



# LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

Impreso en marzo - abril 2024

**VERDE** **BLANCA**



# CCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO para las trabajadoras y los trabajadores de

# RENTAS LEY 3395



**VERDE** **BLANCA**

**CONVENIO  
COLECTIVO  
DE TRABAJO  
RENTAS**

*LEY 3395*

# ÍNDICE

## TÍTULO I

15

### PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

#### Capítulo 1

Artículo 1º: Partes intervinientes  
Artículo 2º: Ámbito de aplicación  
Artículo 3º: Objeto  
Artículo 4º: Principios Generales  
Artículo 5º: Objetivos Institucionales

#### Capítulo 2

Artículo 6º: Encuadre legal  
Artículo 7º: Articulación convencional  
Artículo 8º: Vigencia

#### Capítulo 3

Artículo 9º: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) - Creación de la Comisión. Integración  
Artículo 10º: Competencias

#### Capítulo 4

### COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Artículo 11º: Constitución  
Artículo 12º: Comisión de Relaciones Laborales  
Artículo 13º: Competencias  
Artículo 14º: Comisión de Condiciones Laborales  
Artículo 15º: Competencias  
Artículo 16º: Funcionamiento

## TÍTULO II

22

### CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO

#### Capítulo 1

Artículo 17º: Ingreso  
Artículo 18º: Régimen de concursos para el ingreso a "La Organización"  
Artículo 19º: Estabilidad  
Artículo 20º: Período a prueba  
Artículo 21º: Personal Eventual  
Artículo 22º: Egreso

#### Capítulo 2

### DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES

Artículo 23º: Derechos  
Artículo 24º: Deberes  
Artículo 25º: Prohibiciones

#### Capítulo 3

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 26°: Régimen Disciplinario  
Artículo 27°: Disposiciones comunes de este capítulo

#### **Capítulo 4**

##### **JORNADA LABORAL – FRANCOS Y FERIADOS**

Artículo 28°: Lugar de trabajo  
Artículo 29°: Modalidad de prestación  
Artículo 30°: Jornada laboral general  
Artículo 31°: Horas suplementarias  
Artículo 32°: Francos Compensatorios  
Artículo 33°: Feriados

#### **Capítulo 5**

##### **LICENCIAS - CONSIDERACIONES GENERALES**

Artículo 34°: Consideraciones generales

#### **Capítulo 6**

##### **LICENCIAS CON GOCE DE HABERES**

Artículo 35°: Licencias con goce de haberes

##### **Sección 1° Licencia Ordinaria**

Artículo 36°: Usufructo de la Licencia Ordinaria  
Artículo 37°: Descanso anual o vacaciones  
Artículo 38°: Plazos  
Artículo 39°: Cómputo de la Antigüedad  
Artículo 40°: Licencias no utilizadas  
Artículo 41°: Licencias Simultáneas  
Artículo 42°: Interrupción de la licencia anual  
Artículo 43°: Días de viaje  
Artículo 44°: Planes Semestrales de Licencia (Cronograma)  
Artículo 45°: Permuta de licencia

##### **Sección 2° Licencias Extraordinarias**

Artículo 46°: Razones de salud – enfermedad – accidente de trabajo.

##### **Sección 3°: Régimen de licencias parentales**

Artículo 47°: Licencias por nacimiento  
Artículo 48°: Licencia por adopción.  
Artículo 49°: Licencia por embarazo de alto riesgo  
Artículo 50°: Licencia por interrupción del embarazo  
Artículo 51°: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida  
Artículo 52°: Permiso para la atención del/a lactante  
Artículo 53°: Permiso para la atención del lactante en guarda legal  
Artículo 54°: Permiso para el período de adaptación escolar del/a/os/as hijo/a/os/as.  
Artículo 55°: Permiso por acto escolar de el/la hijo/a  
Artículo 56°: Licencia identidad de género

##### **Sección 4° Licencias Especiales**

Artículo 57°: Licencia por Violencia  
Artículo 58°: Dadores voluntarios de sangre, órganos y tejidos  
Artículo 59°: Matrimonio  
Artículo 60°: Fallecimiento de familiar  
Artículo 61°: Atención de familiar enfermo  
Artículo 62°: Exámenes Universitarios, Terciarios y Secundarios  
Artículo 63°: Exámenes por concurso por carrera administrativa o cargo de conducción de la Organización  
Artículo 64°: Asistencia a clases y cursos prácticos  
Artículo 65°: Actividades culturales, científicas y deportivas con auspicio oficial  
a) De corta duración.  
b) De larga duración.  
Artículo 66°: Asuntos particulares

##### **Sección 5° Permisos Especiales**

Artículo 67°: Permiso Especial para Acompañamiento Familiar  
Artículo 68°: Mudanza  
Artículo 69°: Permiso Especial por Participación de los/as Trabajadores/as de la Organización en el Encuentro Nacional de Empleados de Rentas

#### **Capítulo 7**

##### **LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

Artículo 70°: Licencias sin goce de haberes  
a) Por asuntos particulares especiales  
b) Actividades culturales, científicas y deportivas sin auspicio oficial  
c) Cargos electivos o de representación política.  
d) Cargos electivos de representación gremial

