

Convenio Colectivo de Trabajo

para las trabajadoras
y los trabajadores de

Producción e Industria, Turismo,
Recursos Hídricos, Viveros, Agencias
de Producción, Agro-Zootécnica,
Guardafaunas, Áreas Naturales
Protegidas, Ambiente, CEAN,
COPADE, Brigadistas de Incendio,
Tierras, Bosques.

LEY 3215



**Asociación
Trabajadores
del Estado
NEUQUEN**



LEY 3215

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

Artículo 1.º Se modifican los artículos 1.º, 2º y 3.º de la Ley 2570, los que quedan redactados de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Ministerio de Producción e Industria, Ministerio de Turismo, Secretaría de Planificación y Acción para el Desarrollo (Copade), Secretaría de Desarrollo Territorial y Ambiente, y Subsecretaría de Recursos Hídricos dependiente del Ministerio de Energía y Recursos Naturales, homologado por Resolución 27/19 del 1 de noviembre de 2019, emitida por la Subsecretaría de Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo, Desarrollo Social y Seguridad. Dicho título integra esta ley como Anexo Único.

Artículo 2.º Se incorpora al final del inciso D-1. del artículo 1.º de la Ley 2265 lo siguiente:

Artículo 1.º(...)

D-1. (...) y al personal del Ministerio de Producción e Industria, Ministerio de Turismo, Secretaría de Planificación y Acción para el Desarrollo (Copade), Secretaría de Desarrollo Territorial y Ambiente, y Subsecretaría de Recursos Hídricos dependiente del Ministerio de Energía y Recursos Naturales, a los que les serán de aplicación lo establecido en el inciso D-8.

Artículo 3.º Se incorpora el inciso D-8. al artículo 1.º de la Ley 2265:

Artículo 1.º(...)

D-8. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal del Ministerio de Producción e Industria, Ministerio de Turismo, Secretaría de Planificación y Acción para el Desarrollo (Copade), Secretaría de Desarrollo Territorial y Ambiente, y Subsecretaría de Recursos Hídricos dependiente del Ministerio de Energía y Recursos Naturales son las que debe establecer el convenio colectivo de trabajo específico, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente ley en los casos especialmente previstos en ese convenio.
Los artículos 23, 24, 27, 37, 41 y 44 de la presente ley no se aplican a este personal».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintidós días de noviembre de dos mil diecinueve.-----

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
INDICE GENERAL**

TITULO I

CAPITULO 1: PRINCIPIO GENERALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Artículos:

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

CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

- 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: Confidencialidad de la Información
- 17º: Ponderación
- 18º: Confidencialidad del Proceso

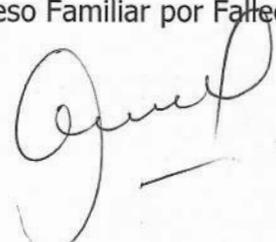
19º: Comité de Condiciones Laborales

- 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: Trabajador Eventual

30º: Trabajador de Temporada

31º: Estabilidad. Periodo de Prueba

32º: Estabilidad del trabajador de Temporada

33º: Clausula Especial.

CAPITULO 4: OBLIGACIONES, DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LA ORGANIZACION

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

CAPITULO 8: CONCEPTUALIZACIÓN DE BONIFICACIONES

47º: Horas Suplementarias

48º: Turnos Rotativos

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

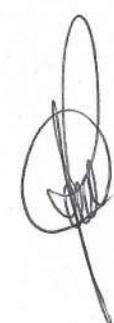
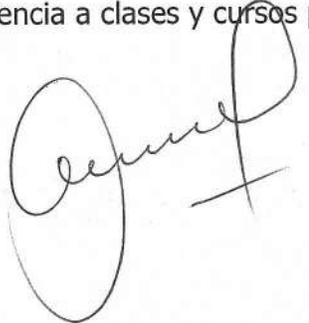
- 63º: Jardín Maternal
- 64º: Cargos de Conducción
- 65º: Clausula especial
- 66º: Subrogancia

CAPITULO 9: CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

- 67º: Higiene y seguridad laboral
- 68º: Responsabilidad
- 69º: Normas de Seguridad
- 70º: Agua potable
- 71º: Instalaciones sanitarias
- 72º: Provisión de vivienda
- 73º: Indumentaria de trabajo
- 74º: Condiciones de Indumentaria
- 75º: Listado de Indumentaria
- 76º: Botiquines
- 77º: Primeros Auxilios
- 78º: Traslado de Personal

CAPITULO 10: LICENCIAS

- 79º: De los Tipos de Licencias
- 80º: Licencia Ordinaria
- 81º: Antigüedad
- 82º: Periodo de Licencia Ordinaria
- 83º: Desdoblamiento de Licencia
- 84º: Días de viaje
- 85º: Cronograma de Licencia
- 86º: Procedimiento
- 87º: De la interrupción de la licencia por vacaciones
- 88º: Caducidad de la licencia
- 89º: Pago de la licencia
- 90º: Extraordinarias
- 91º: Por corto tratamiento de la salud
- 92º: Por Largo tratamiento de la salud
- 93º: Por accidente o enfermedad profesional
- 94º: Maternidad
- 95º: Nacidos sin vida
- 96º: Lactancia
- 97º: Cuidado de Hijo
- 98º: Por técnicas de reproducción medicamente asistidas
- 99º: Interrupción de embarazo
- 100º: Permiso de vinculación en los procesos de adopción
- 101º: Adopción. Guarda Adoptiva
- 102º: Asuntos Familiares particulares
- 103º: Licencia excepcional
- 104º: Exámenes
- 105º: Asistencia a clases y cursos prácticos



- 106º: Donación de sangre, Organos y Tejidos
- 107º: Mudanza.
- 108º: Actividades culturales, científicas y deportivas
- 109º: Licencia sin goce de haberes
- 110º: Para desempeñar cargos electivos
- 111º: Licencia por situaciones de violencia
- 112º: Permiso para adaptación escolar del hijo/a

CAPITULO 11 PLAN DE CARRERA LABORAL

- 113º: Objetivos
- 114º: Principios
- 115º: Avances
- 116º: Capacitación
- 117º: Garantizar la capacitación
- 118º: Tipo de capacitación
- 119º: Orientación de la capacitación
- 120º: Régimen Disciplinario
- 121º: Indemnizaciones, Seguros, Accidentes y Enfermedades de Trabajo, Tareas Comunitarias. Consideraciones Generales.
- 122º: Condiciones para el derecho a la indemnización
- 123º: Reubicaciones por incapacidad física o mental
- 124º: Vacantes

TITULO III

CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

- 125º: Conceptualización
- 126º: Definiciones básicas del Escalafón
- 127º: Régimen de ascensos y promociones
- 128º: Descripción de Agrupamientos
- 129º: Descripción por Agrupamientos y Niveles
- 130º: Grilla del Escalafón

CAPÍTULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

- 131º: Estructura salarial básica
- 132º: Sueldo básico

CAPÍTULO 3: CAMBIOS DE AGRUPAMIENTO. ASCENSOS

- 133º: Cambio de agrupamiento y/o ascensos

CAPÍTULO 4: ADICIONALES Y BONIFICACIONES

- 134º: Descripción
- 135º: Bonificaciones Remunerativas
- 136º: Crecimiento Horizontal
- 137º: Zona desfavorable o inhóspita
- 138º: Aportes y Contribuciones
- 139º: Asignaciones Familiares
- 140º: Compensación Especial Por Jubilación
- 141º: Pago uso de Licencia Anual Ordinaria

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
OPEN

[Handwritten signature]

- 142º Jardín Maternal
- 143º Sueldo Anual Complementario
- 144º Refrigerio y Refrigerio Reforzado

CAPÍTULO 5: CARGOS DE CONDUCCIÓN

- 145º Régimen Aplicable
- 146º Definición
- 147º Responsabilidades y Derechos
- 148º Encuadramiento

TITULO IV

CAPITULO 1:

- 149º Personal de "La Organización" en Cargos excluidos del C.C.T.
- 150º Derechos Gremiales
- 151º Cuota sindical
- 152º Publicidad gremial
- 153º Licencia Gremial
- 154º Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales
- 155º Espacio físico
- 156º Uso de Convenio

CAPITULO 2: DISPOSICIONES ESPECIALES

- 157º Elementos valorativos básicos
- 158º Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño
- 159º Pautas para las Evaluaciones de Desempeño
- 160º Integración Comisión Conciliadora (Ley N° 1974 art. 9)
- 161º Comisiones de Servicio

CAPITULO 3: CLAUSULAS TRANSITORIA

- 162º Salario Básico
- 163º Entrada en vigencia
- 164º Reglamentación para descripciones de funciones especiales

**ANEXO I
ANEXO II**

ATE

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 efectivo 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ATE' and 'UPCW'.

