una situación de movilidad.

m) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, 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.

Artículo 35º: Derechos.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán los siguientes derechos:

- a) Retribución por sus servicios, más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- b) Igualdad de oportunidades en la Carrera Laboral.
- c) Capacitación permanente.
- d) Libre agremiación y negociación colectiva.
- e) Licencias.
- f) Compensaciones e indemnizaciones.
- g) Interposición de recursos.
- h) Renuncia.
- i) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia.
- j) Jubilación.
- k) Participación por medio de la organización sindical en la Comisión y los Comités establecidas en el presente Convenio.
- l) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Resolución Nº 163 de la Organización Internacional del Trabajo.
- m) Derecho a la no discriminación respecto a la raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideológica, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica, o cualquier otra circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- n) Estabilidad laboral en los términos señalados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 36º: Deberes

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades laborales desempeñadas pudieran agregarse, todos los trabajadores convencionales tendrán los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio en las condiciones y modalidades que se determina en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar la "ORGANIZACIÓN" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con espíritu de colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del superior jerárquico competente que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actividades compatibles con la función del trabajador.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.

- g) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la “ORGANIZACIÓN”, configurar delito o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos. Cuando el acto, omisión o procedimiento involucrare a sus superiores inmediatos, podrá hacerlo conocer directamente a la CIAP, quien deberá proceder en consecuencia ante quien corresponda.
- h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- i) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la “ORGANIZACIÓN”.
- j) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- k) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio del Estado y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- l) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo que no obtenga respuesta certera y rápida del superior.

Artículo 37º: Prohibiciones.

Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la “ORGANIZACIÓN” en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- c) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades con las cuales la “ORGANIZACIÓN” mantiene algún tipo de relación comercial o de cualquier otro carácter.
- d) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus tareas o funciones para fines ajenos a las mismas o para realizar proselitismo o cualquier otra acción política.
- e) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial.
- f) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
- g) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

CAPITULO 5

Artículo 38º: Egreso

La relación de empleo concluye por las causas establecidas en el EPCAPP Capítulo VII, artículo 126º (o la normativa que la modifique) y las que se detallan a continuación:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
- b) Conclusión o rescisión de la designación transitoria.

CAPITULO 6:

Artículo 39º: Movilidad

Se considera movilidad al traslado del trabajador con cambio geográfico o no, dentro de la ORGANIZACIÓN, por necesidad del servicio o a pedido del trabajador. En caso que la movilidad sea por necesidad de servicio se requerirá expresamente el consentimiento del trabajador.

a) Cuando mediaran razones de salud, se autorizara la movilidad solicitada, ya sea temporal o permanente.

Artículo 40º: Permutas dentro de la “ORGANIZACIÓN”

Se considera como permuta al intercambio de puestos de igual función dentro de la “ORGANIZACIÓN”.

Solo serán posibles bajo las siguientes condiciones concurrentes:

- a) Que se trate de puestos de igual función (nivel y grado);
- b) Que hayan obtenido calificación satisfactoria en su última evaluación de desempeño;
- c) Haber prestado servicio por espacio de dos años como mínimo en el último lugar de sus funciones;
- d) Deberá existir la autorización de la máxima autoridad de la “ORGANIZACIÓN” y si correspondiere de la máxima autoridad de la institución de destino.
- e) La remuneración de cada trabajador será ajustara al lugar de prestación del servicio.

CAPITULO 7: Modalidades De Prestación.

Artículo 41º: 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 áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales.

Artículo 42º: La Jornada Laboral General

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución de tareas. Está determinada por aquellas que se realizan de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias (treinta y cinco (35) horas semanales).

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

Artículo 43º: La jornada Laboral Especial. Se entiende por estas, las organizadas bajo el régimen de semana no Calendaria, sujetas a turnos rotativos de seis (6) u ocho (8) horas diarias de duración, establecidos por diagramas.-

La Organización definirá los sectores específicos en los que se realizarán estas Jornadas Laborales Especiales, y diseñará los cronogramas de trabajo respectivos con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.

El diseño de los cronogramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo el Régimen General.

Los cronogramas de trabajo deberán ser notificados con la debida antelación.

Artículo 44º: Jornada Laboral Nocturna: es la que se desarrolla en el lapso comprendido entre las 21:00 hs de un día y las 6:00 hs del día siguiente.

Artículo 45º: Feriados y Asetos. La Organización respetara los días feriados y asuetos establecidos por la Leyes y Reglamentaciones vigentes. A los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgara un franco compensatorio.

Artículo 46º: Franco Compensatorio. Se denomina como tal a la compensación del trabajador por haber realizado tareas fuera de su horario habitual o en su jornada diaria de descanso. Dicha tarea debe estar debidamente justificada y autorizada por el superior inmediato teniendo en cuenta que la sumatoria de las tres (3) horas es equivalente a un (1) día.

El máximo de días de francos compensatorios no podrá exceder mensualmente la cantidad de ocho (8) días, no siendo las horas de excedente acumulativas.

El trabajador tendrá derecho a solicitar el otorgamiento de franco compensatorio, con 48 horas de anticipación a la fecha de usufructo.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente utilizados dentro de los sesenta (60) días corridos desde el momento de ser generados.

Así mismo no podrán ser otorgados ni anteriores ni posteriores a las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 47º: Horas suplementarias. Se define como horas suplementarias a aquellas realizadas por el trabajador fuera de su jornada laboral normal y habitual. Serán abonadas como horas extras o se otorgara el franco compensatorio conforme a lo establecido en el presente convenio.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

Solo podrán ser realizadas en el Sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro Sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en el mismo.

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

Artículo 48º: Turnos Rotativos. Se entiende por esta a la modalidad de Trabajo en el cual los trabajadores cumplirán sus tareas normales y habituales, en forma alternada, modificándose sus horarios de acuerdo al cronograma dispuesto por la Organización.

Dichos cronogramas deberán notificarse a cada trabajador.

CAPITULO 8: Conceptualización de Bonificaciones.

Artículo 49º: Tarea de Campo. Se entiende por tarea de campo a la realizada por el personal que con asiento de funciones en alguna sede administrativa, efectúe salidas regulares a campo, a fin de efectuar en su sede la confección de informes, elaboración de proyectos, sistematización de la información base recopilada en el campo.

Artículo 50º: Tarea a intemperie. Se entiende por Tarea Intemperie, a la realizada por el trabajador que según se función deba realizar en forma permanente a la intemperie.

Artículo 51º: Mayor horario. Se entiende por mayor horario el correspondiente a un régimen de 44 hs. semanales, distribuidas de la siguiente manera 8 hs. de lunes a viernes y 4 hs. los sábados.

A tal fin se deberá determinar dicha jornada especial conforme a la función específica asignada, para lo cual se justifique una mayor prestación de servicio.

Artículo 52º: Recargo por Turno. Esta modalidad se refiere a los trabajadores que por ausencia del personal que correspondía en el siguiente turno se le solicite quedarse un turno más completo contiguo al que estaba realizando (con acuerdo del trabajador).

El superior inmediato deberá entregarle constancia escrita.

Corresponde para aquellos trabajadores que realicen Turnos Rotativos y/o, Semana no calendaría.

Fijase como cupo exigible por trabajador la realización de cuatro (4) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre al menos de noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro. El personal alcanzado por el presente adicional se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias.

Artículo 53º: Puesto Fijo. Se entiende como puestos fijos a las tareas realizadas en lugares alejados de zonas urbanas o que por razones climáticas adversas, quedan en condiciones de aislamiento, caracterizándose esta modalidad de prestación en la residencia permanente en dichos puestos.

La "Organización" determinará los puestos fijos con sus correspondientes cronogramas.

Los cronogramas de trabajo se confeccionaran de 14 días, fraccionado en mes calendario de 7 días de trabajo por siete días de franco.

Artículo 54º: Responsabilidad por venta de Obleas y Permisos: Se define como tal a todos aquellos trabajadores que la naturaleza del puesto, tengan a cargo la responsabilidad de venta de permisos, obleas y/o guías. Los responsables de las distintas áreas, nombraran aquellos trabajadores que tengan esta responsabilidad asignada.

Artículo 55º: Guardia Pasiva: 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". La presente tendrá como límite máximo un total de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.

Si durante este periodo, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias.

Artículo 56º: Seguridad Intensiva: Se entiende a esta, a toda aquella tarea normal y habitual que realiza el trabajador con exposición a niveles de riesgo y criticidad. El área de Seguridad e Higiene de la Organización en conjunto con el Comité de Condiciones Laborales determinara los puestos de trabajo en que se percibirá la misma.

Artículo 57º: Conducción de Maquinaria Pesada: Se entiende a esta, a toda aquella tarea normal y habitual que el trabajador realice con movimiento de tierras, levantamiento de objetos pesados, demolición, excavación o transporte de materiales. El área de Seguridad e Higiene de la Organización en conjunto con el Comité de Condiciones Laborales determinara los puestos de trabajo en que se percibirá la misma.

Artículo 58º: Dedicación Especializada: Se reconocerá a aquellos trabajadores que cuenten con Título Técnico o Profesional de validez oficial, que desarrollen tareas afines a la Organización, una bonificación de acuerdo a lo establecido en el Título III del CCT.

La presente, implica dedicación exclusiva y retención de título, debiendo el trabajador prestar su conformidad de manera taxativa y obligatoria para la efectivización de la bonificación. La organización reglamentará su aplicación.

Artículo 59º: Quedan excluidos del cobro de las bonificaciones expresadas en los artículos anteriores, a excepción de la bonificación por dedicación especializada, los trabajadores que cumplen funciones de cargos de conducción (Directores (CDI) y Jefaturas (CJD – CJS - y Subrogancias).

Artículo 60º: Refrigerio. La “ORGANIZACIÓN” deberá proveer del refrigerio en cada lugar de trabajo. Se otorgará media hora en cada jornada laboral para disponer del mismo. En los casos en que la organización no cumpla con la presente obligación, deberá abonar a cada trabajador la bonificación correspondiente, la cual será determinada en el título III.

Artículo 61º: Refrigerio reforzado. La Organización otorgará una compensación en concepto de Refrigerio Reforzado de acuerdo a lo establecido en el Título III del presente CCT a los trabajadores que desarrollen tarea de campo y/o a la intemperie para reparar fuerza física durante la jornada laboral, para lo cual dispone de media hora.

Artículo 62º: Alimento en Puesto Fijo. Se considera como tal al alimento que consume el trabajador en puesto fijo, cuando por cronograma le corresponde realizar sus tareas en el mismo. La ORGANIZACIÓN proveerá el mismo a cada trabajador. El trabajador será exceptuado de recibir dichos alimentos cuando no efectivice la realización de sus labores en dicho puesto.