#### **Capítulo 8**

##### **OTROS DERECHOS**

Artículo 71°: Refrigerio  
Artículo 72°: Indumentaria de trabajo  
Artículo 73°: Provisión de agua potable. Instalaciones  
Artículo 74°: Capacitación y formación del personal  
Artículo 75°: Régimen de rotación

#### **Capítulo 9**

##### **FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A**

ARTÍCULO 76°: Fallecimiento del trabajador/a

#### **Capítulo 10**

##### **COMISIÓN DE SERVICIO - OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN**

Artículo 77°: Comisión de servicio  
Artículo 78°: Operativo de fiscalización

### **TÍTULO III**

**57**

#### **Capítulo 1**

Artículo 79º: Escalafón Único, Funcional y Móvil.  
Artículo 80º: Categorización del personal  
Artículo 81º: Definiciones básicas del Escalafón Único Funcional y Móvil  
Artículo 82º: Agrupamiento

#### **SG - Servicios Generales.**

#### **ADE – Administrativo Especializado.**

#### **TC – Técnico.**

#### **PF – Profesional.**

Artículo 83º: Nivel

#### **SG- Servicios Generales.**

Nivel 1. Servicios Generales 1:  
Nivel 2. Servicios Generales 2:  
Nivel 3. Servicios Generales 3:  
Nivel 4. Servicios Generales 4:  
Nivel 5. Servicios Generales 5:

#### **ADE- Administrativo Especializado.**

Nivel 1. Administrativo Especializado 1:  
Nivel 2. Administrativo Especializado 2:  
Nivel 3. Administrativo Especializado 3:  
Nivel 4. Administrativo Especializado 4:  
Nivel 5. Administrativo Especializado 5:

#### **TC- Técnico.**

Nivel 1. Técnico 1:  
Nivel 2. Técnico 2:  
Nivel 3. Técnico 3:  
Nivel 4. Técnico 4:  
Nivel 5. Técnico 5:

#### **PF- Profesional.**

Nivel 1. Profesional 1:  
Nivel 2. Profesional 2:  
Nivel 3. Profesional 3:  
Nivel 4. Profesional 4:  
Nivel 5. Profesional 5:

Artículo 84º: Encuadramiento

Artículo 85º: Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles

Artículo 86º: Grilla del Escalafón Único Funcional y Móvil

Artículo 87º: Ingreso

#### **Capítulo 2**

Artículo 88º: Carrera Administrativa  
Artículo 89º: Promoción Horizontal (PH)  
Pautas para la Promoción Horizontal.  
Artículo 90º: Ascenso Vertical  
a. Cambio de Nivel:  
b. Cambio de Agrupamiento:

#### **Capítulo 3**

Artículo 91º: Estructura Salarial Básica

#### **Capítulo 4**

Artículo 92º: Bonificaciones y adicionales  
Artículo 93º: Antigüedad  
Artículo 94º: Bonificación por título  
Artículo 95º: Horas Suplementarias  
Artículo 96º: Bonificación por operativo de Fiscalización  
Artículo 97º: Promoción Horizontal  
Artículo 98º: Convenio DPR  
Artículo 99º: Zona Desfavorable. Zona Geográfica o inhóspita  
Artículo 100º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria  
Artículo 101º: Sueldo Anual Complementario (SAC)  
Artículo 102º: Aportes y Contribuciones  
Artículo 103º: Asignaciones Familiares

#### **Bonificaciones no Remunerativas**

Artículo 104º: Refrigerio  
Artículo 105º: Vacaciones no gozadas

#### **Capítulo 5**

Artículo 106º: Fondo Estimulo Rentas (FER)  
Artículo 107º: Detracciones  
Artículo 108º: Evaluación de Desempeño en Fondo Estimulo  
Artículo 109º: Sueldo Anual Complementario  
Artículo 110º: Excedente  
Artículo 111º: Procedimiento de cálculo de Fondo Estimulo Rentas (FER)  
Artículo 112º: Publicidad Fondo Estimulo Rentas (FER)  
Artículo 113º: Liquidación Fondo Estimulo Rentas (FER)

#### **Capítulo 6**

#### **CARGOS DE CONDUCCION**

Artículo 114º: Régimen aplicable  
Artículo 115º: Cargos de Conducción Convencionados.  
Artículo 116º: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)  
Artículo 117º: Subrogancia

#### **Capítulo 7**

#### **Artículo 118º: Compensación Especial por Jubilación.**

### **TITULO IV**

**76**

#### **DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS**

#### **Capítulo 1**

#### **DISPOSICIONES ESPECIALES**

#### **Cláusulas Especiales.:**

Artículo 119º: Personal de La Organización en Cargos excluidos del C.C.T.  
Artículo 120º: Derechos Gremiales  
Artículo 121º: Cuota Sindical  
Artículo 122º: Contribución Convencional  
Artículo 123º: Publicidad Gremial