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:

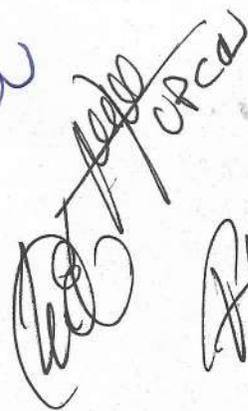
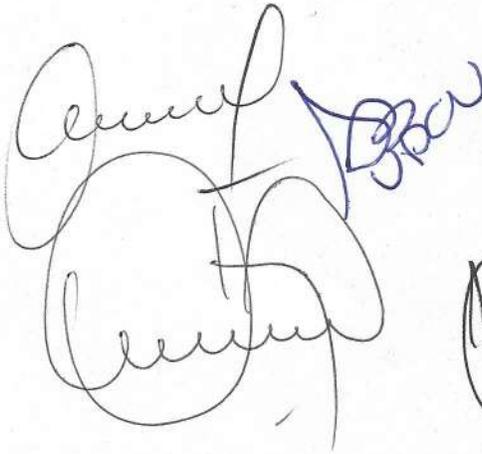
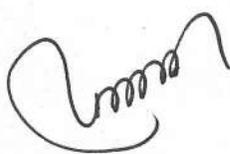
- Igualdad, mérito y capacidad.
- Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- Eficacia en el servicio, mediante un perfeccionamiento continuo.
- Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- Participación y negociación de las condiciones de trabajo.
- 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 o 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.

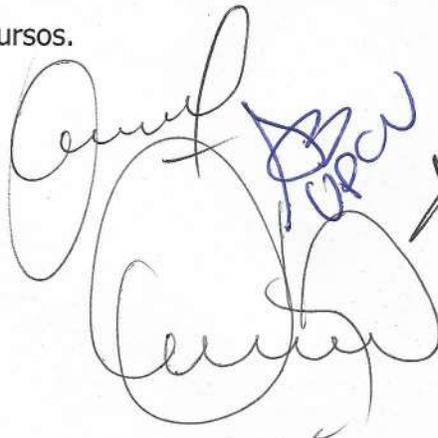
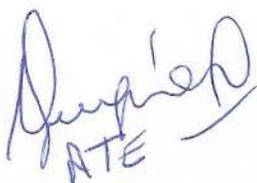
A los efectos de establecer los haberes, será referenciado a la grilla de la Estructura Salarial Básica establecida en el título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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: Trabajador de Temporada.

Comprende a todo trabajador 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 trabajador 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" determinará los sectores que serán incluidos en esta modalidad de prestación

Artículo 31º: Estabilidad. Período de prueba.

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

- a) La aprobación del concurso.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ATE', 'UPCA', and other illegible marks.]

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 trabajador 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 ratificatorio, 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".

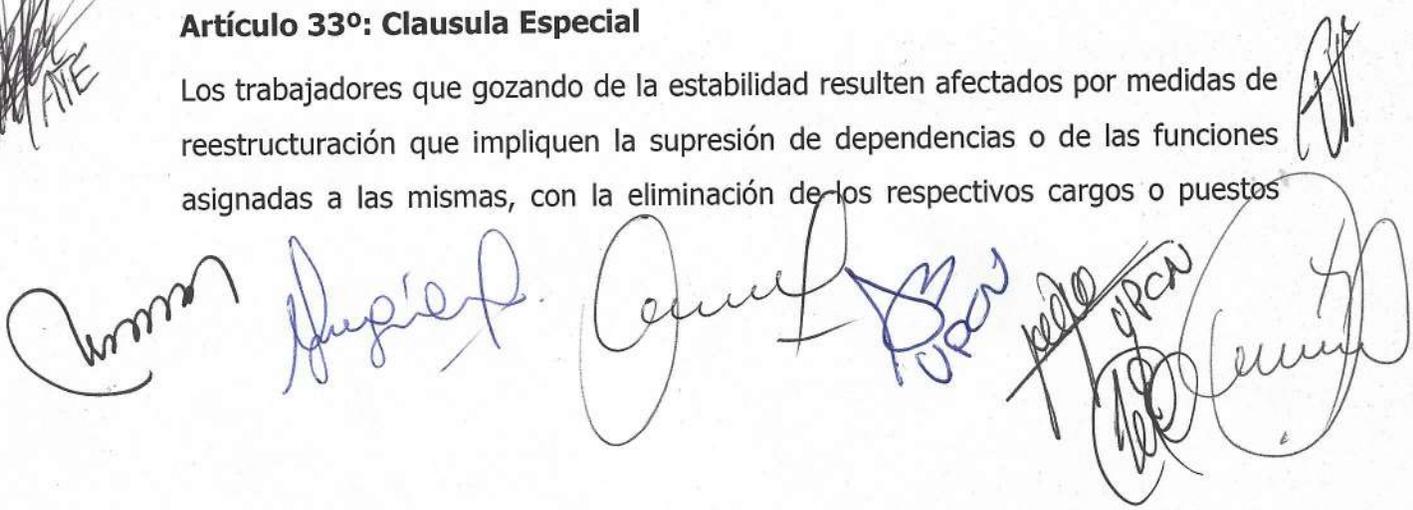
En caso en que durante el plazo establecido en el inciso "b", la evaluación de desempeño establecidas en el inciso "c", resultare desfavorable, el trabajador será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 32º: Estabilidad del trabajador de Temporada

El trabajador de Temporada alcanzara la estabilidad bajo este régimen, al cabo de 2 (dos) temporadas continuas efectivamente trabajadas.. 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



A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'ATE' written vertically in several places, located at the bottom of the document.

laborales, serán reubicados en otras dependencias respetando el nivel escalafonario alcanzado y su antigüedad.

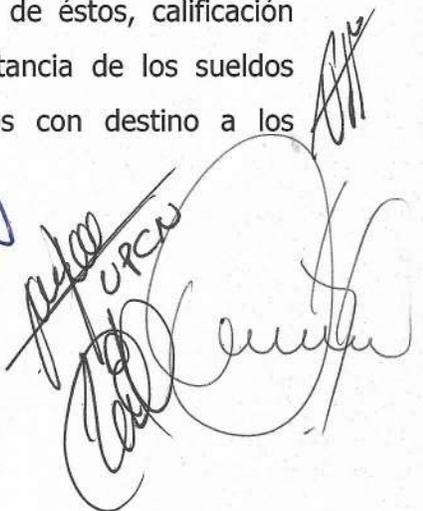
A estos efectos, se implementarán programas de reconversión laboral teniendo en cuenta los saberes y habilidades alcanzados por los trabajadores.

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.

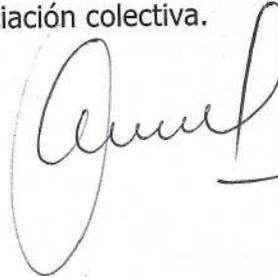
Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán los siguientes derechos:

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.

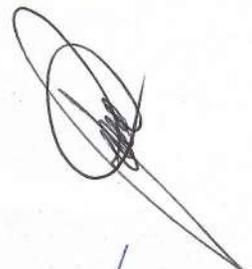
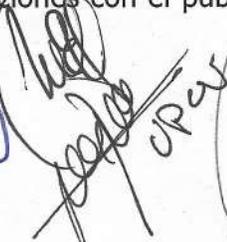
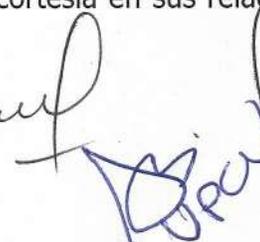
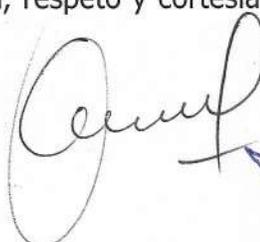


- e) Licencias.
- f) Compensaciones e indemnizaciones.
- g) Interposición de recursos.
- h) Renuncia.
- i) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia.
- j) Jubilación.
- k) Participación por medio de la organización sindical en la Comisión y los Comités establecidas en el presente 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 convenionados 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.

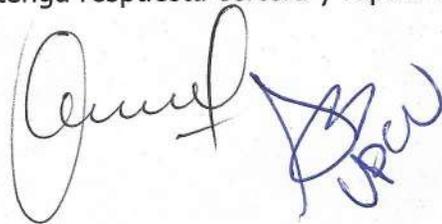
h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario administrativo, cuando se lo requiera en calidad de testigo.

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.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

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.

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

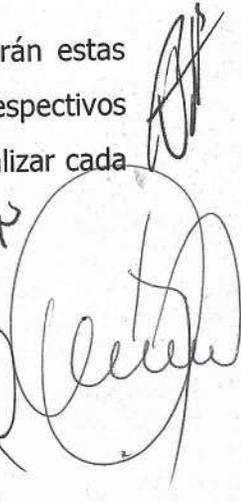
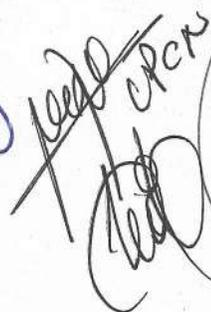
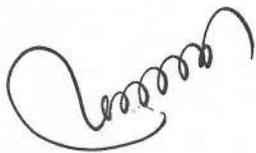
Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución de tareas. Está determinada por aquellas que se realizan de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias (treinta y cinco (35) horas semanales).

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 Ausetos.

La Organización respetara los días feriados y ausetos 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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ATE' and 'ATE' repeated several times.]

[Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including 'ATE' and other illegible signatures.]

CAPITULO 8: Conceptualización de Bonificaciones.

Las siguientes bonificaciones se efectivizarán contra certificación y a mes vencido con la firma del superior inmediato.

La Organización podrá incorporar funciones previa intervención de la CIAP.

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. Por esta modalidad un grupo de trabajadores se suceden en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor con el fin de que la Organización pueda mantener la actividad durante un tiempo mayor que el fijado por jornada laboral. El cronograma deberá elaborarse considerando las horas de descanso por lo cual deberá respetarse un lapso mínimo de 12hs. entre cada

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ATE' and 'ATA']

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

jornada consecutiva de trabajo, debiendo notificarse a cada trabajador con fecha anterior al inicio del mismo.