Artículo 63º: Jardín Maternal: la Organización deberá prever la instrumentación de jardines maternales. En caso de no instrumentarse, el trabajador con hijos menores a 4 años cumplidos antes del 30 de junio de cada año, percibirá una bonificación mensual que será establecido en el Título III de la presente.

Artículo 64º: Cargos de Conducción: Se define como tal al rol y responsabilidades jerárquicas que asume el trabajador, asignadas por la Organización durante el lapso que dure dicho cargo concursables cada 4 años, brindando un dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral con una duración mínima de 8 horas diarias.

Se considera como cargos de conducción a las Direcciones, que deberán tener como mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamentos en su línea jerárquica hacia abajo y estas deberán tener tres (3) trabajadores como mínimo en su línea jerárquica hacia abajo.

Artículo 65º: Se accederá a un cargo de conducción a partir de la categoría cinco (5) dentro de su agrupamiento, por concurso de oposición y antecedentes, según criterios previamente establecidos en el presente Convenio. En el proceso de concurso deberá intervenir el Comité de Relaciones Laborales. Podrán presentarse al concurso del cargo de conducción todos aquellos trabajadores que reúnan los requisitos establecidos para dicha función priorizando el último nivel. Se ampliara la participación a otros niveles si no hubiera trabajadores en dicho nivel o si no se cumpliera con los requisitos previamente solicitados.

Los trabajadores que desempeñen cargos de conducción serán capacitados en forma permanente mediante programas acordados en el Comité de Relaciones Laborales implementados por la Organización.

Artículo 66º: Subrogancia: Cuando un trabajador que desempeñe un cargo de conducción se aleje temporalmente por un periodo mayor a 30 días de su función normal y habitual, el cargo será cubierto por el trabajador que siga en orden de mérito del concurso de selección realizado oportunamente.

Artículo 67º: Para los casos que la vacante se produzca de manera definitiva ya sea por renuncia, fallecimiento u otra situación que motive su alejamiento, la cobertura se realizara por el régimen de Concursos en un plazo no mayor a tres (3) meses.

CAPITULO 9: Condiciones y Ambiente De Trabajo

Artículo 68º: Higiene y seguridad laboral. Las partes acuerdan en estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral. Para todos los casos será de aplicación la Ley Nacional N° 19.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, su Decreto Reglamentario 351/79 y modificatorias y normas complementarias, como así también lo específicamente acordado en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 69º: Responsabilidad. Es responsabilidad de “La Organización” adoptar y poner en práctica las medidas de Higiene y Seguridad laboral adecuadas para preservar la salud psicofísica de los trabajadores, especialmente en los siguientes aspectos:

- La instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones de seguridad y sanitarias adecuadas;
- La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de maquinarias;
- Suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal;
- Las operaciones y métodos de trabajo.

Artículo 70º: Normas de Seguridad. Los trabajadores están obligados a cumplir con las Normas y Procedimientos de Seguridad y con las recomendaciones que se les formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal y de los propios de las maquinarias, operaciones y procesos de trabajo. Igualmente, a cuidar de los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad Laboral y observar sus prescripciones. Su incumplimiento dará lugar a sanciones disciplinarias de carácter progresivo.

Artículo 71º: Agua potable. “La Organización” garantizará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente en los diversos sitios de trabajo. En aquellos lugares donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proporcionará agua refrigerada.

Artículo 72º: Instalaciones sanitarias. En los diversos sitios de trabajo “La Organización” garantizará instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, independientes para cada sexo, en cantidad suficiente. Los mismos contarán con pisos y superficies lisas de fácil limpieza. Será responsabilidad de “La Organización” el mantenimiento de todas las instalaciones sanitarias en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se hará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de trabajo.

La conservación de la higiene de sanitarios y del lugar de trabajo será responsabilidad de “La Organización” y de los trabajadores.

Artículo 73º: Provisión de vivienda. En los casos que la “Organización” disponga la movilidad geográfica del trabajador por necesidad del servicio, que implique el traslado de ciudad del trabajador y su grupo familiar, garantizara la provisión de vivienda; debiendo el trabajador asumir los gastos de servicio que graven la misma.

Artículo 74º: Indumentaria de trabajo. “La Organización” proveerá al trabajador en el momento del ingreso a cumplir funciones y con la frecuencia de 2 (dos) veces al año, sin cargo para éste, la ropa de trabajo (incluyendo calzado) necesaria para la realización de sus tareas, siendo obligatorio el uso de su parte. La reposición por deterioro prematuro será evaluada por

“La Organización” en cada caso, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado. Es responsabilidad del trabajador usarla en forma correcta, su conservación e higiene y la afectación exclusiva para las tareas laborales.

Artículo 75º: Condiciones de Indumentaria. La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios:

- a) La cantidad, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo (vestir, calzado y equipos de protección) a adquirir, deberá ajustarse a la normativa nacional y/o provincial vigente.
- b) La provisión deberá realizarse en las mismas condiciones (en forma igualitaria) en razón de costo, calidad, cantidad y oportunidad; y en razón del agrupamiento conforme a lo estipulado en el presente Convenio.
- c) La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones acordadas en el seno de la Comité de Condiciones Laborales. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.
- d) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo de quienes deban utilizarla.
- e) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por “La Organización”.
- f) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante la Comité de Condiciones Laborales a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.
- g) Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie en condiciones climáticas especiales o desfavorables (lluvia, nieve, etc.), “La Organización” proveerá a los mismos de los equipos de protección adecuados (botas, ropa para agua, impermeables, gabán o camperas).
- h) Los trabajadores de recursos hídricos y de piscicultura que por sus actividades están expuestos a ingresar al agua, serán provistos de trajes aptos para su actividad de acuerdo a la normativa vigente, anualmente.
- i) Si “La Organización” no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.
- j) Los trabajadores que realizan tareas administrativas recibirán la indumentaria y calzado correspondiente.
- k) El suministro de camperas se efectuara cada dos años.

Artículo 76º: La Organización determinara el listado de la indumentaria de trabajo de acuerdo a los sectores y funciones. Dicho listado será sometido a consideración del Comité de Condiciones Laborales.

Artículo 77º: Botiquines. “La Organización” dispondrá de Botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes; b) de emergencia, individual, para las cuadrillas móviles. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos Botiquines serán determinados por el área de medicina laboral de la Organización.

Artículo 78º: La “Organización” deberá garantizar en cada lugar de trabajo, los medios necesarios para la atención primaria de un trabajador que sufra un accidente o contingencia, previo a la evacuación médica. Asimismo, se arbitrarán los medios tendientes a capacitar al personal en RCP o primeros auxilios.

Artículo 79º: Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, la “ORGANIZACION” proveerá el transporte terrestre (propio, contratado o

colectivo) hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas.

CAPITULO 10: Licencias

Artículo 80º: De Los Tipos. Los trabajadores comprendidos en el presente convenio gozarán de las siguientes licencias.

a) Ordinarias.

- Descanso Anual o Vacaciones.

b) Extraordinarias

- Maternidad.
- Adopción.
- Lactancia.
- Por corto tratamiento de la salud -Por Largo tratamiento de la salud
- Por accidente o enfermedad del trabajo
- Por desastres naturales
- Por Incendio Parcial o Total de Vivienda
- Para ocupar cargos electivos o de representación política o gremial en el orden nacional, provincial o municipal.
- Donación de Sangre y Órganos.

c) Especiales

- Asuntos familiares
- Exámenes
- Asistencia a clases y cursos prácticos
- Actividades culturales, científicas y deportivas
- Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial.
- Asuntos particulares.
- Por Violencia Familiar.

La "ORGANIZACION" se reservará el derecho de descontar de los haberes de los trabajadores en la siguiente liquidación de aquellos días usufructuados en exceso a los acordados por el uso de licencias que otorga este capítulo, así como ante la falta de presentación de las constancias y/o certificaciones exigidas en cada caso.

a) Ordinarias

Artículo 81º: Se concederá obligatoriamente, con goce de haberes, a partir adquirir la estabilidad laboral y subsiguientemente por períodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario. En caso de extinción del vínculo, antes de cumplirse los seis (6) meses exigidos para el goce de la misma, se le computará al trabajador un (1) día cada veinte (20) días trabajados.

El término de la licencia por vacaciones será de acuerdo a la siguiente tabla:

Antigüedad	Días Laborales
0 a 5 años	10
6 a 9 años	15
10 años	20
11 años	21
12 años	22
13 años	23
14 años	24
15 años	25
16 años	26
17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años	30
+ 20 años	30

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

Artículo 82º: Antigüedad. A los fines del cómputo de la antigüedad del presente convenio se sumarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, a partir del reconocimiento de aportes certificado de servicios remuneraciones - efectuado por la respectiva Caja de Previsión Social.

En caso de que dentro del año calendario, el trabajador 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.

Artículo 83º: El otorgamiento de las licencias por vacaciones de los trabajadores correspondientes al agrupamiento administrativo deberá concentrarse preferentemente en los meses de enero y julio de cada año, en atención a la disminución de la actividad administrativa en esa época, al correlativo receso escolar, y al usufructo de las licencias por parte del grupo familiar. Los distintos sectores gozaran los periodos de licencia a través de organigramas confeccionadas por la organización de acuerdo a necesidades de servicio.

Artículo 84º: Desdoblamiento. Podrá desdoblarse en dos o más períodos siempre y cuando se usufructúen al menos cinco (5) días hábiles de licencia continuos en cada uno, y transcurra un plazo no menor a tres (3) meses entre la finalización de un período y el inicio de otro en los que se fraccione la licencia.

Artículo 85º: Días de viaje. Se computará a los fines del otorgamiento de la licencia, el tiempo normal empleado en los viajes de ida y vuelta que utilice el trabajador desde su residencia habitual hasta el lugar de destino, conforme al siguiente esquema:

- Menos de 200 km. no se computan días.
- Más de 200 km.: un (1) día.
- Más de 400 Km. (interior y/o exterior del País): dos (2) días.
- Más de 800 km. (interior y/o exterior del País): tres (3) días.

Este beneficio de los días de viaje se podrá utilizar una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación, el trabajador deberá presentar constancia escrita extendida por la

autoridad policial y/o competente, donde se certifique su permanencia en el lugar donde se ha dirigido en uso de su licencia. Tales extremos deberán acreditarse dentro de las 48 hs. del día que el trabajador deba reintegrarse, caso contrario deducirá de sus de haberes. Los días de viaje serán días corridos y se computarán al final de la licencia.