Artículo 124º: Licencia Gremial  
Artículo 125º: Reconocimiento de Delegados/as Gremiales.  
Permisos Gremiales  
Artículo 126º: Trabajadores/as designados/as en comisiones previstas en el C.C.T. Permisos  
Artículo 127º: Espacio Físico  
Artículo 128º: Ascensos del Personal de Planta Permanente a la fecha de entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo  
Artículo 129º: Reconocimiento cargos de representación  
Artículo 130º: Antigüedad efectiva en "La Organización"

## Capítulo 2

Artículo 131º: Disposiciones Transitorias  
Artículo 132º: Concursos  
Artículo 133º: Salario Básico  
Artículo 134º: Composición de los Conceptos Remunerativos

## Capítulo 3

### **RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS (RAPE)**

Artículo 135º: Consideraciones Generales.  
Artículo 136º: Plazo  
Artículo 137º: Contenidos

## Capítulo 4

Artículo 138º: Reconocimiento de la Antigüedad  
Artículo 139º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria  
Artículo 140º: Fondo Estimulo Rentas (FER)  
Artículo 141º: Aplicación de Convenio  
Artículo 142º: Integración de la Comisión Conciliadora (Ley 1974, Art. 16)  
Artículo 144º: Constitución de Domicilio  
Artículo 145º: Competencia Judicial



LEY 3395

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

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley 2894, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial de la Dirección Provincial de Rentas, homologado por la Resolución 28/23, de la Subsecretaría de Trabajo, que, como Anexo Único, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

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



**CEDULA DE NOTIFICACION**

Ref. Expediente N° 9930-000564/2022

**Autos:** "S./SOLICITUD REAPERTURA DE LA DISCUSION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE RENTAS (DPR)". -

Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén (8300) Neuquén

De mi mayor consideración:

Notifico a Ud. que en expediente de referencia; caratulado "S./SOLICITUD REAPERTURA DE LA DISCUSION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE RENTAS (DPR)"; que tramita por ante éste Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial, se ha procedido al dictado de la **Resolución Nro 28/23**, de fecha 25 de septiembre de 2023, emitida por el Sr. Subsecretario de Trabajo, que, conforme las competencias e incumbencias conferidas por normativa vigente, homologa el texto ordenado para modificar el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, con ámbito de aplicación en trabajadores dependientes de la Dirección Provincial de Rentas (Ley N° 2894), constando dicho texto ordenado de cuatro (4) Títulos con 145 artículos, computando un total de cincuenta y cinco (37) fojas útiles (anverso y reverso), destacando en ello que dicho Texto Ordenado integra el Anexo Único que acompaña al Acta N° 32 que consta de una sola foja útil (1fs.), que, en orden a su contenido, completa a dicho Texto Ordenado precitado.

Conforme ello, se acompaña al presente en copia certificada: Texto Ordenado (37 fs. útiles), Acta N° 32 (1fs. útil) y Resolución Nro 28/23 (3 fs. útil), todo conforme los presupuestos establecidos por el artículo 10° de la Ley 1974 modificada por Ley 2488.

Asimismo, conforme los presupuestos establecidos por el art. 11 del mismo corpus normativo (Ley 1974 T.O.), se informa que este Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial, realiza la correspondiente observación, advirtiéndose en ello que el texto ordenado de marras, el cual la Comisión Paritaria Sectorial ha aprobado mediante Acta N° 32 de fecha 13/09/2023, en su título III y Acta citada, podría implicar la modificación de normas presupuestarias vigentes, quedando dicha observación sometida a consideración del Poder Legislativo de la Provincia del Neuquén, sin perjuicio de que ésta Subsecretaría de Trabajo Provincial haya procedido, en plazo legal, a la inmediata aprobación y homologación de los títulos y cláusulas restantes del articulado que conforman dicho texto ordenado, en cuanto sea posible su vigencia.

A tal efecto se adjunta copia certificada de **texto ordenado C.C.T.** (son 37 fs. útiles, anverso y reverso) con más copia certificada de **Acta 32** de fecha 13/09/2023 (es 1 fs. útil); y **Resolución N° 28/2023** (son 3 fs. útiles).

Queda Ud. Debidamente Notificado. NEUQUEN, 25 de septiembre de 2023



Handwritten signature of Nelson Sandro J. Alegria, Subsecretario de Trabajo, Provincia del Neuquén

Constancia de notificación: En el día de la fecha me constituí en el domicilio indicado, siendo atendido por el Señor \_\_\_\_\_ en su condición de \_\_\_\_\_

quien manifiesta que el interesado SI/NO vive allí. Procediendo en consecuencia a dejar copia de la presente firmando SI/NO de conformidad de lo que doy fe. NEUQUEN, \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ Hs

Interesado \_\_\_\_\_

Sello y firma del funcionario Actuante: *Quirce Zebner*  
Notificación: *datosparitariosnpu@gmail.com*

**VISTO:**

El Expediente N° 9930-000564/2022, del registro de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén, caratulado "S./SOLICITUD REAPERTURA DE LA DISCUSION PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA DIRECCIÓN PROVINCIAL DE RENTAS (DPR)"; Ley Provincial N°1974 (TO) modificada por Ley 2.488; Decreto Reglamentario N°1085/07; Ley Provincial N° 2894; y