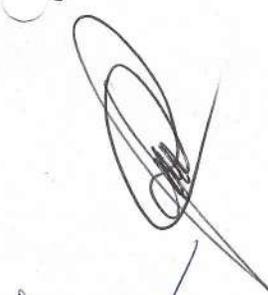
Percibirá esta bonificación el personal con función de : Guardafauna, Auxiliar de Guardafauna, Guardaparque, Auxiliar de Guardaparque, Capataz, Operador de Bomba, Tomero, Auxiliar Informante Turístico, Informante Turístico, Operario Cuadrilla de Incendio, Operario Cuadrilla, Peón de Cuadrilla, Operario de Radio y Auxiliar de Piscicultura.

Artículo 49º: Tarea de Campo. Se entiende por tarea de campo 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.

Percibirá esta bonificación el personal con función de : Planificador de Áreas Urbanas, Turísticas y Rurales, Guardafauna, Guardaparque, Auxiliar de Guardaparque, Auxiliar de Guardafauna, Extensionista, Asistente Extensionista, Auxiliar de Campo, Perito Agrónomo, Gestor Forestal, Gestor Agropecuario, Veterinario, Relevador de Comercio, Agrimensor, Relevador de Tierras, Relevador de Turismo, Perito Forestal, Topógrafo, Evaluador Ambiental, Fiscalizador Agropecuario e Industrial, Analista en Hidráulica, Especialista en Seguridad e Higiene, Chofer, Biólogo, Inspector en Seguridad e Higiene, Inspector en Recursos Hídricos, Fiscalizador en Recursos Naturales Renovables y no Renovables, Auxiliar de Piscicultura, Piscicultor.

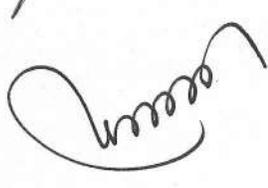
Queda excluido de este beneficio el personal que perciba la bonificación por realizar la Tarea a Intemperie.

 ATE

 ATE

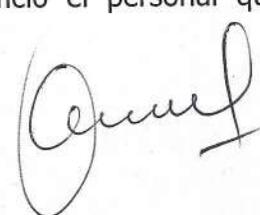
 ATE

 ATE



 ATE





 UPON



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

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Operario de Cuadrilla de Incendio, Auxiliar Guardafaua, Auxiliar Guardaparque, Guardafaua, Peón Rural, Maquinista Forestal y/o Agropecuario, Mecánico, Asistente en Ecología, Asistente en Laboratorio, Auxiliar de Mantenimiento CEAN, Notificador, Cadete, Peón Forestal, Capataz, operador de Bomba, Pañolero, Tomero, Peón de Cuadrilla, Operador Maquinista, Auxiliar Piscicultor.

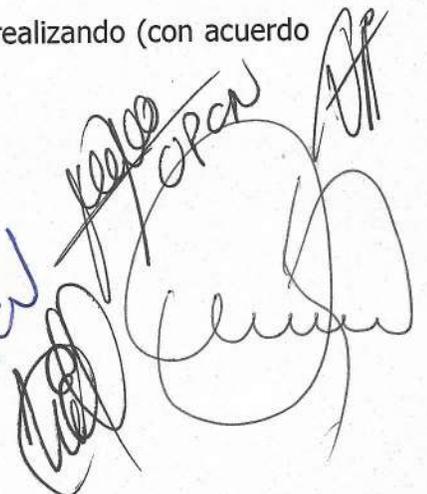
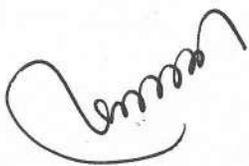
Artículo 51º: Mayor horario. Se entiende por mayor horario el correspondiente a un régimen de 44 hs. semanales, distribuidas de la siguiente manera: 8 hs. de lunes a viernes y 4 hs. los sábados.

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.

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Guardafaua, Capataz, Operador Maquinista, Piscicultor, Auxiliar de Piscicultura, Operador de Bomba; Auxiliar mantenimiento CEAN, Asistente en Ecología, Operario Cuadrilla de Incendio, Polivalente de Mantenimiento, Guardaparque y chofer, Auxiliar de Guardaparque, Pañolero, Operario de cuadrilla, Peon de Cuadrilla, Tomero, Auxiliar de Guardafaua, Peón Forestal, Peón Rural, Informante Turístico, inspector en recursos hídricos.

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, mientras perciba esta bonificación.

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Operador de Bomba, Pañolero, Tomero, Capataz, Peón de Cuadrilla, Operador Maquinista, Operador de Radio, Guardafauna, Operario Cuadrilla de Incendio, Auxiliar Guardafuna, Auxiliar Guardaparque, Guardaparque.

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 que se confeccionaran de 14 días, fraccionado en mes calendario de 7 días de trabajo por 7 días de franco.

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Auxiliar Guardaparque, Guardaparque, Auxiliar Guardafuna, Guardafauna, Operario Cuadrilla de Incendio y tomero.

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

responsabilidad asignada, quienes percibirán esta bonificación previa norma legal de la máxima autoridad de la Organización.

Artículo 55º: Guardia Pasiva: Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral habitual. 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, o podrá optar por un franco compensatorio.

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Auxiliar Guardaparque, Guardaparque, Auxiliar Guardafuna, Guardafauna, Operador Cuadrilla de Incendio, operario de Cuadrilla, Peón Forestal, Auxiliar Mantenimiento CEAN, Asistente en Ecología, Operario de Radio, Piscicultor, Auxiliar de Piscicultura, Chofer, Operador de Bomba, Pañolero, Tomero, Capataz, Peón de Cuadrilla, operador Maquinista y Sereno, Inspectores en recursos hídricos, analista hídrico.

Artículo 56º: Seguridad Intensiva: Se entiende por esta 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 determinará los puestos de trabajo en que se percibirá la misma.

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Tomero, Peón de Cuadrilla, Operador Maquinista, Pañolero, Operador de Bomba, Peón Rural, Peón Forestal, Operario Cuadrilla de Incendios, Brigadistas de Incendio, Auxiliar Guardaparque, Guardaparque, Auxiliar Guardafuna, Guardafauna, Motosierrista, Maquinista, Mantenimiento Edificio, personal con funciones de Informática, Soldadores, Personal con el uso de productos químicos, personal con funciones de vacunación,



Auxiliar de Piscicultura, Auxiliar Mantenimiento CEAN, Inspectores en recursos hídricos, analista hídrico.

Artículo 57º: Conducción de Maquinaria Pesada: Se entiende a esta, toda aquella tarea normal y habitual que el trabajador realice con movimiento de tierras, levantamiento de objetos pesados, demolición, excavación o transporte de materiales.

Percibirá esta bonificación el personal con función de: Maquinista Forestal y/o Agropecuario, Operador Maquinista, Tractorista, Chofer.

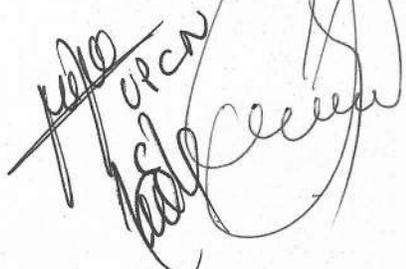
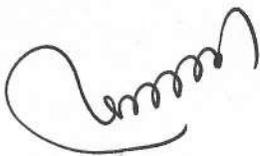
Artículo 58º: Dedicación Especializada: este régimen es incompatible con toda otra tarea rentada relacionada con su profesión excepto el trabajo científico o de experimentación y docencia debidamente comprobadas.

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, completando el formulario de aceptación destinado para tal fin. La conformidad de la percepción de esta bonificación implica la disponibilidad dentro de la Organización.

Los criterios para la aceptación quedarán determinados de la siguiente manera:

1. Trabajadores involucrados: quedan determinados para la percepción de esta bonificación los trabajadores encuadrados como profesionales y técnicos que posean títulos de validez oficial.
2. Presentación de Título: el profesional o técnico debe haber incorporado a su legajo personal el título respectivo. La documentación presentada debe

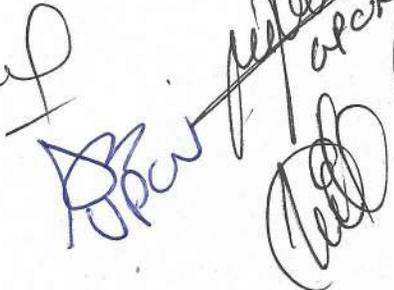
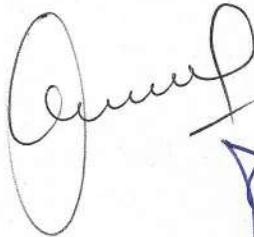


haber sido legalizada ante las Autoridades Nacionales o Provinciales respectivas o en su defecto certificado ante Escribano Público.

3. Antigüedad: para la percepción de dicha bonificación se tomará en cuenta la antigüedad del trabajador en el ámbito público provincial.
4. Incumbencia Directa: para la percepción de esta bonificación el trabajador deberá cumplir funciones cotidianas que tengan relación directa e incumbencia con el título involucrado y deberá cumplimentar con los requisitos explicitados en la declaración jurada que como Anexo X forma parte del presente.
5. Compatibilidad con tareas docentes: será de aplicación las Leyes y Reglamentaciones vigentes para la Administración Pública Provincial.
6. Presentación de la Declaración Jurada: el trabajador deberá completar el formulario para la adhesión a la bonificación, la misma será en forma voluntaria, debiendo presentarla en área de Recursos Humanos. En el caso de licencias sin goce de haberes o cargos excluidos del C.C.T. al momento de su reincorporación tendrá 60 días para aceptar la adhesión a la misma.
7. Periodo de Carencia: el agente que haya renunciado a la percepción de esta bonificación tendrá una carencia de 2 años para solicitar nuevamente la adhesión al régimen.
8. Sanciones: el incumplimiento de las obligaciones asumidas en la declaración jurada, dará motivo al inicio del correspondiente sumario administrativo.