Artículo 86º: Cronograma licencias: Sin perjuicio de lo establecido en el Art. 83; La "Organización" podrá otorgar preferentemente las licencias de modo que coincida en un mismo turno con la que goce su grupo familiar, pudiéndose válidamente otorgar la misma fuera de los períodos de concentración de la licencia.

Artículo 87º: Del procedimiento. La "Organización" deberá notificar a los trabajadores, hasta el 31 de octubre de cada año, y por cada sector o Dirección, el término de la licencia que le corresponde a cada trabajador. Se elaborará un cronograma anual de licencias por sector o Dirección.

Artículo 88º: De la interrupción de la licencia por vacaciones.

La Licencia por vacaciones podrá interrumpirse en los siguientes Casos:

- a) Por accidente.
- b) Por enfermedad.
- c) Por razones imperiosas del servicio, debidamente justificadas;

En el caso de los incisos a) y b) será de aplicación lo dispuesto en relación a licencia por enfermedad o accidente).

Cuando el trabajador no hubiera podido usar su licencia anual por disposición de la ORGANIZACIÓN, fundada en razones de servicios, tendrá derecho a que en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del trabajador dos (2) años consecutivos.

Artículo 89º: Caducidad de la licencia. El uso de la licencia caducará a los dos (2) años desde que se hubiere devengado el derecho a su goce. Las licencias que por cualquier motivo no hayan sido utilizadas en su debida oportunidad, no son compensables en dinero, excepto al momento de la extinción del vínculo.

Artículo 90º: Pago de la licencia. Los trabajadores percibirán una Retribución anual por vacaciones, atendiendo los siguientes términos:

. La retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se usufructúa la licencia, o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos de no ingresar el pedido dentro de los plazos del cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos. El pago se realizara en forma proporcional a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador usufructuara, a los que se les adicionará los correspondientes días de viaje.

El procedimiento de liquidación y pago se efectuara conforme se determina en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo

. 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.

b) Extraordinarias

Artículo 91º: Las licencias establecidas en este capítulo son con goce de haberes, no requiriéndose antigüedad alguna para su usufructo.

Artículo 92º: Licencia por causa que imponga corto tratamiento de la salud. Para el tratamiento de enfermedades o accidentes inculpables, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua.

Artículo 93º: Licencias por causal que imponga largo tratamiento de la salud. Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del trabajador por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de los haberes, previo dictamen de una junta médica.

Vencido este plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma por el término de un año durante el cual el trabajador percibirá la mitad de su remuneración. Cumplida la prórroga, será reconocido por la Junta Médica aludida en el primer apartado, la que determinará de acuerdo a la capacidad laborativa del trabajador, las funciones que podrá desempeñar en la Organización.

En caso de incapacidad total, se aplicarán las leyes de previsión y ayuda social provinciales correspondientes, Ley Nº 611, alcanzándole el derecho de indemnización acordado por el artículo 45º del EPCAPP, debiendo dictarse el derecho de limitación de servicios.

Cualquier otra situación no contemplada en el presente plexo legal será de aplicación lo establecido en las reglamentaciones vigentes para los Empleados Públicos de la Provincia del Neuquén

Artículo 94º: Licencia por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

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

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

Artículo 95º: Maternidad. La licencia por maternidad comprenderá un período de ciento veinte (120) días, divididos en dos (2) fracciones preferentemente iguales, anterior y posterior al parto, el último de los cuales no podrá ser inferior a noventa (90) días.

En caso de nacimiento pre-término, se incrementará en 45 (cuarenta y cinco) días corridos. En los casos de nacimientos con diagnósticos severos y/o complejos se aumentará el término de la licencia en 45 (cuarenta y cinco) días corridos.

En caso de nacimientos múltiples esta licencia se ampliará a un total de ciento cincuenta (150) días, con un período posterior al parto no menor a cien (100) días. Estos períodos serán acumulables.

Sin perjuicio de lo establecido será de aplicación lo dispuesto por la Ley Provincial N° 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

Así mismo se otorgará al progenitor una licencia de 10 días corridos a partir de la fecha de nacimiento.

Artículo 96º: Nacido sin vida. En el caso de nacimiento sin vida, la licencia post-parto será de treinta (30) días corridos.

Artículo 97º: Lactancia. Será de aplicación lo dispuesto por la Ley Provincial N° 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

Artículo 98º: Cuidado de Hijo. Será de aplicación lo dispuesto por la Ley Provincial N° 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

Artículo 99º: Adopción Guarda adoptiva. Al trabajador/a que se le haya otorgado a través de Resolución Judicial la guarda de uno (1) o más menores de dieciocho (18) años, se le concederá licencia por el término de noventa (90) días corridos a partir del día hábil siguiente al haberse dispuesto la misma.

En el caso de guarda adoptiva o pre-adoptiva de un niño con diagnóstico severo y/o complejo, la licencia se extenderá a ciento cincuenta (150) días.

Artículo 100º: Asuntos familiares particulares. Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a usar de licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes:

a) Por matrimonio.

. Corresponderán 10 (diez) días hábiles y será acordada para la fecha que el trabajador contrajera matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

. El trabajador podrá usufructuar 1 (un) día de licencia por matrimonio de sus hijos/as. Este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.

b) Fallecimiento de familiar. Corresponderá:

1. 30 (treinta) días corridos por hijo.
2. 15 (quince) días corridos cónyuge o concubino.
3. 10 (diez) días corridos por padres, abuelos, hermanos.
4. 2 (dos) días corridos por familiares de segundo grado consanguíneo y afines de primer grado y de segundo grado (suegros, yernos/nueras, tíos, cuñados).

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

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

Así mismo, en caso de necesidad de viajar para tal fin, se concederá los días de viaje de acuerdo a lo determinado en el artículo 85º del presente convenio.

C) Licencias Especiales

Artículo 101º: Licencia Excepcional. Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del personal motivado por razones atendibles de fuerza mayor, dentro de las siguientes normas. Permiso de doce (12) días anuales y no excederá de hasta dos (2) días por mes por año calendario.

Dicha licencia deberá ser autorizada por el Jefe inmediato del área.

Artículo 102º: Licencia Para Rendir Exámen. Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores que cursan estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, el día de su reintegro, otorgado por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables cada vez.

Artículo 103º: Permisos para asistencia a Clases y Cursos Prácticos. Los trabajadores tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes, siempre que se trate de educación básica formal y/o cursos inherentes a la función que cumple promovidos por el plan de capacitación del Organismo, y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberán acreditar:

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

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

Artículo 104º: Donación de Sangre, Órganos y Tejidos. Será de aplicación lo establecido en las leyes nacionales y reglamentaciones vigentes.

Artículo 105º: Mudanza. Se concederá dos (2) días por año calendario, contra presentación de comprobante de constancia de cambio de domicilio.

Artículo 106º: Licencias para realizar estudios o actividades culturales, científicas y deportivas en el País o en el extranjero con auspicio oficial. El trabajador tendrá derecho a una licencia con goce de sueldo cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole, o para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador inherentes a la función que cumple, o para cumplir actividades culturales o deportivas, por un término no mayor a un año, siempre que existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al país. En todos los casos se tendrá en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del trabajador y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

Para hacer uso de esta licencia el trabajador deberá gozar de estabilidad (de acuerdo a lo establecido en el artículo de estabilidad).

a) De corta duración: Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o la "ORGANIZACION" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, 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 agregaran los días de viaje.

b) De larga duración: La licencia cuyo plazo exceda el establecido en el inciso anterior, se otorgará siempre que el trabajador sea comisionado por acto administrativo del Poder Ejecutivo para representar a la Provincia o la ORGANIZACIÓN. Durante la vigencia de este beneficio, 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 "ORGANIZACION", hasta completar el periodo acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el periodo 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 deberá reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas. Para el goce de la misma se deberá gozar previamente de la estabilidad establecida en el presente CCT.

Artículo 107º: Licencias Sin Goce De Haberes.

a) Licencia por Asuntos Particulares Especiales. En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá usar 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.

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

b) Actividades Culturales, Científicas, y Deportivas sin Auspicio Oficial. Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en "La Organización"

De corta duración: Si el trabajador fuera designado para representar a la Provincia en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, siempre y cuando lo permitan las necesidades de servicio, podrá gozar de una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando tal representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidas en ítem de descanso anual por vacaciones del presente CCT.

De larga duración: El trabajador beneficiado con el presente CCT tendrá derecho a una licencia con goce de haberes por el término de hasta un (1) año, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador o para cumplir actividades culturales o deportivas cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador 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.

Sin perjuicio de lo establecido en el presente artículo será de aplicación lo establecido en el EPECAPP

Artículo 108º: Licencia para desempeñar cargos electivos. Los trabajadores de la Organización podrán gozar de licencia especial en los siguientes casos:

a) Cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal. Los trabajadores de la "ORGANIZACION" que hayan sido electos para ocupar cargos

electivos o de representación política a nivel Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrán derecho a usar licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

b) Licencias para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical. El trabajador que fuera designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la Autoridad de Trabajo tendrá derecho a gozar de licencia, desde que la entidad gremial comunique a la ORGANIZACIÓN de su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto laboral al término del mismo.

Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado es rentado por la asociación gremial, la licencia será sin goce de haberes.

Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado no es rentado por la asociación gremial, la licencia será con goce íntegro de haberes, debiendo abonarse su haber tal como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas.

En ambos casos, el periodo de licencia se computara como efectivamente trabajado, a todos los fines.

CAPITULO 11 : Plan De Carrera Laboral

Artículo 109º- Objetivos. El Plan de Carrera Laboral tendrá los siguientes objetivos:

1º) Proporcionar al trabajador de “La Organización” un camino laboral, cuyo recorrido dependerá de su capacidad y esfuerzo.

2º) Incentivar en el trabajador la voluntad de superación en sus aspectos profesional y humano.

3º) Establecer un mecanismo de promoción, basado en un sistema de evaluación.

4º) Adquirir conocimientos teóricos y prácticos necesarios para su formación y desarrollo. El mismo comprenderá a todos los trabajadores bajo éste Convenio Colectivo quienes se beneficiarán con programas de capacitación en todas aquellas actividades propias del quehacer de “La Organización”

Artículo 110º.- Principios. La carrera laboral de los trabajadores de “La Organización” se orientará según los siguientes principios:

a) Igualdad de oportunidades.

b) Transparencia en los procedimientos.

c) Evaluación de capacidades, méritos y desempeños para el avance en la carrera laboral en función de los términos que se establezcan en éste Convenio Colectivo.

d) Responsabilidad de cada trabajador en el desarrollo de su carrera individual.

e) Asignación de funciones acorde a la capacitación e idoneidad demostrada en el avance de su carrera laboral.