**CONSIDERANDO:**

Que, el Gobierno de la Provincia de Neuquén sostiene que las Convenciones Colectivas constituyen una herramienta inmejorable para definir las relaciones laborales entre el Estado y los trabajadores de los distintos sectores centralizados y descentralizados de la administración Pública Provincial;

Que, en tal sentido, se sancionó la ley provincial N° 1974 que establece que las cuestiones que se susciten en materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales del personal de la Administración Pública, organismos descentralizados y entes autárquicos del Estado provincial, se resolverán por el procedimiento de Convenciones Colectivas de Trabajo, dentro del marco general del decreto-ley 1853/58 y sus modificaciones, los que quedan homologados como ley;



Que, atento que la Ley Provincial N° 2894, "Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Dirección Provincial de Rentas (DPR)", establece un plazo de vigencia del mismo es de 24 meses corridos a contar de su homologación, cumplido su plazo legal, bajo Resolución 17/22 de fecha 23 de junio de 2022, a pedido de parte, el Sr. Subsecretario de Trabajo, oportunamente dispuso la reapertura del procedimiento de Negociación Paritaria sectorial con ámbito de aplicación en la "Dirección Provincial de Rentas (DPR)", Ley Provincial N°2894, conforme los presupuestos de la Ley 1974 modificada por Ley 2488, tramitado bajo Expte. 9930-000564/2022 del registro de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén;

Que, en orden a lo dispuesto bajo Resolución N° 17/22, las partes signatarias, oportunamente, designaron en autos a sus respectivos representantes paritarios Titulares y Suplentes, para integrar la Comisión Paritaria Sectorial, a los efectos de revisar y modificar contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, Ley 2488;

Que, a fs. 10 de autos, se incorpora informe de nómina de personal del organismo ámbito de la negociación colectiva paritaria, emitida en oportunidad por el Poder Ejecutivo provincial, constatándose afiliados a las asociaciones sindicales A.T.E. y U.P.C.N., siéndole corrido correspondiente traslado a las asociaciones sindicales precedentemente citadas, respecto de dicha nómina y de la Resolución N° 17/22, a los efectos del conocimiento de cada asociación sindical, y para que las mismas pueda emitir objeciones a dicha nómina o allanarse a la misma, tal cual es su derecho, conforme a la normativa vigente;

Que, a fs. 18 de autos, luce DECTO-2022-1909-E-NEU-GPN, mediante el cual, entre otras cosas, el Poder Ejecutivo Provincial, designa sus representantes paritarios titulares y suplentes;

Que, a fs. 14 de autos, luce Proveído Nro 10/2022 de fecha 31/08/2022, emitido por el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, ordenando la proporción de

representación sindical, la cual en oportunidad es corrida traslado para notificación de las asociaciones sindicales representantes por la parte obrera;

Que, a fs. 20/21 de autos, las asociaciones sindicales intervinientes, A.T.E. y U.P.C.N., allanándose a la proporción precedentemente citada, determinan sus representantes paritarios titulares y suplentes;

Que, a fs. 23 de autos, con fecha 05/10/2022, lucen Acta N° 1 de la Comisión Paritaria Sectorial constituida, acto que materializa el inicio de las actividades y competencias de dicha Comisión Paritaria, a los efectos de arribar a un texto ordenado para constituir el Convenio Colectivo General, oportunidad en la cual se designa presidente de dicha Comisión Paritaria;

Que, luego de un intenso debate y negociación paritaria a fs. 69 de autos, con fecha 13/09/2023, lucen Acta N° 32 de Comisión Paritaria sectorial (1 fs. útil), mediante el cual, las partes, conforme las competencias conferida por la normativa vigente (Ley 1974 y Ley 2488) acuerdan entre otras cosas: *I)* suscribir el Texto (CCT) Ordenado para modificar los presupuestos de la Ley Provincial N° 2894, para ser homologado por la Subsecretaría de Trabajo; *II)* atento que el procedimiento de negociación paritaria de autos, tramitado bajo expediente N° 9930-000564/2022, dio inicio bajo Resolución N° 17/22 de fecha 23 de junio de 2022, el mismo no se encuentra comprendido ni alcanzado por los presupuestos establecidos por el Régimen Federal de Responsabilidad Fiscal Ley 25.917, por lo que la Comisión Paritaria Sectorial ratifica los acuerdos previos arribados en el marco de la negociación paritaria de autos conforme lo dispuesto por el inciso b) del art. 15 bis de la Ley 25.917, que exceptúa al presente procedimiento de la prohibición establecida por la normativa citada, inherente a erogaciones de gastos cuya causa originante exista con anterioridad al periodo establecido por la norma precitada, y su cumplimiento sea obligatorio; *III)* aprobar el Texto Ordenado en el Anexo Único que se acompaña; *IV)* aclarar respecto del Fondo Estímulo, se mantiene la forma de liquidación conforme lo dictaminado bajo Ley Provincial N° 2894, con las adecuaciones acordadas en el presente Texto Ordenado (Anexo único), inherente a presentismo y detracciones; *V)* dar por cerrado la mesa paritaria, sin dar por finalizado el temario oportunamente planteado al momento de la apertura de la presente negociación de autos, acordando reabrir la negociación paritaria luego que se produzca el próximo cambio de gestión de gobierno con las respectivas autoridades ministeriales; *VI)* existiendo vacantes propias dentro del organismo, el Poder Ejecutivo Provincial manifiesta la necesidad de dar inicio al expediente administrativo tendiente a obtener autorización para efectuar llamado a concurso de ascenso en los distintos niveles, donde podrán participar todos aquellos/as trabajadores/as que hayan obtenido un título profesional y actualmente se encuentren encasillados en otro agrupamiento, comprometiéndose también a generar los concursos de ingreso de personal que actualmente presta funciones bajo la modalidad de contrato administrativo en el Organismo al día 13/09/2023, acordando tomar como prioritario el nivel 5, aquellos trabajadores del nivel 4 que cuenten con 15 años o más de antigüedad en la Administración Pública Provincial. Se acompaña a dicha Acta en Anexo Único, texto Ordenado acordado, y refrendado por las partes.