Artículo 59°: Quedan excluidos del cobro de las bonificaciones expresadas en los artículos anteriores relacionadas a extensión horaria, los trabajadores que cumplen funciones de cargos de conducción.

Artículo 60°: 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.

Excepcionalmente y sólo en caso de que la Organización no provea el refrigerio diario, se deberá aplicar lo establecido en el Título III.

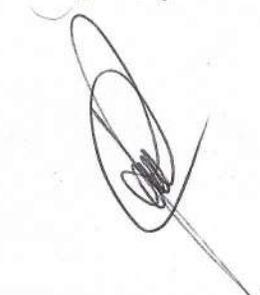
Artículo 62º: Alimento en Puesto Fijo. Se considera como tal al alimento que consume el trabajador en puesto fijo, cuando por cronograma le corresponde realizar sus tareas en el mismo. La ORGANIZACIÓN proveerá el mismo a cada trabajador. El trabajador será exceptuado de recibir dichos alimentos cuando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

Artículo 63º: Jardín Maternal: la Organización deberá prever la instrumentación de jardines maternas. En caso de no instrumentarse, el trabajador con hijos menores a 4 años cumplidos antes del 30 de junio de cada año, tendrá derecho a la percepción de la bonificación en este concepto, es de el momento de la presentación de la documentación. Se establece que para el pago, se usaran los mismos requisitos que para el salario familiar.

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.

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


ATE


ATE

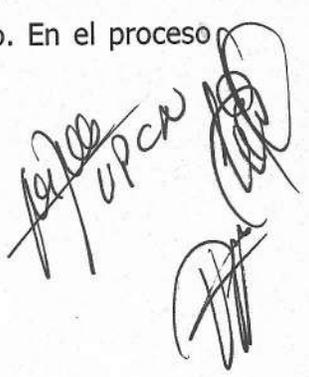

ATE


ATE




ATE




UPCA

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 ampliará 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. En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción se procederá del siguiente modo:

Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el jefe inmediato superior designará un remplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.

Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el máxima autoridad designará a una persona que subroge ese cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la bonificación del cargo que subroge a partir del día de la subrogancia.

Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia definitiva del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un periodo superior a los noventa (90) días corridos, la máxima autoridad 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.



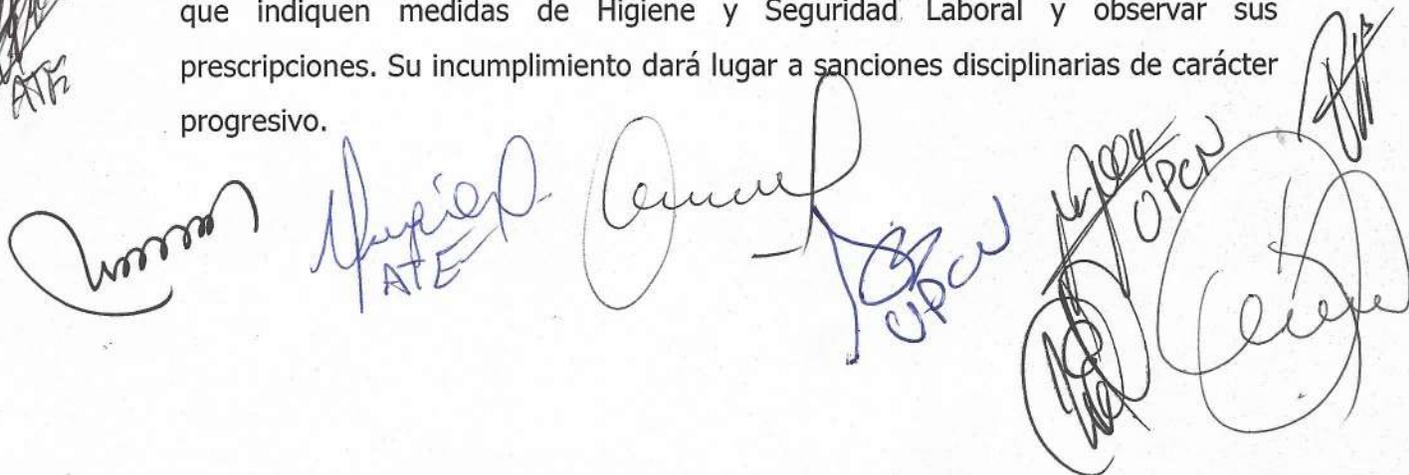
CAPITULO 9: Condiciones y Ambiente De Trabajo

Artículo 67º: 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 68º: 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 69º: 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.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including several instances of "ATE" and other illegible marks.

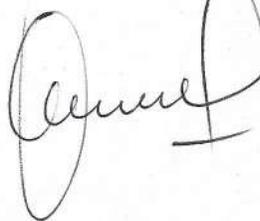
Artículo 70º: Agua potable. "La Organización" garantizará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente en los diversos sitios de trabajo. En aquellos lugares donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proporcionará agua refrigerada.

Artículo 71º: 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.

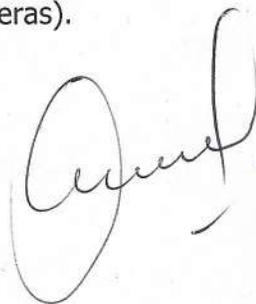
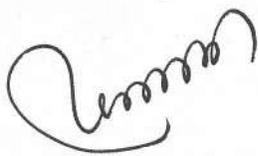
Artículo 72º: Provisión de vivienda. En los casos que la "Organización" disponga la movilidad geográfica del trabajador por necesidad del servicio, que implique el traslado de ciudad del trabajador y su grupo familiar, garantizara la provisión de vivienda; debiendo el trabajador asumir los gastos de servicio que graven la misma.

Artículo 73º: 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 74º: 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, impermeables, 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.

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 75º: 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 76º: 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 77º: 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 78º: 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 79º: De Los Tipos. Los trabajadores comprendidos en el presente convenio gozarán de las siguientes licencias.

a) Ordinarias.

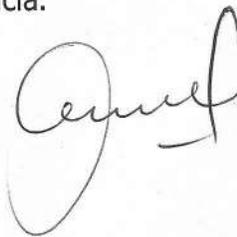
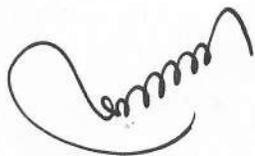
- Descanso Anual o Vacaciones.

b) Extraordinarias

- Maternidad.
- Adopción.
- Lactancia.
- Por corto tratamiento de la salud -Por Largo tratamiento de la salud
- Por accidente o enfermedad del trabajo
- 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 Situaciones de Violencia.



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 80º: 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

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
[Handwritten signature]
UPCA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
[Handwritten signature]
ATE
[Handwritten signature]
ATE

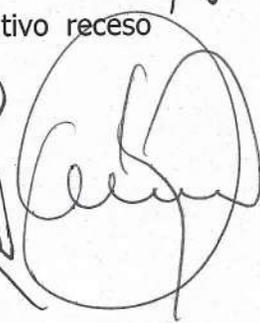
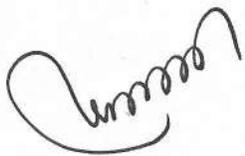
15 años	25
16 años	26
17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años	30
+ 20 años	30

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

Artículo 81º: 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 82º: 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.

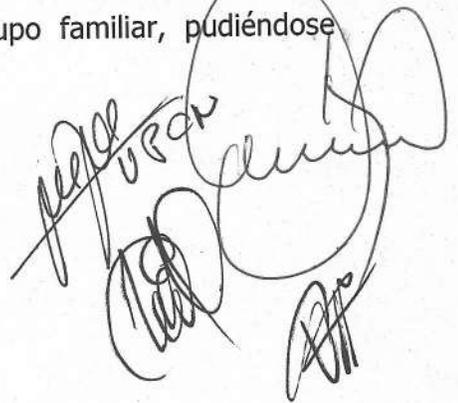
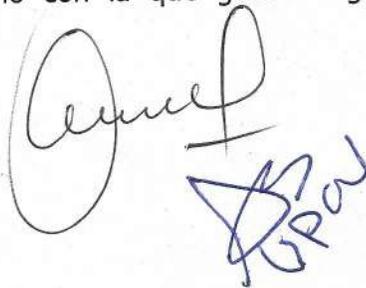
Artículo 83º: Desdoblamiento. Podrá desdoblarse en dos o más períodos siempre y cuando se usufructúen al menos cinco (5) días hábiles de licencia continuos en cada uno, y transcurra un plazo no menor a tres (3) meses entre la finalización de un período y el inicio de otro en los que se fraccione la licencia.

Artículo 84º: 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. 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 85º: 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 86º: 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 87º: De la interrupción de la licencia por vacaciones.

La Licencia por vacaciones podrá interrumpirse en los siguientes Casos:

- a) Por enfermedad.
- b) 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).

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 88º: 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 89º: Pago de la licencia. Los trabajadores percibirán una Retribución anual por vacaciones, atendiendo los siguientes términos:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ATE" and "OPCW" visible.]