Artículo 111º: Avance. El camino laboral consistirá en el acceso del trabajador a distintos niveles o categorías, agrupamientos, funciones en función de las realidades laborales de “La Organización”

. La evaluación de los participantes se medirá a través de exámenes teóricos y/o demostración de habilidades exigibles para cada nivel. Se aplicará la matriz de evaluación correspondiente.

. El trabajador se encontrará en condiciones de realizar la tarea en las áreas en las cuales ha sido capacitado.

. Lograda satisfactoriamente la evaluación de los conocimientos y habilidades, el trabajador podrá acceder al nivel siguiente en su estructura escalafonaria de acuerdo al régimen de concursos según lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 112º.- Capacitación. La capacitación tendrá como finalidad asegurar la formación, desarrollo y perfeccionamiento de las competencias laborales del trabajador a fin de elevar su profesionalización y facilitar el acceso a nuevas tecnologías de gestión, de acuerdo con las prioridades que la realidad laboral y técnica aconseje, materializando de esa manera los principios rectores de la carrera laboral.

Artículo 113º.- Garantizar la capacitación. “La Organización”, tendrá la responsabilidad indelegable de garantizar la capacitación adecuada a sus trabajadores en todos los niveles y agrupamientos. En el marco del presente Convenio Colectivo se elaborarán los planes de capacitación tanto generales como específicos sobre las demandas concretas de cada sector. A la última categoría y a los cargos de conducción se incluirá en el planta de capacitación respecto al manejo de recursos, conducción de personal, criterios de trabajo, Seguridad y evaluación. La falta de capacitación por parte de la Organización no condicionara el desarrollo de la carrera laboral

Artículo 114º.- Tipos de Capacitación. Las actividades de capacitación podrán ser realizadas en forma de cursos, seminarios, congresos y toda aquella modalidad referente al crecimiento personal del trabajador. Todas estas actividades serán debidamente registradas en los legajos de los trabajadores a los efectos de ser ponderadas durante las evaluaciones. En el ámbito del Comité de Relaciones Laborales se elaborarán los planes en base a las sugerencias del personal y de las necesidades laborales concretas.

Artículo 115º.- Orientación de la Capacitación. Los cursos de capacitación serán acordes a la función que el trabajador desarrolle dentro de su sector y estarán orientados a la adquisición de mayores habilidades, técnicas y conocimientos.

Artículo 116: Régimen Disciplinario

Sera de aplicación el Capítulo VII del EPCAPP, o el que lo reemplace en el futuro.

Artículo 117º: Indemnizaciones, Seguros, Accidentes Y Enfermedades De Trabajo, Tareas Comunitarias, Consideraciones Generales.

Se remiten a las Leyes generales vigentes.

Artículo 118º: Condiciones para el derecho a la indemnización

El trabajador incluido en este Convenio Colectivo tiene derecho a la Indemnización por traslado prevista en el artículo 47º inc. a) del EPCAPP, 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 “El Ministerio” por estrictas y fundadas razones de servicio.

Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

- 1) Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los ítems remunerativos (incluyendo proporcional de horas suplementarias y todo otro pago eventual) del último año. Este ítem corresponde abonarlo cuando el traslado es originado por el “Ministerio” – inciso b) del Artículo anterior
- 2) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el trabajador y su grupo cohabitante.

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

Artículo 119º: Provisión de Vivienda

La provisión de vivienda por parte de “El Ministerio” y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por “El Ministerio” siguiendo las pautas incorporadas en el Anexo I que forma parte de este Convenio. Este ítem corresponde abonarlo cuando el traslado es originado por el “Ministerio” – inciso b) de artículo anterior

Artículo 120º: Reubicaciones por incapacidad física o mental

La reubicación del personal con capacidades diferentes, se ajustará a los siguientes principios: Todos los empleados de “El Ministerio” 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 reubicación no significará nunca disminución de categoría.

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; en estos últimos casos bajo su consentimiento.

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

Artículo 121º: Las vacantes se producirán por las siguientes causas:

- a) Renuncia
- b) Cese – Exoneración
- c) Fallecimiento
- d) Por crecimiento Sectorial y/o Planta Funcional

TITULO III

CAPÍTULO 1: Escalafón Único, Funcional Y Móvil

Artículo 122º: Los trabajadores de la “ORGANIZACION” comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados dentro de uno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica, que se presenta en 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 presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 123º: Definiciones Básicas del Escalafón.

Se acuerdan las siguientes definiciones básicas referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil de la “ORGANIZACIÓN”, el que tendrá la conformación de una tabla de doble entrada - Agrupamiento y Nivel -, conceptos que se detallan a continuación:

- a) **Escalafón:** Se define como Escalafón, al conjunto de agrupamientos y niveles relacionados con la incumbencia, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a sus trabajadores, así como la competencia, la capacidad y la aptitud.
- b) **Agrupamiento:** Definen el conjunto de trabajadores que desarrollan actividades en puestos de trabajo caracterizados por una misma naturaleza o finalidad funcional principal. Presenta la clasificación e integración por tipo de actividad, funciones, autonomía en la toma de decisiones y formación requerida, que en cada nivel se especifica.
- c) **Niveles:** Presenta la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento, siendo el número 1 (uno) el de menor nivel o equivalente a Ingresante, y el 5 (cinco) el Superior. Los distintos niveles integrantes de un Agrupamiento representan el “Plan de Carrera Laboral” dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros Agrupamientos y se determinan en base a las funciones, autonomía en la toma de decisiones, formación y antigüedad, para las tareas o actividades que implica la función.
- d) **Tramo:** Es cada uno de los periodos sobre los que se aplica la evaluación de desempeño de todos los trabajadores.

Artículo 124º: Régimen de ascensos y promociones:

La carrera Laboral se materializara de acuerdo a los siguientes aspectos:

- a) Crecimiento horizontal
 - b) Crecimiento vertical
 - c) Cambio de agrupamiento.
- a) Crecimiento Horizontal: es 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) y cada Tramo representa el 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 trabajadores mantendrán el porcentaje acumulado (2% por cada tramo) a diciembre 2015.
 - Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a setenta puntos sobre cien, (70/100), se procede a promocionarlo al Tramo siguiente.
 - Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha del Crecimiento horizontal no se hubiera realizado la Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de setenta puntos sobre cien (70/100).
 - 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 Colectivo de Trabajo.
- b) Crecimiento Vertical: Es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento. Para que se produzca el crecimiento vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en la "ORGANIZACIÓN". Esta podrá ser generada en virtud de lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y debido a la necesidad del servicio que la justifique, la cual deberá ser cubierta mediante el régimen de concurso.
- c) Cambio de Agrupamiento: Es el acceso a un agrupamiento distinto al de origen el cual será alcanzado con el correspondiente concurso.

Artículo 125º: Descripción de Agrupamientos: Presenta la clasificación (e integración) por tipo de actividad según Anexo Uno, no siendo taxativa la misma y pudiendo incorporarse nuevas funciones en los distintos Agrupamientos de acuerdo a las necesidades de la Organización.

Los Agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

OP – Operativo:

Agrupar las actividades relacionadas con la prestación del servicio de apoyatura, comprendiendo este agrupamiento tareas auxiliares y de apoyo en general, en actividades rurales, maestranza, mantenimiento y servicios generales, tareas en obra, conducción de maquinarias, equipos y herramientas para lo que se requiera capacitación o experiencia previa, como también el almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad agropecuaria y forestal.

AD – Administrativo:

Agrupar las actividades administrativas para las cuales se requiere como mínimo título secundario. Incluye tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos, y asimilables.

AT – Auxiliar Técnico:

Agrupar todas las actividades que por su función normal, habitual y por su idoneidad y empirismo aplica aspectos técnicos asociados, contralor, supervisión y fiscalización.

TC - Técnico:

Agrupación de actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento, transmisión de conocimientos y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración, todos ellos de validez oficial, inherentes a la función a desempeñar.

PF -Profesional:

Agrupación de actividades de planificación, proyectos y ejecución de aspectos técnicos asociados, relacionados con la prestación del servicio de las áreas específicas y esenciales de la "ORGANIZACIÓN" para las cuales se requiere título Universitario de validez oficial de carreras de grado de cuatro (4) o más años de duración cuya incumbencia esté relacionada con los objetivos de la "ORGANIZACIÓN".-

Artículo 126º Descripción 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 mínimos para cada uno de ellos.

Agrupamiento: OP - Operativo**Nivel 1.**

Es el trabajador con conocimientos prácticos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieren habilidad específica. Requiere asistencia permanente de personal capacitado.

Nivel 2.

Trabajador con conocimientos prácticos básicos del oficio, que realiza tareas que requieren habilidad específica y una antigüedad mínima de 2 (dos) años en el nivel anterior. Para desenvolverse en sus tareas requiere de la asistencia de personal capacitado. Evaluación igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 3

Trabajador con amplios conocimientos prácticos del oficio adquiridos en los cursos de capacitación del Plan de Carrera Laboral, capaz de realizar todas las tareas propias de su actividad normal y habitual, y una antigüedad mínima de tres (3) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 4.

Trabajador con sólidos conocimientos teórico - prácticos del oficio, adquiridos a través de la capacitación implementada a través del Plan de Carrera Laboral en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, que realiza y coordina tareas de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Antigüedad mínima de cinco (5) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 5

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de cinco (5) años de antigüedad en el mismo. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el último período evaluado.

Agrupamiento: AD - Administrativo**Nivel 1**

Trabajador con estudios secundarios completos y nociones básicas en tareas administrativas, que realiza trabajos de apoyo.

Nivel 2.

Trabajador con conocimientos básicos de los procedimientos administrativos y habilidad para las operaciones informáticas elementales, que puede realizar todas las tareas de su sector y con una antigüedad mínima de 2 (dos) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 3.

Trabajador con conocimientos amplios de los procedimientos administrativos y habilidad para la operación de herramientas informáticas, que puede realizar todas las tareas de su área y con una antigüedad mínima de 3 (tres) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado

Nivel 4.

Trabajador con sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de las herramientas informáticas específicas, que realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma, con una antigüedad mínima de 5 (cinco) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 5.

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con un mínimo de cinco (5) años de antigüedad en el mismo. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Agrupamiento: AT – Auxiliar Técnico

Nivel 1.

Trabajador con conocimientos vinculados a tareas de apoyatura técnicas específicas, su utilización, manejo, conservación, protección. Requiere asistencia permanente de personal idóneo y capacitado.

Nivel 2.