Que, a fs. 70/106 de autos, obra anexo único que acompaña al Acta 32 precitada, que contiene el texto ordenado, refrendado y aprobado por las partes intervinientes, para la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo Ley Provincial N° 2894 con ámbito de aplicación a la Dirección Provincial de Rentas, dependientes de la Administración Pública Provincial, constando dicho texto ordenado de cuatro (4) Títulos con 145 artículos, computando un total de cincuenta y cinco (37) fojas útiles (anverso y reverso);

Que, por lo demás, en rigor al procedimiento de rito establecido por la normativa vigente, y en orden a que las partes intervinientes en Comisión Paritaria Sectorial de autos, en ejercicio de las facultades especiales que le son conferidas por el marco normativo vigente, Ley 1974 modificada por Ley 2488, han aprobado un texto convencional, acreditando sus representaciones legales y respectivas personería y facultades legales y administrativas para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos, dicha Comisión Paritaria, conforme a las competencias de Ley que le son propias, procedió a girar dicho Texto Ordenado Convencional a ésta Subsecretaría de Trabajo Provincial en fecha 13/09/2023, solicitando su Homologación en los términos establecidos por la Ley Provincial N° 1974, modificada por Ley 2.488;

Que, sin perjuicio de lo oportunamente acordado por las partes, mediante Acta N° 32 de fecha 13/09/2023, se encuentran acreditado el cumplimiento de todos los recaudos formales exigidos por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.); y decreto reglamentario N° 1085/2007 y normas c.c.;

Que, el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, ha tomado la intervención que le compete, sin observaciones que realizar, por cuanto el texto ordenado fue aprobado y refrendado por las partes intervinientes en reuniones de Comisión Paritaria de autos, conforme sus competencias de Ley;

Que, atento lo obrado en autos y en virtud de ello, el Texto Ordenado aprobado, es fiel reflejo de la autonomía de la voluntad de las partes intervinientes, representando dicho acto, un fiel reflejo del ejercicio de la libertad y tutela sindical ejercida por las asociaciones sindicales intervinientes, todo conforme lo establecido por la Constitución Nacional en su Art. 14 Bis; normas supralegales; Convenio 87 OIT; Ley 23551; Ley Provincial N° 1974 (T.O.) y normas C.C. y complementarias;

Que, corresponde el dictado del pertinente Acto Administrativo de Homologación, de conformidad a los antecedentes mencionados;

Por ello, en uso de sus facultades;

**EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO  
RESUELVE:**

**Artículo 1°:** DECLARESE homologado el Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial con ámbito de aplicación en la Dirección Provincial de Rentas (DPR), conforme lo dispuesto por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.), modificada por Ley 2488; y Decreto Reglamentario N° 1085/2007.-

**Artículo 2°:** REMÍTASE copia debidamente certificada a la Honorable Legislatura de la Provincia, de acuerdo a lo prescripto en el artículo 10 de la Ley Provincial N° 1974 (T.O.).-

**Artículo 3°:** NOTIFIQUESE lo resuelto a las partes interesadas. -

**Artículo 4°:** REGISTRESE, publíquese, dese al Boletín Oficial y cumplido, archívese. -

Es COPIA  
  
Quirina Fabian Darío  
Dr. Grad. Int. en Relaciones  
Laborales y Recursos  
Subsecretaría de Trabajo



FDO.) ALEGRÍA



2. Priorizar el bienestar de todo el personal resaltando que la tarea de cada trabajador/a resulta esencial para el éxito de la gestión.
3. Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad de cada uno/a de los/as trabajadores/as, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de "La Organización".
4. Ética en el desempeño de la función pública.
5. Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección, promoción y evaluación de los/as trabajadores/as.
6. Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
7. Asignación de funciones acordes con las aptitudes, habilidades y competencias de los/as trabajadores/as.
8. Evaluación del desempeño, responsabilidad y desarrollo de los/as trabajadores/as.
9. Cobertura de toda vacante de "La Organización" mediante Régimen de Concursos.