.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.

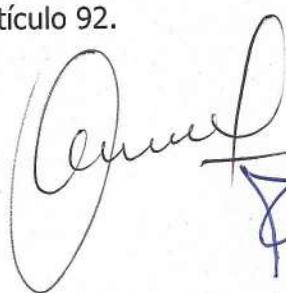
El procedimiento de liquidación y pago se efectuara conforme se determina en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo

.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 90°: Las licencias establecidas en este capítulo son con goce de haberes, no requiriéndose antigüedad alguna para su usufructo.

Artículo 91°: Licencia por causa que imponga cortó 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. Vencido este plazo se debe necesariamente dar intervención a la autoridad competente para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia. Se podrá prorrogar esta licencia por única vez, por igual período como máximo y en las mismas condiciones previstas. Luego será de aplicación el régimen establecido en el artículo 92.



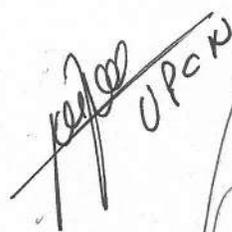
Artículo 92º: Licencias por causal que imponga largo tratamiento de la salud.

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, durante el tiempo de uso de esta licencia (artículo 62º del EPCAPP,) ya sea en el período original o en su prórroga de un (1) año, el trabajador percibirá íntegramente sus haberes. Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la Junta Médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe, una vez finalizada su licencia: 1) retornar a sus tareas con jornada normal; 2) retornar a su tareas con jornada reducida; 3) readecuación de tareas; 4) jubilación por incapacidad laboral o discapacidad.

Artículo 93º: 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 94º: Maternidad.

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

Artículo 95º: Nacido sin vida.

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

Artículo 96º: Lactancia.

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

Artículo 97º: Cuidado de Hijo.

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

Artículo 98º: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida

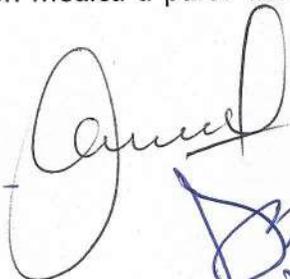
Por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida dispondrá de la totalidad de la licencia necesaria cuando mediare prescripción médica expresa.

Artículo 99º: Interrupción de embarazo

Cuando la gestación materna se interrumpiera accidentalmente con posterioridad a los tres meses de iniciada, se otorgará a la trabajadora una licencia del tiempo que establezca la prescripción médica a partir de la fecha en la que tal situación se produzca.




ATE




UPON


KARLES
UPON



Artículo 100º: Permiso de vinculación en los procesos de adopción:

Se concederá permisos especiales en los casos en que el Registro Único de Adoptantes (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos el RUA otorgará constancia del día y horarios en que el trabajador estuvo en procesos de vinculación dentro de horario laboral, para ser presentado en el área de Recursos Humanos, como justificación del uso del permiso mencionado. Este permiso no implica reposición horaria.

Artículo 101º: 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 102º: Asuntos familiares particulares.

Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a usar las siguientes licencias:

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.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

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 declarados 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 presente convenio.

C) Licencias Especiales

Artículo 103º: 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.



Five handwritten signatures in blue ink are located at the bottom of the page. From left to right: the first signature is large and stylized; the second signature has 'ATE' written below it; the third signature is also large and stylized; the fourth signature has 'ATE' written below it; and the fifth signature is smaller and less legible.

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 104º: Licencia Para Rendir Examen.

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, otorgado por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables cada vez.

Artículo 105º: 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 clases, 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 106º: Donación de Sangre, Órganos y Tejidos.

Será de aplicación lo establecido en las leyes nacionales, provinciales y reglamentaciones vigentes.

Artículo 107º: Mudanza.

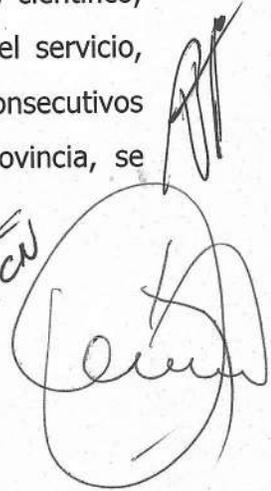
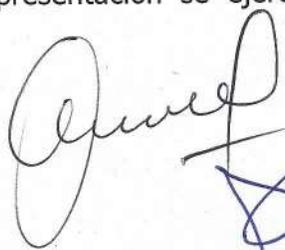
Se concederá dos (2) días por año calendario, contra presentación de comprobante de constancia de cambio de domicilio.

Artículo 108º: 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 éste 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.

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 109º: Licencias Sin Goce De Haberes.

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

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CIPCAW

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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"

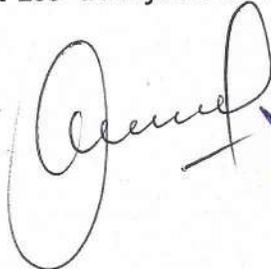
.De corta duración: Si el trabajador fuera designado para representar a la Provincia en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, siempre y cuando lo permitan las necesidades de servicio, podrá gozar de una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. 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 sin 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 110º: 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 designaciones 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.

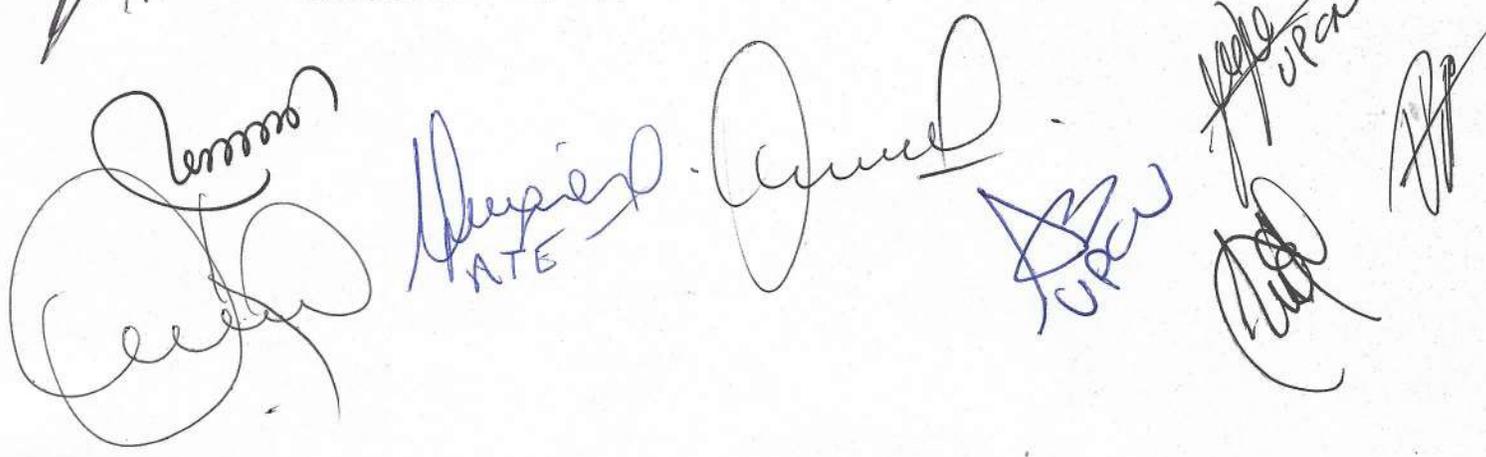
Si el cargo de conducción gremial para el que fue designado es rentado por la asociación gremial, la licencia será sin goce de haberes.

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.

Artículo 111º: Licencia por situaciones de violencia.

Se otorgará ésta licencia a toda persona que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes 2785 y 2786 de la Provincia de Neuquén, y sus modificatorias y complementarias.



Para hacer uso de esta licencia el trabajador/a deberá acreditar la situación mediante certificación médica y/o justificación emitida por los servicios de asistencia y atención a víctimas de violencia y/o constancia del Poder Judicial.

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor a 72 hs hábiles ante el área de Recursos Humanos.

En caso de resultar necesaria la movilidad de la persona afectada, se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro de "El Organismo".

Artículo 112º: Permiso horario para adaptación escolar del hijo/a

Los trabajadores podrán obtener permiso horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual para la adaptación escolar de su hijo/a menor de edad y si no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. El trabajador deberá acreditar: el vínculo materno o paterno con el niño/a, la escolarización en el nivel inicial, la certificación del establecimiento escolar oficial o incorporado informando el horario de adaptación escolar.

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador dando conocimiento al área de Recursos Humanos.

CAPITULO 11: Plan De Carrera Laboral

Artículo 113º- 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 profesionales y humanos.

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

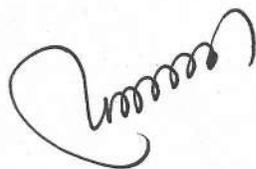
4º) Adquirir conocimientos teóricos y prácticos necesarios para su formación y desarrollo. El mismo comprenderá a todos los trabajadores bajo éste Convenio Colectivo, quienes se beneficiarán con programas de capacitación en todas aquellas actividades propias del quehacer de "La Organización"

Artículo 114º.- 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 115º: 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".

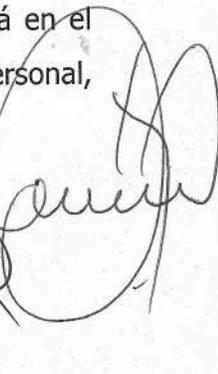
- La evaluación de los participantes se medirá a través de exámenes teóricos y/o demostración de habilidades exigibles para cada nivel. Se aplicará la matriz de evaluación correspondiente.
- El trabajador se encontrará en condiciones de realizar la tarea en las áreas en las cuales ha sido capacitado.
- 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 116º.- 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 aconsejen, materializando de esa manera los principios rectores de la carrera laboral.