Trabajador que realiza tareas que requieren habilidad específica de apoyatura técnica. Para desenvolverse en sus tareas requiere de la asistencia de personal capacitado, con una antigüedad mínima de 2 (dos) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 3.

Trabajador con conocimientos en los procesos de apoyatura técnica, habilidad en el manejo de las tecnologías y aplicación de las leyes que le son propias. Evaluación igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado y una antigüedad mínima de 3 (tres) años en el nivel anterior.

Nivel 4.

Trabajador con sólidos conocimientos en los procedimientos técnicos, de las normas que rigen la actividad y de las herramientas tecnológicas específicas, que realiza de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma, con una antigüedad mínima de 5 (cinco) años en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 5.

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento, con amplios conocimientos en todos los procesos. Puede realizar todas las tareas de su área, con un mínimo de cinco (5) años de antigüedad en el nivel anterior. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Agrupamiento: TC - Técnico

Nivel 1

Cumplen la etapa inicial de su formación, reciben supervisión frecuente en tareas pautadas previamente y realizan tareas programadas sin ningún grado de autonomía. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 2.

Se agrupan a trabajadores con un mínimo de dos (2) años de permanencia en la categoría anterior. Realizan tareas inherentes a su función y reciben supervisión frecuente. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 3.

Se agrupan a trabajadores con un mínimo de tres (3) años de permanencia en la categoría anterior. Poseen 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 y sector. Asisten al trabajador menos experimentado, y a otros sectores de la "ORGANIZACIÓN". Planifican las tareas asignadas con alto grado de autonomía respecto de decisiones operativas. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 4.

Se agrupan a trabajadores con un mínimo de cinco (5) años de experiencia en el nivel anterior. Capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel y responsabilidades inherentes. Poseen autoridad probada en materia de áreas de la "ORGANIZACIÓN". Dominan todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Asisten al trabajador menos experimentado y a otros sectores de la "ORGANIZACIÓN". Se requiere amplia capacidad de conducción de proyectos y planeamiento. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 5.

Se agrupan a trabajadores con un mínimo de cinco (5) años de experiencia en el nivel anterior. Reúne las condiciones previstas para el Nivel 4 y asimismo diseñan procedimientos para optimizar la gestión y el control, implementando sistemas para la consolidación, de la información que proviene de los distintos sectores la que influirá en la toma de decisiones. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Agrupamiento: PF - Profesional**Nivel 1.**

Agrupar a los trabajadores que cumplen la etapa inicial de su formación en la "ORGANIZACIÓN" recibiendo supervisión frecuente en tareas pautadas con anterioridad.

Nivel 2.

Agrupar a trabajadores con un mínimo de dos (2) años en el nivel anterior, con capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas de su función. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 3.

Agrupar a trabajadores con un mínimo de tres (3) años en el nivel anterior. Poseen 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. Asisten al trabajador menos experimentado, y a otros sectores de la "ORGANIZACIÓN". Se requiere capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento. Evaluación igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 4.

Agrupar a trabajadores con un mínimo de cinco (5) años en el nivel anterior. Capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Dominan todas las tareas técnicas y metodología de la especialidad. Asisten al trabajador menos experimentado y a otros sectores de la "ORGANIZACIÓN". Se requiere amplia capacidad de conducción de proyectos y planeamiento. Evaluación igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Nivel 5.

Agrupar a trabajadores con un mínimo de cinco (5) años en el nivel anterior. Posee acreditada capacitación en cursos de formación que este agrupamiento requiera para el desarrollo de las funciones, provisto por la "ORGANIZACIÓN" en el marco del plan de

carrera laboral. Reúne las condiciones previstas para el Nivel 4 y asimismo diseña procedimientos para optimizar la gestión y el control, implementando sistemas de información para la toma de decisiones, controla tareas y evalúa áreas de nivel intermedio aunque no dependan jerárquicamente. Evaluación de desempeño igual o superior a 70/100 puntos en el período evaluado.

Artículo 127º: Grilla del Escalafón

De conformidad a lo establecido en las Cláusulas anteriores, se implementa en “La Organización” el presente *Escalafón Único, Funcional y Móvil*:

NIVELES	AGRUPAMIENTOS				
	Profesional	Técnico	Auxiliar Técnico	Administrativo	Operativo
1	Profesional	Técnico	Auxiliar Técnico	Administrativo	Operativo
2	Profesional	Técnico	Auxiliar Técnico	Administrativo	Operativo
3	Profesional	Técnico	Auxiliar Técnico	Administrativo	Operativo
4	Profesional	Técnico	Auxiliar Técnico	Administrativo	Operativo
5	Profesional	Técnico	Auxiliar Técnico	Administrativo	Operativo

CAPÍTULO 2:

Estructura Salarial Básica

Artículo 128º: Estructura Salarial Básica

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Nivel dentro del *Escalafón Único, Funcional y Móvil*, y de acuerdo a la Estructura Salarial Básica que se presenta a continuación.

La remuneración básica mensual de la siguiente Escala se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador.

Agrupamientos	Niveles							
	Profesional				PF1	PF2	PF3	PF4
Técnico			TC1	TC2	TC3	TC4	TC5	
Auxiliar Técnico		AT1	AT2	AT3	AT4	AT5		
Administrativo		AD1	AD2	AD3	AD4	AD5		
Operativo	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5			
Escala	1	1.2857	1.5714	1.8571	2.1428	2.4285	2.7142	3
Básico	2798,32	3597,84	4397,35	5196,88	5996,38	6795,91	7595,42	8394,95

Artículo 129º: Sueldo básico

Es la remuneración básica mensual, normal y habitual mínima acordada para cada Agrupamiento y Nivel.

CAPÍTULO 3:

Cambios De Agrupamiento. Ascensos

Artículo 130º: Adecuaciones y Normas complementarias a los artículos 17º y 18º del EPCAPP.

Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento y/o Ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante. Cuando las vacantes en los Agrupamientos AD - Administrativo - OP - Operativo y AT – Auxiliar Técnico se cubran por personal de planta permanente, 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 70/100 puntos en el último período evaluado. Dicha cláusula será de aplicación para aquellos trabajadores que posean más de 10 años de antigüedad dentro de la Administración Pública a la fecha de homologación del presente convenio. En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos TC - Técnico y PF - Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio.

Artículo 131º: Adecuaciones y Normas complementarias a los artículos 19º y 20º del EPCAPP.

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación, se realizarán periódicamente cada dos años, como mínimo.

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 70/100 puntos.

Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de los Ascensos o Cambios de Agrupamiento no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, “La Organización” deberá efectuarla especialmente para los trabajadores involucrados.

CAPÍTULO 4:

Adicionales y Bonificaciones

Artículo 132º: Son los montos que el trabajador percibirá por función específica.

La percepción de las bonificaciones se otorgara previa certificación de la Organización por lapsos mensuales y a mes vencido. Se adjunta como Anexo II las bonificaciones que corresponden a cada función debiendo respetarse para el pago de las mismas lo expresado en el párrafo anterior.

Artículo 133º: Bonificaciones Remunerativas

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

- **Zona Desfavorable e inhóspita:** Será de aplicación lo establecido por el Poder Ejecutivo para todo el personal de la Administración Pública Provincial.
- **Sueldo Anual Complementario.**
- **Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.**

a) **Horas Suplementarias**

Serán abonadas por la "ORGANIZACIÓN" de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial N° 2265, artículo 5º, inciso b) (o la que la reemplace en el futuro), siendo de aplicación complementaria lo establecido en Título II, Capítulo 8, Artículo N° 47 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, 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 turno rotativos de ocho (8) horas diarias la división se realiza por ciento sesenta (160) horas.

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente, conformada por el Salario básico más las Bonificaciones Remunerativas, excluidas las referidas a extensión de horario normal de labor.

b) **Mayor Horario**

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 9 artículo N° 51 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán una compensación de 20 horas suplementarias mensuales, calculadas al valor de la hora normal.

c) **Turnos Rotativos**

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 8, artículo N° 48, percibirán una compensación mensual por turnos rotativos del 5.79% (cinco coma setenta y nueve por ciento) del básico de la categoría OP3.

d) **Semana No Calendaria**

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 8 artículo N° 43, percibirán una compensación mensual por semana no calendaria del 5.79% (cinco coma setenta y nueve por ciento) del básico de la categoría OP3.

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.

e) Seguridad intensiva

Los trabajadores que presten servicio de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 56, percibirán una bonificación mensual del 7.7 % (siete coma siete por ciento) del básico de la categoría OP3.

f) Guardias Pasivas

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 55, percibirán una bonificación que será del 0.407 % (cero coma cuatrocientos siete por ciento) del básico de la categoría OP3 por día de Guardia Pasiva.

g) Puestos Fijos de Trabajo

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 53, percibirán una bonificación mensual de 19.3% (diecinueve coma 3 por ciento) del básico de la categoría OP3.

h) Conducción de Maquinaria Pesada:

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 57, percibirán una bonificación mensual del 7.7% (siete coma siete por ciento) del básico de la categoría OP3.

i) Tarea de Campo:

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 49, percibirán una bonificación mensual equivalente al 11.6% (once coma seis por ciento) del básico de la categoría OP3.

j) Tarea Intemperie:

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 50, percibirán una bonificación mensual del al 11.6% (once coma seis por ciento) del básico de la categoría OP3.

k) Recargo de Turno:

Los trabajadores que realicen recargo de turno de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 52, se le abonará por cada vez que suceda una suma equivalente a doce horas suplementarias dobles siendo el valor de la hora suplementaria la correspondiente a su remuneración.

l) Responsabilidad por Venta de obleas y permisos:

Los trabajadores designados de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 54, percibirán una bonificación mensual del 3.85% (tres coma ochenta y cinco por ciento) del básico de la categoría OP3.

m) Dedicación Especializada:

Los trabajadores que por su función estén encuadrados en esta bonificación de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, Capitulo 9, articulo N° 58, percibirán lo siguiente:

Agrupamiento Antigüedad	Menos de 5 años	Entre 5 y 10 años	Entre 10 y 15 años	Entre 15 y 20 años	Más de 20 años
Profesionales	20.13%	22.14%	25.16%	29.19%	34.22
Técnicos	11.12%	13.35%	16.68%	21.13%	26.70%

Los porcentajes consignados precedentemente son calculados para los Profesionales sobre el básico de la categoría PF5 y para los Técnicos sobre el básico de la categoría TC5.

n) Función Capataz/Encargado de Cuadrilla:

Los trabajadores que eventualmente desarrollen esta función, percibirán una retribución por el lapso de su desempeño del 15.9% (quince coma nueve por ciento) del básico de la categoría OP3.

o) Antigüedad

La Bonificación por antigüedad se abonará conforme al 2,12% del básico de la categoría que revista el trabajador por cada año de servicio.

p) Título

La Bonificación se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

- Título de pos grado - Universitario que demande más de 3 años de estudio superior: el 40% (cuarenta por ciento) del Salario Básico de su categoría.
- Título de pos grado - Universitario que demande 2 años de estudio superior: el 36% (treinta y seis por ciento) del Salario Básico de su categoría.
- Título de pos grado - Universitario que demande 1 año de estudio superior: el 33% (treinta y tres por ciento) del Salario Básico de su categoría.
- Título Universitario o de estudio superior que demande cuatro (4) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría.
- Título Universitario o de estudio superior que demande tres (3) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25 %) del Salario Básico de su categoría.
- Título Técnico Universitario, o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel: el veinte por ciento (20%) del Salario Básico de su categoría.
- Título Secundario Técnico: el dieciocho por ciento (18%) del salario básico de su categoría
- Título Secundario: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.
- Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años, diez por ciento (10%) del salario de su categoría.
- Certificados de estudio post-primarios extendidos por la Organizaciones gubernamentales, privados supervisados oficialmente, o internacionales con duración no inferior a tres meses y/o doscientas horas (200), siete con cincuenta centésimos por ciento (7.50%) del 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 de este Título.