**Artículo 5°: Objetivos Institucionales**

En el marco del fortalecimiento institucional mediante el presente Convenio Colectivo de Trabajo se persigue:

1. Posicionar a "La Organización" en una administración tributaria moderna, eficiente y transparente, a partir de la mejor y más efectiva prestación de los servicios al ciudadano.
2. Contribuir con el desarrollo económico y social de la provincia, mediante la aplicación de las políticas de recaudación y fiscalización de los tributos provinciales; promoviendo la transparencia y rendición de cuentas de las actividades que despliega el organismo público.
3. Generar canales institucionales de comunicación para lograr mayor participación de los/as ciudadanos/as en la evaluación de los resultados y de la capacidad de gestión en el logro de los objetivos organizacionales.
4. Instalar una cultura de trabajo competente, honesta, austera y eficaz que viabilice la organización y el funcionamiento de una administración pública moderna y de calidad.
5. Establecer relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y trato.
6. Desarrollar e implementar modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público.

Asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional y el artículo 22 de la Constitución Provincial, y la profesionalización y dignificación laboral de los/as trabajadores/as.

**Capítulo 2**

**Artículo 6°: Encuadre legal**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial 1974, sus normas reglamentarias y modificatorias.

**Artículo 7°: Articulación convencional**

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de "La Organización", para los casos no previstos en la presente convención, será de aplicación el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial (EPCAPP), sus modificatorias y complementarias, o la normativa equivalente que en un futuro la reemplace, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y/o reglamentaciones vigentes, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificadas por este Convenio Colectivo de Trabajo. Debe interpretarse que en ningún caso las disposiciones de aquel limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por los/las trabajadores/as.

**Artículo 8°: Vigencia**

El presente Convenio tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir de su homologación por la Subsecretaría de Trabajo.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes, para negociar su renovación. En caso de no concretarse esta reunión negociadora, cualquiera de las Partes podrá recurrir a la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la Comisión Paritaria.

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

Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, conservarán todos los derechos reconocidos por el presente, independientemente de la forma jurídica que en el futuro adopte la Dirección Provincial de Rentas.

**Capítulo 3**

Guiraguá Huber Darío  
Dir. Gral. de los/as Institucionales  
y Paritarias  
Subsecretaría de Trabajo

CERTIFICO que es copia fiel  
del original que tuve ante  
mi vista. CONSTE -



*Handwritten signature and initials.*

*Handwritten signature: CRISTIAN ATE*

*Handwritten signature: Claudio Moya ATE*

*Handwritten signature: Esp. J. B. ATE*

*Handwritten signature: Comisión Negociadora*

*Handwritten signature: Alberto J. (P.E.)*

*Handwritten signature: Gerente J. P.E.*



*Handwritten signature: Lavaggi (P.E.)*

*Handwritten signature: Alberto J. (P.E.)*

**Artículo 9°: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) - Creación de la Comisión. Integración**

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), integrada por dos (2) Partes, "LA ORGANIZACIÓN" y "LOS SINDICATOS". Dicha comisión estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por "La Organización" y tres (3), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley Provincial 1974. En todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes.

Los miembros de esta Comisión serán empleados/as que presten servicios efectivos en "La Organización", con conocimientos técnicos y prácticos del Organismo que representan y del espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Las decisiones, recomendaciones y opiniones de la CIAP deberán adoptarse por consenso.

**Artículo 10°: Competencias**

Además de las que se le asignen expresamente en este Convenio la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

1. Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
2. Dar seguimiento a la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas a los efectos de incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, así como realizar propuestas de modificaciones de algunas de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. Tales propuestas serán elevadas a la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974.
3. Definir y/o determinar la incumbencia de los títulos de formación académica, afines a las funciones que les son propias a "La Organización".
4. Intervenir en los siguientes casos:
  - a) En diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes;
  - b) En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores "ad-hoc".

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature.

Handwritten signature.

Handwritten signature and initials.

Cuando Las Partes agoten las instancias de esta comisión, cualquiera de ellas, podrá dar intervención a la Subsecretaría de Trabajo a fin de proceder de acuerdo a lo normado en el artículo 14° y subsiguientes de la Ley 1974.

**Capítulo 4  
COMISIONES MIXTAS PERMANENTES**

**Artículo 11°: Constitución**

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo se constituirán dos Comisiones que estarán conformadas cada una por seis (6) miembros titulares y sus correspondientes suplentes, tres (3) designados/as por "La Organización" y tres (3) por los Sindicatos. Los miembros que actúen en representación de la parte gremial se designarán conforme lo establecido por la Ley Provincial 1974.

Las Comisiones dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Sus recomendaciones y opiniones tendrán carácter no vinculante, debiendo adoptar las mismas por consenso.

Los miembros de estas Comisiones serán empleados/as que presten servicios efectivos en "La Organización", con conocimientos técnicos y prácticos del Organismo que representan y del espíritu que sustenta este Convenio, pudiendo cada parte integrante de la Comisión recurrir a asesores externos en la materia que se trate.

**Artículo 12°: Comisión de Relaciones Laborales**

Los temas inherentes a esta Comisión serán: ingresos, ascensos, promoción horizontal, régimen de concursos, evaluaciones de desempeño y capacitación.