Artículo 117º.- 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 plan 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 118º.- 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 119º: Orientación de la Capacitación

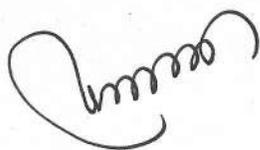
Los cursos de capacitación serán acordes a la función que el trabajador desarrolle dentro de su sector y estarán orientados a la adquisición de mayores habilidades, técnicas y conocimientos.

Artículo 120º: Régimen Disciplinario

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

Artículo 121º: Indemnizaciones, Seguros, Accidentes Y Enfermedades de Trabajo, Tareas Comunitarias. Consideraciones Generales.

Será de aplicación lo establecido en las Leyes generales vigentes, sus modificatorias o las que en un futuro las reemplacen y/o complementen.



Artículo 122º: Condiciones para el derecho a la indemnización por traslado.

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:

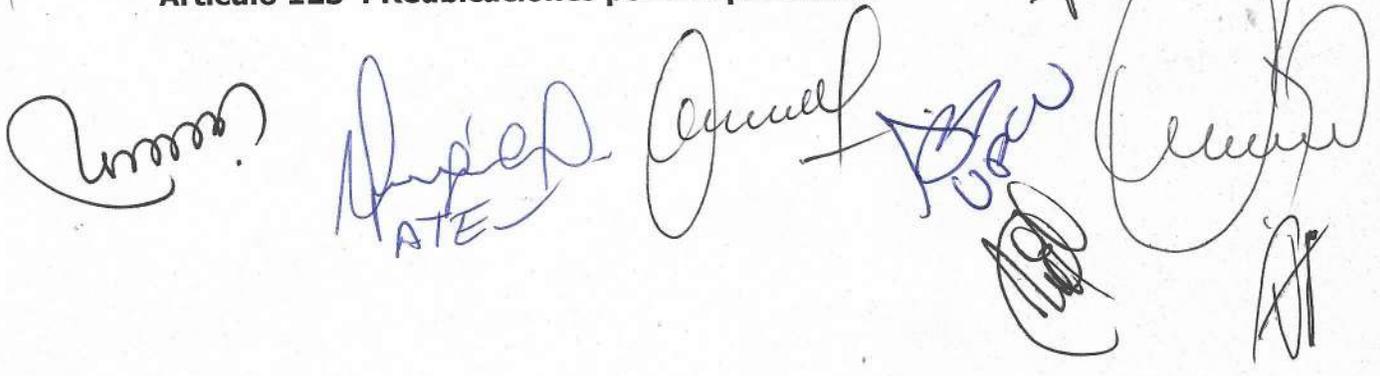
- a) Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter Interno.
- b) Por ser reubicado por iniciativa de "la Organización" por estrictas y fundadas razones de servicio.

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 "la Organización" – 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 123º: Reubicaciones por incapacidades



La reubicación de los trabajadores con capacidades diferentes, se ajustará a los siguientes principios:

Todos los trabajadores de "la Organización" que padezcan una discapacidad sobrevinida durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su nueva condición, lo que no significará nunca disminución de categoría.

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

Artículo 124º: Las vacantes se producirán por las siguientes causas:

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

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULO III

CAPÍTULO 1: Escalafón Único, Funcional Y Móvil

Artículo 125º: 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 126º: 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
YUPCU

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE
[Handwritten signature]

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.

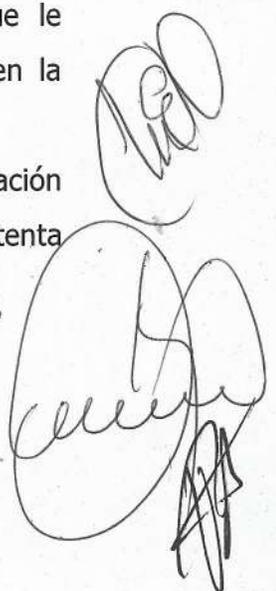
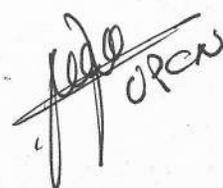
Artículo 127º: Régimen de ascensos y promociones:

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.
- 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.

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.

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).

c) Cambio de Agrupamiento: Es el acceso a un agrupamiento distinto al de origen el cual será alcanzado con el correspondiente concurso.

Artículo 128º: Descripción de Agrupamientos:

Presenta la clasificación (e integración) por tipo de actividad según Anexo I, 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:

Agrupación de las actividades relacionadas con la prestación del servicio de apoyatura, comprendiendo este agrupamiento tareas auxiliares y de apoyo

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UPC

[Handwritten signature]
UPC

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

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:

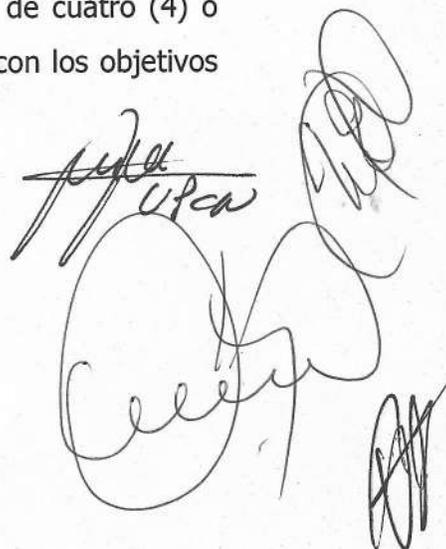
Agrupar todas las actividades que por su función normal, habitual y por su idoneidad y empirismo aplica aspectos técnicos asociados, contralor, supervisión y fiscalización.

TC - Técnico:

Agrupar las 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:

Agrupar las 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 129º 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. Para desenvolverse en sus tareas requiere de la asistencia de personal capacitado.

Nivel 3

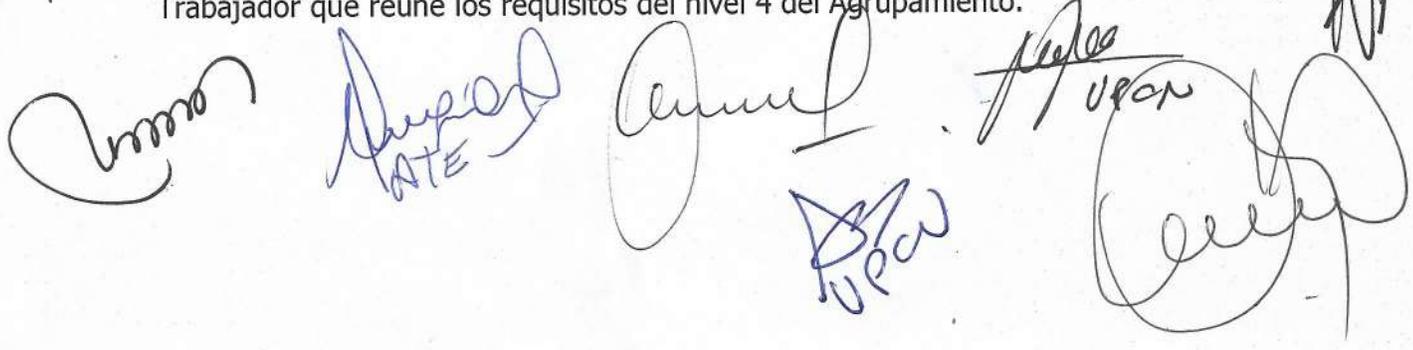
Trabajador con amplios conocimientos prácticos del oficio adquiridos en los cursos de capacitación del Plan de Carrera Laboral, capaz de realizar todas las tareas propias de su actividad normal y habitual.

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.

Nivel 5

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento.



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.

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.

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.

Nivel 5.

Trabajador que reúne los requisitos del nivel 4 del Agrupamiento.

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.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ATE' and 'ATE' written vertically.]

[Handwritten signature and initials in blue ink, including 'ATE' written vertically.]

[Large handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature and initials 'ATE' in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature and initials 'UPCA' in blue ink.]

[Handwritten signature and initials 'UPCA' in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

[Handwritten signature in blue ink.]

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.

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.

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.

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.

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.

Nivel 2.

Realizan tareas inherentes a su función y reciben supervisión frecuente.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UPON

[Handwritten signature]
UPON

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Nivel 3.

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.

Nivel 4.

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.

Nivel 5.

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.

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.

Capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas de su función.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

Nivel 3.

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.

Nivel 4.

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.

Nivel 5.

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.

Artículo 130º: Grilla del Escalafón

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

ATE
ATE
ATE
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

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 131º: 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
UPCA

[Handwritten signature]
UPCA

[Handwritten signature]
UPCA

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

Artículo 132º: Sueldo básico

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

CAPÍTULO 3:

Cambios De Agrupamiento. Ascensos

Artículo 133º:

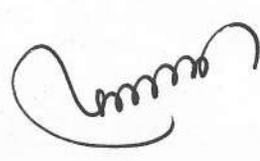
Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento y/o Ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante. El cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio.