Para todos los casos descritos anteriormente, se reconocerá el título de máximo nivel no pudiendo sumarse en cada caso más de un título.

Artículo 134º: Crecimiento Horizontal

Se abonará el 4% (cuatro por ciento) del básico de su categoría cada 2 años de acuerdo a las pautas establecidas en el presente título aplicable a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 135º: Adicional Decreto 147/15

Se abonara de acuerdo a lo establecido en el Anexo I del decreto 147/15 del 4 de Febrero de 2015 o la norma que lo modifique o reemplace en el futuro.

Artículo 136º: Zona desfavorable y/o inhóspita

- **Zona Desfavorable**

Será de aplicación lo establecido en la Ley Nº 2265 o la que la reemplace y/o modifique, para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

- **Adicional Zona Geográfica (inhóspita)**

Será de aplicación lo establecido en la Ley Nº 2265 o la que la reemplace y/o modifique, para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 137º: Aportes y Contribuciones:

Será de aplicación lo establecido por las leyes generales vigentes que rige para el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 138º: Asignaciones Familiares

Será de aplicación lo establecido por las leyes generales vigentes que rige para el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 139º: Compensación Especial Por Jubilación

El trabajador, que esté en condiciones de acogerse al beneficio de la Jubilación Ordinaria, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad efectiva en la "ORGANIZACION" fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez (10) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- b) Si la antigüedad efectiva en la "ORGANIZACION" 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 efectiva en la "ORGANIZACION" fuera mayor de treinta (30), la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del trabajador (Excluidos los adicionales no remunerativos).

Artículo 140º: Pago uso de Licencia Anual Ordinaria

El procedimiento de liquidación es el que a continuación se establece:

Se considerarán la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador Excluidos la bonificación por zona desfavorable y la de zona inhóspita La suma de los mismos se dividirá por veinte (20).

$(\text{Sueldo Bruto} - \text{zona desfavorable} - \text{zona inhóspita}) / 20$

Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso al trabajador.

Al monto determinado para la retribución de vacaciones, se le adicionará las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhóspita en caso de corresponder.

El pago de la presente bonificación, será para la licencia anual ordinaria que se genere a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 141º: Jardín Maternal:

De acuerdo a lo establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo Nº 63, se abonará mensualmente por este concepto el 4.7 % (cuatro coma siete por ciento) del básico de la categoría OP3.

Artículo 142º: Sueldo Anual Complementario

Sera de aplicación lo establecido por las leyes generales vigentes que rige para el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 143º: Refrigerio y Refrigerio Reforzado

- a) La "ORGANIZACIÓN" garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual proveerá el personal para hacer cumplir tal servicio.
- b) Excepcionalmente, y solo en caso que la "ORGANIZACIÓN" no provea el refrigerio diario, se abonara un 4.73% del básico de la categoría OP3.
- c) La "ORGANIZACION" abonará a los trabajadores en concepto de refrigerio reforzado, el monto mensual equivalente al 9.67% (nueve coma sesenta y siete por ciento) del básico de la categoría OP3. El personal comprendido en este adicional será el que se desempeñe en tareas de campo e intemperie.

CAPÍTULO 5:

Cargos De Conducción

Artículo 144º: Régimen Aplicable

Es de aplicación el "Régimen de Concursos" establecido por la "ORGANIZACIÓN" y las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 145º: Definición

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo, se consideran Cargos de Conducción:

- a) Direcciones: Mínimo de dos jefaturas de departamento o más de 5 trabajadores efectivos a cargo.
- b) Jefaturas de Departamento: Mínimos dos divisiones o más de tres (3) trabajadores a su cargo.
- c) Jefatura de División: deberá contar como mínimo dos (2) trabajadores efectivos a su cargo.

Artículo 146º: 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" durante el lapso que dure dicho cargo – concursable cada cuatro (4) años - y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, debiendo cumplir las Guardias Mínimas Obligatorias y los compromisos asumidos por la "ORGANIZACIÓN" en casos de Conflictos Colectivos.

Artículo 147º: Encuadramiento

Los trabajadores que ocupen Cargos de Conducción percibirán una Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación, excluyéndose la percepción de las otras bonificaciones) establecidas en el presente Título (excepto bonificación por Título, Antigüedad y Dedicación Especializada):

Cargos de Conducción		
Encuadramiento	Cargo	Bonificación RFC
Dirección	Director	15.10% del básico categoría PF5
Jefatura	Jefe Departamento	10.10% del básico categoría PF5
Jefatura	Jefe División	7.10% del básico categoría PF5

La organización de la estructura jerárquica – funcional es responsabilidad y facultad de la Autoridad de la “ORGANIZACIÓN” pudiendo establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas Direcciones y Jefaturas a incluir en cada encuadramiento.

Artículo 148º: 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, la “ORGANIZACIÓN” designará un reemplazante transitorio de nivel superior, 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, la “ORGANIZACIÓN” 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.

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 los noventa (90) días corridos la “ORGANIZACIÓN” 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. Quien ocupe el Cargo transitoriamente continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese Cargo hasta su efectivo reemplazo. Quedan excluidas de este párrafo las licencias por largo tratamiento.

Artículo 149º: Clausula Especial

La Organización asume el compromiso de generar los concursos tendientes a cubrir los cargos de conducción que oportunamente se definan.

TITULO IV

CAPITULO 1:

Artículo 150º: Personal de la “ORGANIZACIÓN” en Cargos excluidos del C.C.T.

Los trabajadores pertenecientes a la planta de la “ORGANIZACION” que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente.

En ese lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II, el derecho a las Licencias establecidas en el Título II como así también en caso de producirse el cese por jubilación, el derecho a la percepción de la compensación especial por jubilación.

El personal que fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, 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 que será considerada para el próximo ascenso.

Aquellos trabajadores que perteneciendo a la “ORGANIZACIÓN” que no están comprendidos por los alcances del presente Convenio Colectivo de Trabajo, pero que hayan prestado servicios dentro de la ORGANIZACION, al finalizar su gestión podrán, en caso de producirse una vacante ascender a un nivel superior. Para ello deberán:

- . Permanecer como mínimo noventa (90) días en su puesto base
- . Solicitar el cambio de nivel.
- . Haber aprobado la evaluación de desempeño
- . Haber transcurrido una gestión completa (4 años) en un cargo excluido.

Para aquellos trabajadores que perteneciendo a la “ORGANIZACIÓN” que no están comprendidos por los alcances del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y hayan prestado funciones fuera de la ORGANIZACIÓN, al finalizar su gestión podrán, en caso de producirse una vacante ascender a un nivel superior. Para ello deberán:

- . Permanecer como mínimo un (1) año en su puesto base
- . Solicitar el cambio de nivel.
- . Haber aprobado la evaluación de desempeño.
- . Haber transcurrido una gestión completa (4 años) en un cargo excluido.

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad y del Crecimiento Horizontal una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo., se procederá del siguiente modo:

Respecto a la Bonificación por Antigüedad, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

Respecto al Crecimiento Horizontal, se acumularan automáticamente los Tramos que se hubieran medido durante el período de gestión.

Artículo 151º: Derechos Gremiales.

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

Artículo 152º: 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.

Artículo 153º: 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, carteleras de uso exclusivo de los “Sindicatos”.

La utilización de las carteleras se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el área de Recursos Humanos y los representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de “La Organización”, se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de “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”.

Artículo 154º: Licencia Gremial

Los trabajadores de “La Organización” que ocupen cargos electivos o de representación gremial gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en el Título II, de este Convenio Colectivo de Trabajo. “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 el Título II.

Artículo 155º: Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

“La Organización” otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de Delegados, un crédito mensual en horas, no acumulativos en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén. “Los Sindicatos” deberán presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo a los Delegados y paritarios. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por “La Organización”.

Artículo 156º: Espacio físico

“La Organización” facilitara en todo el ámbito provincial un espacio físico que será utilizado previa notificación, para asambleas con el personal.

La Organización garantizara un espacio mínimo que deberá contar con Mobiliarios, de oficina, informáticos y de comunicación para el funcionamiento de la C.I.A.P.

Artículo 157º: Uso de Convenio

La organización retendrá en concepto de uso de convenio el 2.2 % de la remuneración sujeta aporte de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio CT. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos signatarios del presente CCT, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados de cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente CCT. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día 15 del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente utilizándose para el cobro judicial la misma norma y procedimiento que rige para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de derecho de uso de convenio, aquellos trabajadores afiliados a los Sindicatos signatarios del presente CCT.

CAPITULO 2:

DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 158º: Elementos valorativos básicos

A los efectos de Ascensos y/o Cambios de Agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del postulante:

- Estudios cursados y títulos obtenidos.
- Capacitación alcanzada y cursos realizados inherentes a las funciones a realizar.
- Evaluación de Desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de “La Organización”.
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera.
- Evaluación concreta -mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes a las tareas del nuevo encuadramiento.

Artículo 159º: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

Las evaluaciones de Desempeño se realizarán cada dos (2) años.

Se deberá medir el desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.

Se deberán incorporar las pautas establecidas en el Régimen de Ascenso y Promoción Escalafonaria.

Artículo 160º: Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y crecimiento horizontal.