**Artículo 13°: Competencias**

Además de las que se le asignen expresamente en este convenio, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

1. Controlar el cumplimiento del régimen de los concursos y los procesos establecidos para el régimen de ingreso, ascensos y promociones escalafonarias, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz y transparente.
2. Verificar el cumplimiento de las condiciones en las evaluaciones de desempeño, para el/la trabajador/a que goza de estabilidad como así también para el/la trabajador/a en período de prueba.



Handwritten signature and initials.

CERTIFICO que es copia del original que tiene en poder de Quiroga Ruben Darío Subsecretaría de Trabajo

3. Controlar que la matriz de evaluación de desempeño responda a lineamientos objetivos, razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla cada trabajador/a.
4. Colaborar en la formación y capacitación de los/las trabajadores/as.
5. Colaborar en todo lo atinente a la capacitación obligatoria en materia de género y violencia de género, según lo establecido por la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela) y la Ley Provincial 3201 y su acreditación.
6. Entender en las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de esta Comisión.

*Handwritten notes:* ...

**Artículo 14°: Comisión de Condiciones Laborales**

Los temas inherentes a esta Comisión serán: seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato.

Esta Comisión deberá observar las garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los/as afectados/as e impulsar los tratamientos y sus resoluciones por autoridad administrativa competente.

**Artículo 15°: Competencias**

Además de las competencias que se le asignen expresamente en este Convenio, la Comisión tendrá las siguientes atribuciones y funciones:

1. Prestar conformidad a la planificación anual (programas y acciones) de salud, seguridad, higiene y medio ambiente.
2. Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente y del plan anual.
3. Recepcionar las observaciones realizadas por los/as trabajadores/as en relación a las condiciones laborales cotidianas e interceder ante el Área de Recursos Humanos (R.R.H.H.) de "La Organización" para que por su intermedio se supervise la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, medio ambiente y salud ocupacional en el ámbito de "La Organización".
4. Orientar y brindar información a los/as trabajadores/as cuando lo requieran en relación a cuestiones personales que afecten y/o menoscaben la relación laboral y estén relacionadas con los temas inherentes a esta Comisión.
5. Orientar y brindar información a los derechohabientes de los/as trabajadores/as cuando lo requieran.
6. Elevar los correspondientes informes a los responsables de "La Organización".
7. Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y trato, y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y de género.

*Handwritten signature:* Apollonio Jara (PEP)

8. Orientar, informar y asesorar al trabajador/a que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.
9. Promover acciones para la efectiva integración de los/as trabajadores/as con capacidades diferentes.
10. Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución de los/as trabajadores/as.
11. Reglamentar y controlar el código de vestimenta, así como también la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.

**Artículo 16°: Funcionamiento**

El Estado garantizará el funcionamiento de las comisiones creadas en este Título, previendo el espacio físico y recursos para el desarrollo de las mismas.

*Handwritten signatures and notes:*

- SPINOLDI ATE
- RODRIGUEZ CRISTIAN ATE
- Chela ATE
- ALBERTO REGALADO (PE)
- YAMILA GONZALEZ (PE)
- APOLLONIO JARA (PEP)
- ANITA SPINOLDI TRABAJO
- TEJADA UPCW



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.-

Quiroga Hubert Dario  
Dir. Graf. Relaciones Institucionales y Prensa  
Subsecretaría de Trabajo



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CONSTE.

Quiroga Rubén Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
y Participación  
Subsecretaría de Trabajo

**TITULO II**

**CONDICIONES GENERALES DE TRABAJO**

**Capítulo 1**

**Artículo 17º: Ingreso**

El ingreso a "La Organización", será mediante Régimen de Concursos y estará sujeto a las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante;
- b) Ser argentino/a nativo/a o por opción o nacionalizado/a;
- c) Tener no menos de dieciocho (18) años de edad;
- d) Poseer aptitud y acreditar idoneidad suficiente para el cargo que se postula. Se garantizarán a tal fin, los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública;
- e) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- f) Deberá presentar certificado de libre deuda alimentaria emitido por el Registro de Deudores Alimentarios Morosos. En caso de encontrarse inscripto/a en dicho registro, deberá acreditar las acciones para la regularización de dicha situación dentro del período de prueba.
- g) Contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad. Para el caso de postulantes de mayor edad a la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables a los efectos jubilatorios, con reconocimiento de servicios de la caja a la que haya realizado los aportes; siempre que respetando los años de edad cronológica del trabajador/a, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.

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

- a) Quien haya sido condenado/a por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena;
- b) El/la inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos durante el tiempo de la inhabilitación;
- c) El/la sancionado/a con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o municipales o del gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado/a conforme la normativa vigente;



*[Handwritten signature]*  
CONSEJO  
ATE

*[Handwritten signature]*  
RODRIGUEZ  
CRISTINA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
RODRIGUEZ  
CRISTINA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Cecilia Lina ATE

*[Handwritten signature]*  
Cecilia Lina ATE

*[Handwritten signature]*  
LINEA  
DE  
PULPEROS  
TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
JAVIER  
FALGOUTO  
TRABAJO

- d) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidas en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el artículo 111 del EPCAPP;
- e) Quien tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación;
- f) Quienes hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36 de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la conmutación de la pena;
- g) Quien hubiera sido condenado/a por delito contra la Administración Pública con sentencia firme.
- h) El/la que haya sido condenado/a por delitos de lesa humanidad.
- i) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas con sentencia firme.