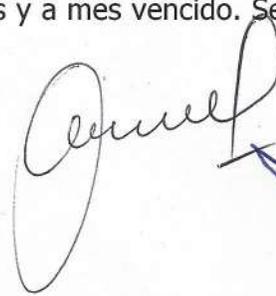
CAPÍTULO 4:

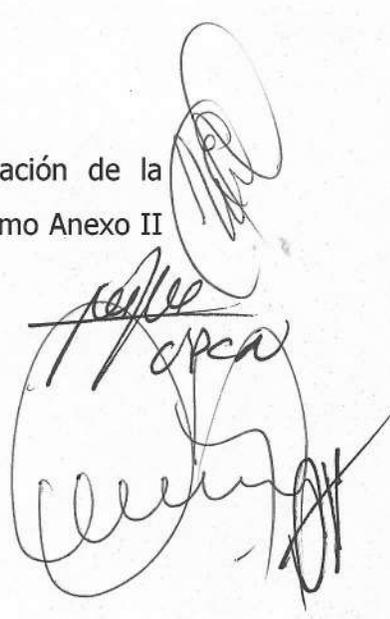
Adicionales y Bonificaciones

Artículo 134º:

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 135º: 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 Nº 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 Nº 47 del presente Convenio Colectivo de Trabajo, y las siguientes disposiciones:

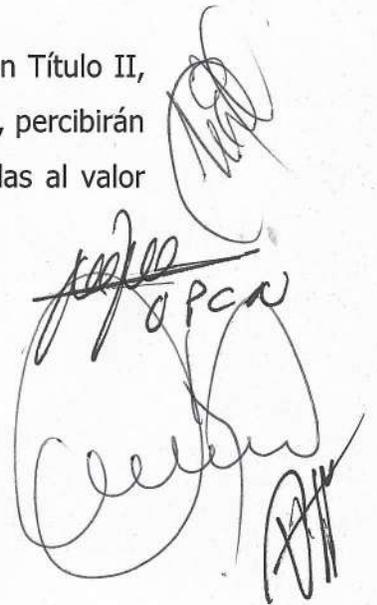
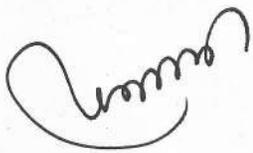
El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador.

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 Nº 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 8% (ocho por ciento) del básico de la categoría OP3.

d) Semana No Calendaria

Se entiende por semana no calendaría al régimen que realizan los trabajadores en días corridos, según cronogramas de turnos.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido en Título II, Capítulo 8 artículo N° 43, percibirán una compensación mensual por semana no calendaría del 8% (ocho 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

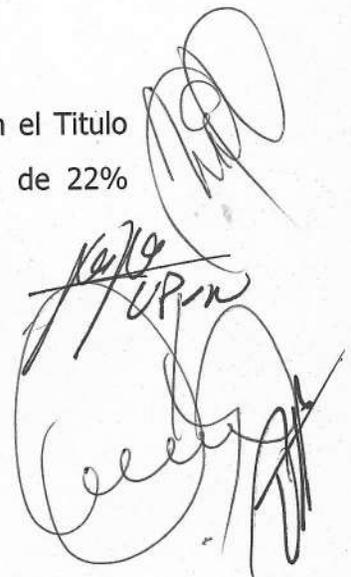
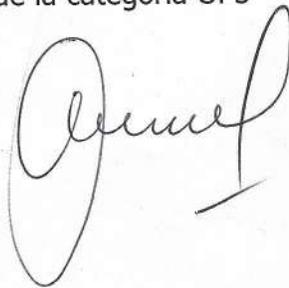
Los trabajadores que presten servicio de acuerdo a lo establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo N° 56, percibirán una bonificación mensual del 10 % (diez por ciento) del básico de la categoría OP3.

f) Guardias Pasivas

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo 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 Título II, Capítulo 9, artículo N° 53, percibirán una bonificación mensual de 22% (veintidos por ciento) del básico de la categoría OP3



h) Conducción de Maquinaria Pesada:

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo N° 57, percibirán una bonificación mensual del 10% (diez por ciento) del básico de la categoría OP3.

i) Tarea de Campo:

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo N° 49, percibirán una bonificación mensual equivalente al 14% (catorce por ciento) del básico de la categoría OP3.

j) Tarea Intemperie:

Los trabajadores que presten servicio bajo el régimen establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo N° 50, percibirán una bonificación mensual del al 12 % (doce 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 Título II, Capítulo 9, artículo N° 52, se le abonará por cada vez que suceda una suma equivalente a 12 (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 Título II, Capítulo 9, artículo N° 54, percibirán una bonificación mensual del 6% (seis 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 Título II, Capítulo 9, artículo N° 58, percibirán lo siguiente:

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
OP3

[Handwritten signature]
OP3

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

Agrupamiento	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:

La Función Capataz/Encargado de Cuadrilla, la ejerce la persona responsable de un grupo de trabajadores, que desarrollan tareas dentro de un vivero, en el CEAN, en la Piscicultura y en los diferentes sistemas provinciales de riego. Dicha función será temporaria y la elección del Capataz/Encargado se efectuará por elección de los trabajadores del sector de acuerdo a su experiencia e idoneidad.-

Los trabajadores que eventualmente desarrollen esta función, percibirán una retribución por el lapso de su desempeño del 18% (dieciocho 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.

Handwritten signatures and initials in blue ink are present on the page, including several instances of "ATE" and other illegible signatures.

- 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 descriptos anteriormente, se reconocerá el título de máximo nivel no pudiendo sumarse en cada caso más de un título.

q) Bonificación Convenio Colectivo de Trabajo

Todo trabajador que se encuentre incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una bonificación según el siguiente detalle:

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'ATE' and 'FIVE']

[Handwritten signatures and initials in black ink, including 'UPCU']

[Handwritten signature in black ink]

[Handwritten signature in blue ink with 'ATE' below it]

[Handwritten signature in black ink with 'UPCU' below it]

[Handwritten signature in black ink with 'UPCU' above it]

Agrupamiento OP: 55% del básico de la categoría OP5.
Agrupamiento AD: 55% del básico de la categoría AD5
Agrupamiento AT: 50% del básico de la categoría AT5.
Agrupamiento TC: 50% del básico de la categoría TC5.
Agrupamiento PF: 50% del básico de la categoría PF5.

Artículo 136º: 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.

Artículo 137º: Zona desfavorable y/o inhóspita

• **Zona Desfavorable**

Será de aplicación lo establecido en la Ley N° 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 N° 2265 o la que la reemplace y/o modifique, para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 138º: Aportes y Contribuciones:

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

Artículo 139º: Asignaciones Familiares

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

Artículo 140º: Compensación Especial por Jubilación

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

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
OPCA

[Handwritten signature]
OPCA
[Handwritten signature]

- 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)

En los casos de los trabajadores convencionados con cargos políticos (dentro o fuera del Organismo) se entiende como remuneración mensual a la correspondiente a la categoría del trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica del presente CCT.

Artículo 141º: Pago uso de Licencia Anual Ordinaria

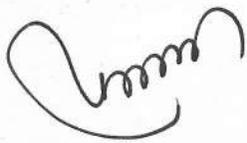
El procedimiento de liquidación es el que a continuación se establece:

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.



Artículo 142º: Jardín Maternal:

De acuerdo a lo establecido en el Título II, Capítulo 9, artículo N° 63, se abonara mensualmente por este concepto el 7 % (siete por ciento) del básico de la categoría OP3.

Artículo 143º: Sueldo Anual Complementario

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

Artículo 144º: 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 7% (siete por ciento) del básico de la categoría OP3.
- c) La "ORGANIZACION" abonará a los trabajadores en concepto de refrigerio reforzado, el monto mensual equivalente al 12% (doce 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 145º: Régimen Aplicable

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

Artículo 146º: Definición

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



TITULO IV

CAPITULO 1:

Artículo 149º: 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.

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. Asimismo en caso de producirse el cese por jubilación, tendrán derecho a la percepción de la compensación especial por jubilación en los términos fijados en el artículo 140º.

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 inmediato superior. Para ello deberán:

- .Permanecer como mínimo un (1) año en su puesto base
- .Solicitar el cambio de nivel.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

.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 150º: 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 151º: 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 152º: 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".

ATE

Artículo 153º: 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 154º: 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".

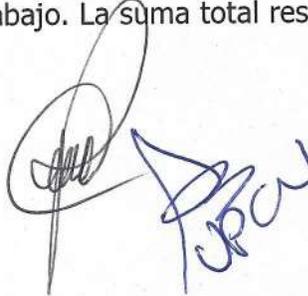
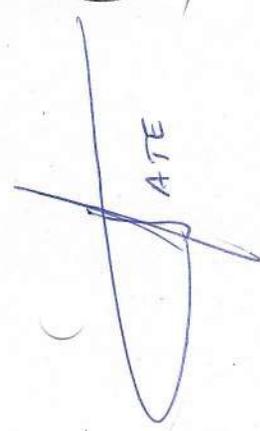
Artículo 155º: Espacio físico

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

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

Artículo 156º: Uso de Convenio

La organización retendrá en concepto de uso de convenio el 2.2 % de la remuneración sujeta a aporte de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá



entre los Sindicatos signatarios del presente 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 157º: 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 158º: 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 Escalonaria.