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

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

Artículo 161º: Integración Comisión Conciliadora (Ley Nº 1974, art. 9º)

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19º de la Ley Provincial Nº 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 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 Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por las máximas Autoridades de “La Organización” o el Secretario General de “El Sindicato”, según corresponda.

Artículo 162º. Comisiones de Servicio.

Será de aplicación lo establecido en las leyes vigentes del Poder Ejecutivo Provincial.

CAPITULO 3 -CLAUSULAS TRANSITORIAS

Las presentes clausulas serán de aplicación en el momento de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 163º: Pago de Bonificación por Crecimiento Horizontal.

Se establece que para el pago de la Bonificación por Crecimiento Horizontal próxima a abonarse, se tomará la Evaluación de Desempeño correspondiente a los años 2014/2015, adicionándose el 2 % a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 164º: Re-encasillamiento de Auxiliar Técnico.

Se establece que a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se re-encasillaran a los trabajadores que presten las funciones que se detallan a continuación, en el Agrupamiento Auxiliar Técnico:

- Auxiliar de Laboratorio
- Operario Cuadrilla de Incendio
- Guardafauna
- Guardaparque
- Auxiliar de Inspector Ambiental
- Auxiliar Informático
- Auxiliar Mantenimiento CEAN
- Auxiliar de Piscicultura.

Se mantendrán los niveles alcanzados por cada trabajador en su agrupamiento anterior.

Artículo 165º: Vigencia

Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo entrara en vigencia del 1 de enero de 2016.

Anexo I
Agrupamiento y Funciones

Profesional	Tecnico	Auxiliar Tecnico
Agrimensor	Guardafauuna	Auxiliar Guardafauuna
Extensionista	Guardaparque	Auxiliar Guardaparque
Gestor Agropecuario		Operario Cuadrilla Incendio
Veterinario	Informante Turistico	Auxiliar mantenimiento CEAN
Analista Contable	Asistente en Ecologia	
Analista Legal	Perito Agronomo	Auxiliar de Laboratorio
Laboratorista Especializado	Perito Forestal	Auxiliar Informatico
Planificador de Areas Urbanas, Turisticas y Rurales	Topografo	
Planificador del Desarrollo Territorial	Asistente Laboratorista	
Facilitador del Desarrollo Territorial	Asistente Extensionista	
Articulador interinstitucional de Programas y proyectos	Facilitador Asistente de IP	
Analista de Proyectos	Gestor Forestal	
Administrador del Bapin	Asistente Bibliotecario	
Referente Provincial de Relaciones Internacionales	Asistente de Gestor Turistico	
Negociador de Comercio Exterior	Soporte Tecnico	
Documentalista Bibliotecario	Asistente Planificador de Gestion ICT	
Planificador de Gestion y Vinculacion de la ICT	Asistente Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT	
Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT	Analista programador	
Medico Laboral	Soporte de Redes	
Fiscalizador Fitosanitario	Diseñador del Sistema de Informacion Geografica	
Gestor Turistico	Inspector en Seguridad e Higiene	
Diseñador Grafico	Gestor Especializado	
Analista en Hidraulica	Inspector en Recursos Hidricos	
Especialista en Seguridad e Higiene		

Handwritten signatures and initials are present below the table, including several instances of "ATE" (Auxiliar Tecnico) and other illegible signatures.

Administrativo	Operativo
Relevador de Comercio	Auxiliar de Campo
Relevador de Tierras	Capataz
Relevador de Turismo	Peon Forestal
Notificador	Peon rural
Administrativo	
Auxiliar Bibliotecario	Chofer
Auxiliar Administrativo	Operario de radio
Administrativo Calificado	Maquinista forestal y/o agrop.
	Sereno
	Cadete
	Polivalente de Mantenimiento
	Bufetero
	Mecanico
	Operador Maquinista
	Operador de Bomba
	Pañolero
	Tomero
	Operario de Cuadrilla
	Peon de Cuadrilla











Bonificaciones que corresponden a la función específica

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

ANEXO II

[Handwritten signature]
UPCN
[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

Agrupamiento	Función	Remunerativas										No Remunerativas								
		Semana no Calendaria	Turno Rotativo	Recargo por Turno	Compensación por Mayor Horario	Seguridad Intensiva (A) REGlamentar	Guardia Pasiva	Puesto Fijo	Tarea de Campo	Venta de Obislas	Tareas Intemperie		Refrigerio Reforzado							
OP	Auxiliar de Campo																			
TC	Guardafaua	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AT	Auxiliar Guardafaua	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
TC	Guardaparque	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AT	Auxiliar Guardaparque	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AT	Operario Cuadrilla Incendio	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
OP	Capataz	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
PF	Agrimensor																			
PF	Extensionista																			
PF	Gestor Agropecuario																			
PF	Veterinario																			
AD	Relevador de Comercio																			
TC	Informante Turístico	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
TC	Asistente en Ecología					X														
TC	Perito Agronomo																			
AD	Relevador de Tierras																			
AD	Relevador de Turismo																			
TC	Perito Forestal																			
TC	Topografo																			
OP	Peon Forestal																			
OP	Peon rural																			
AT	Auxiliar mantenimiento CEAN				X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
OP	Chofer	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AD	Notificador																			
OP	Operario de radio	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
TC	Asistente Laboratorista																			
TC	Asistente Extensionista																			
OP	Maquinista forestal y/o agrop.																			
OP	Sereno	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
AD	Administrativo																			
PF	Analista Contable																			
PF	Analista Legal																			
PF	Laboratorista Especializado																			

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

Agrupamiento	Funcion	Remunerativas										No Remunerativas					
		Semana no Calendaria	Turno Rotativo	Recargo por Turno	Compensacion por Mayor Horario	Seguridad Intensiva (A REGLAMEN-TAR	Guardia Pasiva	Puesto Fijo	Tarea de Campo	Venta de Obleas	Tarea Intem-perte		Ref/gerio Ref/o 2do				
PF	Planificador de Areas Urbanas, Turisticas y Rurales																
PF	Planificador del Desarrollo Territorial																
PF	Facilitador del Desarrollo Territorial																
PF	Articulator Interinstitucional de Programas y Proyectos																
PF	Analista de Proyectos																
PF	Administrador del Bapin																
PF	Referente Provincial de Relaciones Internacionales																
PF	Negociador de Comercio Exterior																
PF	Documentalista Bibliotecario																
PF	Planificador de Gestion y Vinculacion de la ICT Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT																
PF	Medico Laboral																
PF	Fiscalizador Fitosanitario																
PF	Gestor Turistico																
PF	Diseñador Grafico																
TC	Facilitador Asistente de IP																
TC	Gestor Forestal										X						
TC	Asistente Bibliotecario																
TC	Asistente de Gestor Turistico																
TC	Soporte Tecnico																
TC	Asistente Planificador de Gestion ICT																
TC	Asistente Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT																
TC	Analista programador																
TC	Soporte de Redes																
TC	Diseñador del Sistema de Informacion Geografica																
TC	Inspector en Seguridad e Higiene										X						
TC	Gestor Especializado																
AD	Auxiliar Bibliotecario																
AD	Auxiliar Administrativo																
AD	Administrativo Calificado																
AT	Auxiliar de Laboratorio																
OP	Cadete														X		X

PCN

 214

 214

 214

 ATE

Agrupamiento	Funcion	Remunerativas										No Remunerativas		
		Semana no Calendaria	Turno Rotativo	Recargo por Turno	Compensacion por Mayor Horario	Seguridad (A REGLEMENTAR)	Guardia Pasiva	Puesto Fijo	Tarea de Campo	Venta de Obleas	Tarea Intemperie	Refrigerio	Reforzado	
OP	Poliivalente de Mantenimiento				X									X
OP	Bufetero													
OP	Mecanico													
AT	Auxiliar Informatico													
OP	Operador Maquinista	X			X									X
OP	Operador de Bomba	X	X	X	X									X
OP	Palojero	X			X									X
OP	Tomero	X	X	X	X				X					X
OP	Operario de Cuadrilla	X	X	X	X									X
OP	Peon de Cuadrilla	X	X	X	X									X
PF	Analista en Hidraulica				X									X
PF	Especialista en Seguridad e Higiene								X					X
TC	Inspector en Recursos Hidricos								X					X

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
UPCN

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

ANEXO III

Agrupamiento Funciones Especiales:

Perfil de niveles del Brigadista de Incendio

Nivel I: Este nivel inicial de un trabajador Brigadista implica, el acceso a la planta permanente pero en carácter de personal de Temporada, ingresado mediante mecanismo de concurso. Se encuentra en proceso inicial de formación, no tiene experiencia previa, motivo por el cual desarrolla tareas de apoyo y no integrará equipos de trabajo que desempeñen tareas directas sobre la línea de fuego. Esta categoría tendrá una duración mínima de 3 años, (INCLUYE dos temporadas como periodo de prueba previsto en el convenio colectivo).

Permanencia mínima en la categoría: 3 años

Condiciones particulares para el ingreso

- Curso Básico de Combatiente de incendios aprobado.
- Aptitud psicofísica – (Pre ocupacional o test Cooper, o certificación de aptitud física cardiovascular para tareas de alta exigencia física)
- Es condición básica acreditar formación primaria completa, siendo deseable la secundaria.

Nivel II: Accede de la categoría anterior, con evaluaciones de desempeño favorables, haber atravesado satisfactoriamente un proceso de certificación de competencias laborales y acreditar capacitación básica en Seguridad, traslado en Medios Aéreos, Herramientas mecanizadas (desbrozadora, motosierra, motobombas) equipos de comunicación, conocimientos básicos de cartografía, orientación en el terreno. Primeros auxilios

El Brigadista Nivel II, posee cierta experiencia básica que le permite desempeñarse en tareas de combate directo o indirecto en la línea de fuego, bajo la supervisión de un superior, que dispone de destreza básica en el manejo de herramientas para las distintas técnicas de combate de incendios. Deberá atravesar satisfactoriamente las evaluaciones de aptitud física impuestas por la organización.

Nivel III: Deberá revalidar conocimientos aptitudes y habilidades básicas de la categoría anterior, y acreditar capacitación en aspectos avanzados de Orientación en terreno, cartografía y uso de GPS. Interpretación de cartas topográficas. Uso avanzado de equipos de comunicación radial (manejo de códigos). Conceptos avanzados del uso de medios aéreos de ala fija y rotativa, en el transporte y en el lanzamiento de agua. Conocimientos avanzados de técnicas directas e indirectas de ataque de fuego. Conocimiento de secuencia de herramientas en cada caso. Conocimientos avanzados de usos de equipos de agua, motobombas, cálculos de rendimientos, diseño de línea de agua. Capacidad para generar informes. Conocimientos de Meteorología y sistemas de predicción de comportamiento de fuego. Aptitud para la planificación de tareas de Pre supresión y Prevención de incendios forestales. Constituye la categoría mínima para desempeñarse como Jefe de Cuadrilla.

