

ATE luchó y consiguió los siguientes CCT:

- ▶ Validad: Ley 2565. Modificatorias 2904 y 3173.
- ▶ Tribunal de Cuentas: Ley 2542. Modificatoria: 2937.
- ▶ EPEN: Ley 2510. Modificatorias: 2708, 2807, 2939, 2973, 3115
- ▶ EPAS: Ley 2564. Modificatorias: 2944 y 3193
- ▶ PIAP: 232/2009
- ▶ Municipalidad de Junín de los Andes: Ordenanza 1133/04
- ▶ Rentas: Ley 2894
- ▶ Educación: Ley 2890
- ▶ Termas: Ley 3096
- ▶ RTN: Ley 2943. Modificatoria: 3172
- ▶ Registro Civil: Ley 3046
- ▶ Subsecretaría de Trabajo: Ley 2939. Modificatoria: 3198
- ▶ Obras Públicas: Ley 2830
- ▶ OPTIC: Ley 2972
- ▶ Desarrollo Social: Ley 3077
- ▶ Producción: Ley 2570. Modificatorias: 2574, 2991
- ▶ Municipio de San Martín de los Andes: Ordenanza 10333/2014
- ▶ IPVU: Ley 2942
- ▶ Salud: Ley 3118

La importancia de la afiliación

Es importante estar afiliado a Ate dado que, el gremio mayoritario (según padrones) es quién llevara adelante las negociaciones en las mesas paritarias,

es decir, es quien tiene el poder necesario para ampliar y garantizar los derechos contenidos en CCT.



www.ateneuquen.com.ar



VERDE BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ATE garantiza a lxs trabajadores la defensa y la ampliación de derechos, a través de sus Convenios Colectivos de Trabajo.



Origen de los CCT

El día 27 de junio de 1987 La Argentina adoptó el Convenio N° 151 y la Recomendación N° 159 de la OIT que vincula el derecho a la negociación colectiva y las relaciones de trabajo en la administración pública.

La lucha por ese reconocimiento se cristalizó con la elaboración y posterior sanción de la Ley 24.185, promovida por el Diputado Nacional compañero Germán Abdala, dirigente sindical de la Asociación Trabajadores del Estado, ATE.

Esta ley posibilitó y reguló la negociación colectiva mediante PARITARIAS, entre la Administración Pública Nacional y sus empleados.

En recuerdo a su promotor, esta ley, es conocida también como Ley Abdala.

En la Provincia de Neuquén se adhirió al espíritu de esta Ley a partir de la promulgación de la Ley Provincial 1974.

Así quedó establecido que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo.

DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

- ▶ Estabilidad laboral
- ▶ Carrera administrativa
- ▶ Jerarquización del trabajador a partir de la creación de agrupamientos de las tareas específicas.
- ▶ Concursos de ascensos
- ▶ Nuevo régimen de licencias
- ▶ Capacitación permanente
- ▶ Ropa de trabajo y elementos de seguridad.
- ▶ Vacaciones bonificadas



Qué es un CCT?

Un CCT es un acuerdo entre partes con carácter de ley. Una ley que organiza y establece reglas claras en las relaciones laborales.

Un CCT democratiza las relaciones laborales porque tanto en la elaboración del convenio, como en la puesta en práctica están representadas las dos partes que intervienen en una relación laboral. El empleador y el empleado.

Los CCT establecen la creación y funcionamiento de la COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA o CIAP.

La CIAP está compuesta por trabajadores y representantes de la patronal y su función es la de Interpretar y hacer cumplir el Convenio Colectivo de Trabajo. Supervisando el régimen de ingresos, ascensos y promociones escalafonarias.

También se encarga de elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas en los sectores de trabajo. Modificando así, algún artículo que se considere de impostergable necesidad.

Esas propuestas serán elevadas ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974, la ley de CCT.

Carrera administrativa

Promoción horizontal:

El trabajador percibirá un porcentaje determinado acumulativo cada 2 años (bonificación), previa evaluación del jefe o superior inmediato. De no realizarse dicho examen, deberá abonarse automáticamente el porcentaje asignado.

Promoción vertical:

El trabajador contará con la posibilidad de ascender de manera horizontal o vertical, produciendo un cambio de nivel o agrupamiento siempre y cuando se genere la vacante y se produzca el concurso para ocupar la misma.

Comisiones mixtas permanentes específicas

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP está compuesta por representantes del gobierno, la patronal, como por representantes sindicales.

Las comisiones establecen su propia organización y su modo de funcionamiento interno. Y se organizan en función de las necesidades e intereses del sector.

COMISIÓN DE CONCURSOS. COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. COMISIÓN DE CAPACITACIÓN. COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE (La denominación de las comisiones varía según cada CCT, pero no las funciones que cumplen.

COMISIÓN DE CONCURSOS

Esta Comisión se encarga de supervisar y sugerir todo lo vinculado a la transparencia de los concursos que se realicen en el sector.

COMISIÓN DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Es La Comisión que se encarga de verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las Evaluaciones que se realizan al Desempeño, la Idoneidad y el Empirismo de cada trabajador

COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

Los miembros de esta Comisión se encar-

gan de aportar a la construcción de un Plan de Capacitación Continua acorde a cada área así como garantizar la implementación de sus actividades.

COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE

Se encarga de hacer cumplir las normativas vigentes, en relación a condiciones laborales en cuestiones edilicias y mobiliarias, de seguridad integral del trabajador, y es quien determina las normas básicas de indumentaria del trabajador para cada tarea garantizando las normas de bioseguridad.