Artículo 159º: Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

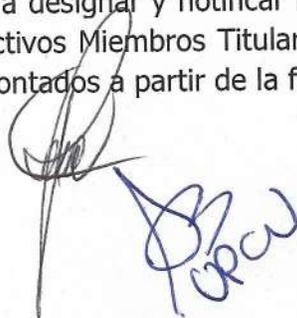
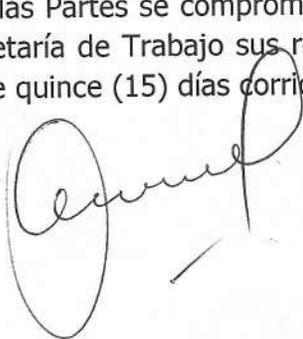
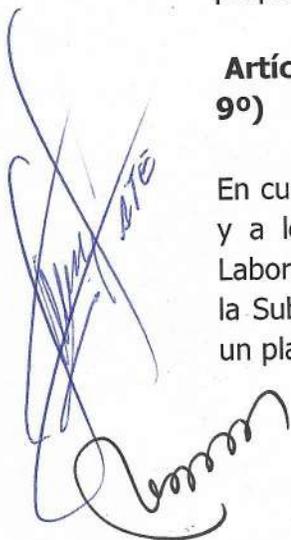
Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y crecimiento horizontal.

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 160º: 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 161º. 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 162º: Salario Básico

El salario básico será de \$8572.77 para la categoría OP1, aplicándosele la escala establecida en el Título III, Capítulo 2, para el resto de las categorías.

Artículo 163º: Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 01 de Septiembre de 2019.

Artículo 164º: Reglamentación para descripciones de funciones especiales.

Las partes firmantes acuerdan que se realizará la reglamentación en relación a los requisitos específicos de las condiciones de ingreso y ascensos para los perfiles de brigadistas de incendio, guardafaunas y guardaparques, incluidos los cargos de conducción, la cual se llevara a cabo en el ámbito de la CIAP a tal fin, buscando así resaltar las especificidades de cada una de estas funciones.

ATE

ATE

ATE

ATE

OPCW

ATE

OPCW

ATE

ATE

ATE

ANEXO I

PROFESIONAL	TECNICO	AUXILIAR TECNICO	ADMINISTRATIVO	OPERATIVO
Agrimensor	Guardafauna	Auxiliar Guardafauna	Administrativo	Auxiliar de Campo
Biólogo	Guardaparque	Auxiliar Guardaparque	Notificador	Capataz
Extensionista	Informante Turístico	Operario Cuadrilla de Incendio	Auxiliar Bibliotecario	Peon Forestal
Gestor Agropecuario	Asistente en Ecología	Auxiliar Mantenimineto CEAN	Auxiliar Administrativo	Peon Rural
Veterinario	Perito Agrónomo	Auxiliar de Laboratorio	Administrativo Calificado	Chofer
Analista Contable	Perito Forestal	Auxiliar Informático		Operario de Radio
Analista Legal	Topografo	Relevador de Comercio .		Maquinista Forestal y/o Agropecuario
Laboratorista Especilizado	Asistente Laboratorista	Relevador de Tierras		Sereno
Planificador de tareas urbanas, turísticas y rurales	Asistente Extencionista	Relevador de Turismo		Cadete
Planificador del Desarrollo Territorial	Facilitador asistente de IP			Polivalente de Mantenimiento
Facilitador del Desarrollo Territorial	Gestor Forestal			Bufetero
Articulador interinstitucional de Programas y Proyectos	Asistente Bibliotecario			Mecánico
Analista de Proyectos	Asistente de Gestor Turístico			Operador Maquinista
Administrador del Bapin	Soporte Técnico			Piscultor
Referente Provincial de Relaciones Institucionales	Asistente Planificador de Gestion ICT			Auxiliar de Piscicultura
Negociador de Comercio Exterior	Asistente Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT		Operador de Bomba	
Documentalista Bibliotecario	Analista Programador		Pañolero	
Planificador de Gestion y Vinculacion de la ICT	Soporte de Redes		Tomero	
Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT	Diseñador del Sistema de Información Geográfica		Operario de cuadrilla	
Medico Laboral	Inspector en Seguridad e Higiene		Peon de cuadrilla	
Fiscalizador Fitosanitario	Gestor Especializado		Soldador	
Gestor Turístico	Inspector en Recursos Hídricos		Peón de Cuadrilla	
Diseñador Gráfico			Tractorista	
Analista en Hidráulica				
Especialista en Seguridad e Higiene				
Evaluador Ambiental				
Fiscalizador Agropecuario e Industrial				
Fiscalizador de Recursos Naturales Renovables y No Renovables				

ATE QUESADA

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Agrupamiento	FUNCION	HORAS SUPLEMENTARIAS	MAYOR HORARIO	TORNOS ROTATIVOS	SEMANA NO CALENDARIA	SEGURIDAD INTENSIVA	GUARDIA PASIVA	PUESTO FIJO DE TRABAJO	CONDUCCION MAQUINARIA PESADA	TAREA DE CAMPO	TAREA INTEMPERIE	RECARGO DE TURNO	VENTAS DE OLEA Y PERMISOS	DEDICACION ESPECIALIZADA
PROFESIONAL	Agrimensor					X				X				X
	Biólogo					X				X				X
	Extensionista					X				X				X
	Gestor Agropecuario					X				X				X
	Veterinario					X				X				X
	Analista Contable													X
	Analista Legal													X
	Laboratorista Especilizado					X				X				X
	Planificador de tareas urbanas, turísticas y rurales									X				X
	Planificador del Desarrollo Territorial									X				X
	Facilitador del Desarrollo Territorial									X				X
	Articulador interinstitucional de Programas y Proyectos													X
	Analista de Proyectos													X
	Administrador del Bapin													X
	Referente Provincial de Relaciones Institucionales													X
	Negociador de Comercio Exterior													X
	Documentalista Bibliotecario													X
	Planificador de Gestion y Vinculacion de la ICT													X
	Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT													X
	Medico Laboral													X
	Fiscalizador Fitosanitario						X				X			X
	Gestor Turístico										X			X
	Diseñador Gráfico										X			X
	Analista en Hidráulica			X	X	X	X	X			X		X	X
	Especialista en Seguridad e Higiene						X				X			X
	Evaluador Ambiental										X			
	Fiscalizador Agropecuario e Industrial										X			
	Fiscalizador de Recursos Naturales Renovables y No Renovables										X			

CNICO	Guardafauna		X	X	X	X	X	X			X	X		X	
	Guardaparque		X	X	X	X	X	X		X		X		X	
	Informante Turístico		X	X	X		X					X		X	
	Asistente en Ecología		X					X			X			X	
	Perito Agrónomo									X				X	
	Perito Forestal									X				X	
	Topografo									X				X	
	Asistente Laboratorista						X					X		X	
	Asistente Extencionista						X			X				X	
	Facilitador asistente de IP														
	Gestor Forestal									X				X	
	Asistente Bibliotecario									X				X	
	Asistente de Gestor Turistico													X	
	Soporte Técnico						X			X				X	

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

Agrupamiento	FUNCION	HORAS SUPLEMENTARIAS	MAYOR HORARIO	TORNOS ROTATIVOS	SEMANA NO CALENDARIA	SEGURIDAD INTENSIVA	GUARDIA PASIVA	PUESTO FIJO DE TRABAJO	CONDUCCION MAQUINARIA PESADA	TAREA DE CAMPO	TAREA INTEMPERIE	RECARGO DE TURNO	VENTAS DE OBRA Y PERANOS	DEDICACION ESPECIALIZADA
TE	Asistente Planificador de Gestion ICT													X
	Asistente Administrador de Programas y/o Proyectos de la ICT													X
	Analista Programador													X
	Soporte de Redes													
	Diseñador del Sistema de Información Geográfica													X
	Inspector en Seguridad e Higiene					X				X				X
	Gestor Especializado													
Inspector en Recursos Hídricos					X				X				X	
AUXILIAR TECNICO	Auxiliar Guardafauna		X	X	X	X	X	X		X		X		
	Auxiliar Guardaparque		X	X	X	X	X	X		X		X		
	Operario Cuadrilla de Incendio		X	X	X	X	X	X				X		
	Auxiliar Mantenimineto CEAN		X			X	X				X			
	Auxiliar de Laboratorio					X								
	Auxiliar Informático					X					X			
	Relevador de Comercio		X							X				
	Relevador de Tierras		X							X				
	Relevador de Turismo		X							X				
ADMINISTRATIVO	Administrativo													
	Notificador										X			
	Auxiliar Bibliotecario													
	Auxiliar Administrativo													
	Administrativo Calificado													
OPERATIVO	Auxiliar de Campo									X				
	Capataz		X	X	X		X				X	X		
	Peon Forestal		X	x	x		X	X			X		X	
	Peon Rural		X	x			x	x			X		X	
	Chofer		X		X		x	X	X	X				
	Operario de Radio		X	X	X		X					X		
	Maquinista Forestal y/o Agropecuario								X		X			
	Sereno				X		X							
	Cadete										X			
	Polivalente de Mantenimiento		X				X							
	Bufetero													
	Mecánico						X				X			
	Operador Maquinista		X		X		X	X	X		X	X		
	Piscicultor		X		X		X	X		X				
	Auxiliar de Piscicultura		X	X	X		X	X		X				
	Operador de Bomba		X	X	X		X	X			X	X		
	Pañolero		X		X		X	X			X	X		
	Tomero		X	X	X		X	X	X	X	X	X		
	Operario de cuadrilla		X	X	X		X	X						
	Peón de cuadrilla		X	X	X		X				X			
Soldador						X								
Peón de Cuadrilla							X				X			
Tractorista								X						

[Handwritten signature]

Nuestro trabajo garantiza tus derechos

Impreso en Marzo de 2020

www.ateneuquen.com.ar