Nivel IV: A partir de estas categorías, el brigadista debe ir perfilándose en algunas de las especializaciones tales como

- Especialista en cartografía, Sistemas de Información Geográfica.
- Radio operador
- Especialista en Meteorología, Sistema de Predicción de comportamiento del Fuego, IMPI (Modelos de Combustible, efectos de la fisiografía en el comportamiento del Fuego, Efecto de la meteorología, Meteorología generada en Incendios de Magnitud, etc.)
- Coordinación del uso de Medios Aéreos
- Logística
- Planificación de Operaciones
- Formación de personal – técnicas de instrucción, evaluación.
- Comportamiento del Fuego.

Dña. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Paritarias Provinciales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

- Motobombista

Deberá acreditar capacitación en alguna de las especialidades indicadas.
Tiempo mínimo de permanencia en la categoría 5 años.

Nivel V: El brigadista acredita experiencia y capacitación formal en alguna de las especialidades, posee una sólida experiencia y conocimiento en las distintas técnicas de combate de incendios, en el manejo y administración de herramientas manuales, mecánicas y de uso de agua, acredita capacidad en planificación básica de estrategias de combate de incendios, y acredita experiencia sólida en conducción de personal. Esta categoría es la condición básica para acceder al cargo de Jefe de Brigada.

Además de acreditar formación en alguna/s de las especialidades señaladas, deberá participar como instructor en los programas de capacitación y formación profesional

Tiempo mínimo de permanencia en la categoría 5 años.

Ante la ocurrencia de Incendios de Magnitud, durante el desarrollo de las acciones, es necesaria la asignación de responsabilidades circunstanciales, es decir aquellas que finalizan con la extinción del incendio.

Estas responsabilidades o roles son:

Jefe de Incendio (según Ley 26815).

El Jefe de Incendio tiene las siguientes funciones, atribuciones y responsabilidades:

- Obtener toda la información sobre el incendio y reportarla a las autoridades superiores;
- Evaluar la situación del estado del incendio;
- Conducir las acciones del combate;
- Disponer la activación de los mecanismos de supresión necesarios;
- Solicitar la participación de Fuerzas de Seguridad y Defensa Civil;
- Solicitar el corte del tránsito en rutas provinciales o nacionales;
- Solicitar el corte del tránsito en vías de ferrocarril;
- Autorizar, en caso de emergencia, el comiso u ocupación temporal de los bienes y/o elementos necesarios para la extinción del incendio;
- Autorizar, en caso de emergencia, el ingreso a terrenos de propiedad privada;
- Autorizar el corte de alambrados, cercos, portones, tranqueras u otras vías de acceso en terrenos de propiedad privada;
- Solicitar a la Autoridad Competente, la convocatoria de organismos públicos nacionales, provinciales, municipales y privados, para la colaboración con personal o elementos necesarios para el combate del incendio;
- Solicitar la asistencia de la fuerza pública más cercana para la aplicación de lo establecido en los artículos 35 y 36 de la ley 13.273 (t.o. decreto 710/95) de Defensa de la Riqueza Forestal. En ningún caso de convocatoria a civiles se podrán asignar tareas de extinción directa sobre la línea de fuego, reservándose esta colaboración para tareas de logísticas y apoyo.

✓ **Responsable Eventual** – Subalterno del Jefe de Incendios, tiene la responsabilidad del mando de acciones y recursos en un sector del Incendio asignado por la Organización. Tiene las mismas atribuciones que el Jefe de Incendio reportando a este, todas las novedades y decisiones asumidas.

✓ **Observador de Incendio** – Brigadista experimentado y con vastos conocimientos sobre comportamiento del Fuego, Meteorología y terreno (cartografía), cuya función es interpretar las probabilidades de avance (dirección intensidad y tiempo) del fuego, a efectos de asesorar al Jefe de Incendio para la toma de decisiones sobre las técnicas de combate a aplicar, y la seguridad del personal y recursos empeñados.

ATE

August

Diego Navarrete
ATE

DIE NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Partidas Forestales
SUBSECRETARIA DE TRASHIL

ATE

ATE

- ✓ **Jefe de Enlace o Coordinación interinstitucional.** En incendios de magnitud, cuando confluyen en la estrategia de combate distintos organismos y medios, tanto de la jurisdicción como extra jurisdiccionales (policía, gendarmería, sanidad, bomberos voluntarios, defensa civil, Sistema Federal de Manejo del Fuego, Administración de Parques Nacionales, Vialidad y otros) es indispensable la asignación de responsabilidad de Enlace o Coordinación, a un Brigadista que tenga suficiente experiencia y conocimiento para coordinar las acciones y recursos empeñados y distribuir responsabilidades entre las instituciones convocadas.

Guardafauna

Perfil de niveles del Guardafauna

Nivel I: Trabajador que ingresa por concurso. Adquiere los conocimientos básicos de su especialidad a través de cursos de capacitación en el marco del Plan de Carrera Laboral. Temas vinculados a la fauna nativa y la vegetación autóctona, constituyen el punto de partida para la adquisición de sus primeras herramientas laborales. La confección de actas de infracción y otros procedimientos legales, controles y registros de acceso, circulación, permanencia y salida de personas, vehículos. completan su formación. Necesita de un constante asesoramiento de trabajadores de más experiencia.

Nivel II: Trabajador que asciende del nivel anterior y ha demostrado los avances alcanzados a través de las evaluaciones correspondientes. La realización de su tarea normal y habitual y los cursos de formación, le permiten afianzar su perfil como guardafauna. Sólido desempeño de sus funciones en las diversas tareas donde le toca desenvolverse. Utilización de todos los elementos proporcionados como GPS, radios HP. Manejo y traslado de fauna, conducción de embarcaciones. completan su formación.

Nivel III: Trabajador que asciende del nivel anterior y ha demostrado los avances alcanzados a través de las correspondientes evaluaciones. Actividades como desarrollo y cierre de procedimientos vinculados a denuncias al 0800, interacción con otras fuerzas como policía, gendarmería, prefectura, etc. son perfiles a consolidar en este nivel. Amplio conocimiento de la geografía regional para orientar al público. Permanente vínculo con instituciones que pueden colaborar con su quehacer normal y habitual, como zoológicos, instituciones educativas, etc. Permanencia: cinco (5) años.

Nivel IV: Trabajador que asciende del nivel anterior y ha demostrado los avances alcanzados a través de las correspondientes evaluaciones. Sólida experiencia laboral que se consolida a través de una adecuada formación en las diversas incumbencias del guardafauna. Esta formación incluirá la concurrencia a eventos nacionales, provinciales, municipales, etc., vinculados a su actividad. Capacidad para diagramar cronogramas y circuitos de trabajo; resolver situaciones de riesgo y/o alertas meteorológicas, sanitarias, tanto con el público como con instituciones como Municipios, escuelas etc. Nivel básico para acceder, por concurso, a un cargo de conducción.

Nivel V: Trabajador que asciende del nivel anterior y ha demostrado los avances alcanzados a través de las evaluaciones correspondientes. Sólida formación en su desempeño laboral como producto de su experiencia y capacitación, que lo habilita para transferir tales conocimientos a trabajadores de los primeros niveles. Habilitado a concursar por los cargos de conducción.

Perfil de niveles del Guardaparques

Nivel I:

Este nivel inicial de Guardaparque implica, ingresado mediante mecanismo de concurso. Se encuentra en proceso inicial de formación, no tiene experiencia previa, motivo por el cual desarrolla tareas de apoyo.

Nivel II:

ATE

ATE

ATE

Div. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Políticas Proveedoras
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

Accede de la categoría anterior con evaluaciones de desempeño favorables, habiendo atravesado satisfactoriamente un proceso de certificación de competencias laborales y acreditar capacitación básica en:

- Aplicación de protocolos de monitoreo de los valores de conservación,
- Manejo de equipos de comunicación,
- Manejo básico de equipos de posicionamiento geográfico (GPS)
- Orientación en el terreno a través de cartografía,
- Primeros auxilios,
- Habilidades básicas para desempeñar tareas de combate inicial del fuego.
- Habilidades para la equitación, que alcancen para realizar recorridos por sectores del área protegida o zona de amortiguamiento de difícil acceso.
- Conocer las herramientas básicas de manejo de pc (Word, Excel, Power Point, Internet, Google Earth).
- Capacidad para realizar informes periódicos.
- Utilización básica de cámaras de foto.
- Habilidades básicas para el manejo de herramientas para el trabajo de carpintería
- Habilidades para el manejo de herramientas manuales, para el mantenimiento de alambrados, senderos, tranquillas, etc.
- Conocer la legislación vigente inherente al manejo del ANP.

Deberá atravesar satisfactoriamente las evaluaciones de aptitud física impuestas por la organización.

Nivel III:

Deberá revalidar conocimientos aptitudes y habilidades básicas de la categoría anterior, y acreditar capacitación en aspectos avanzados de:

- Orientación en terreno,
- Uso de GPS.
- Capacidad para generar informes, realizando recomendaciones en conjunto con técnicos de la Autoridad de Aplicación.
- Aptitud para la planificación de los Planes Operativos Anuales junto con el equipo técnico de la Autoridad de Aplicación.
- Participar activamente de los Planes Generales de Manejo del Área Natural Protegida en la cual desempeña su función.
- Llevar adelante campañas de concientización y educativas.

Nivel IV:

El Guardaparque acredita experiencia y capacitación, deberá revalidar conocimientos aptitudes y habilidades de la categoría anterior, y acreditar conocimientos en aspectos como:

- Participar activamente en todos los ejes temáticos de los Planes Generales de Manejo.
- Participar de la planificación del programa de control y fiscalización del área natural protegida en la cual desempeña su trabajo.
- Participar como instructor en los programas de capacitación y formación de Guardaparques.

Nivel V:

Deberá revalidar conocimientos aptitudes y habilidades de la categoría anterior.

El Guardaparque acredita desempeño satisfactorio como instructor y en instancias de planificación. Desempeñó funciones circunstanciales de coordinación en eventos que requiera trabajo en equipo.

Deberá participar como instructor en los programas de capacitación y formación de los demás trabajadores Guardaparques. Deberá participar en el diseño de la currícula de formación del personal en las distintas especialidades. Deberá participar en el diseño de estrategias y políticas de Conservación.

ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE
ATE

ARRETE MARCONI
de Partidos Políticos
ARIA DE TRABAJO



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



ATE LUCHA GANA Y CRECE !!