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

**Artículo 18º: Régimen de concursos para el ingreso a "La Organización"**

"La Organización" implementará un régimen de Concursos para el ingreso del personal, conforme a lo establecido en el artículo anterior y a los siguientes objetivos:

- a) Establecer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de Recursos Humanos;
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los/las postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos, objetividad en la elección final y el mejor resultado conforme el interés de "La Organización".
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera administrativa contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de "La Organización" y las aspiraciones del personal.

**Artículo 19º: Estabilidad**

Todo/a trabajador/a comprendido/a en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el período de prueba establecido en el punto siguiente, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y en la Constitución Provincial.

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneración mensual, normal y habitual de dicho nivel escalafonario.

El/la trabajador/a en todos los casos goza del derecho a la estabilidad.

*[Handwritten signature]*  
ATE  
SEP/10

*[Handwritten signature]*  
Tejada  
WAN

*[Handwritten signature]*  
ARILGATO  
JUAN  
(PEP)

*[Handwritten signature]*  
YOSIL  
OTUN  
(PEP)

*[Handwritten signature]*  
TEJADA  
WAN

*[Handwritten signature]*  
L. VAC. (P.E.)

*[Handwritten signature]*  
ARILGATO  
JUAN  
(PEP)

*[Handwritten signature]*  
ARILGATO  
JUAN  
(PEP)

*[Handwritten signature]*  
ARILGATO  
JUAN  
(PEP)



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. CONSTE.

Quiroga Ruben Dario  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales y Paritarias  
Subsecretaría de Trabajo



La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción convenionados.

**Artículo 20º: Periodo a prueba**

Pasarán a ser trabajadores/as de la planta permanente, con estabilidad en la Administración Pública Provincial, los/as trabajadores/as que den cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La prestación de servicios por un periodo de prueba de doce (12) meses de prestación efectiva. Dicha prestación puede ser continua o no.
- b) Aprobación, durante el período a prueba, de dos (2) Evaluaciones Periódicas. Las mismas serán realizadas por el jefe superior inmediato.

El resultado de las evaluaciones antes mencionadas, será informado a la Comisión de Relaciones Laborales para su conocimiento.

Aun cuando no se hubiese cumplido el plazo establecido en el inciso a), si las evaluaciones establecidas por el inciso b), resultaran desfavorables para el/la trabajador/a, el período de prueba cesará, produciéndose la inmediata revocación de la designación, la que no dará derecho a indemnización alguna.

Vencido el plazo establecido en el inciso a) y habiendo acreditado satisfactoriamente lo establecido en el inciso b), la autoridad competente ratificará, mediante acto administrativo expreso la designación efectuada. Si transcurridos noventa (90) días del vencimiento del plazo mencionado no se hubiese emitido el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada, adquiriéndose la estabilidad a partir del día siguiente del cumplimiento del plazo del inciso a).

En caso de no haberse realizado las evaluaciones periódicas indicadas en el inciso b), se considerarán superadas satisfactoriamente las mismas.

Periodo a Prueba personal convenionado:

Para los casos de cobertura de vacantes por parte del personal que ya se encuentre convenionado bajo otro Convenio Colectivo de Trabajo dentro de la Administración Pública Provincial al momento del ingreso a la Organización, el/la trabajador/a no deberá cumplimentar periodo a prueba.

**Artículo 21º: Personal 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/la trabajador/a convenionado/a.

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

- a) Concurso de oposición y/o 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 del Escalafón establecida en el Título III.

*[Handwritten signature]*  
Eliana... ATE

*[Handwritten signature]*  
RODRIGUEZ  
CHRISTIAN  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Thelma... ATE

*[Handwritten signature]*  
LUCAS  
SERVALDES  
TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
JUAN... (PEP)

*[Handwritten signature]*  
Eliana... ATE

*[Handwritten signature]*  
RODRIGUEZ  
CHRISTIAN  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Cristina... ATE

*[Handwritten signature]*  
SERVALDES  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ANESA  
SERVALDES  
TRABAJO

*[Handwritten signature]*  
LUCAS  
ATE

Esta condición de empleo no podrá exceder los doce (12) meses de plazo ya sea en forma continua o discontinua.

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 notificará previamente a la CIAP.

**Artículo 22º: Egreso**

El/la trabajador/a dejará de pertenecer a la Organización en los siguientes casos:

- a) Por renuncia;
- b) Por incompatibilidad;
- c) Por fallecimiento.

Por acceder a alguno de los beneficios previsionales previstos por el régimen de las leyes 611, 24.241, 24.577 o las normas que en el futuro las reemplacen. Cumplidos los recaudos establecidos en las leyes pertinentes, necesarios para el acceso al derecho de jubilación ordinaria, el Organismo podrá intimar al/la trabajador/a a iniciar los trámites tendientes a la obtención de la misma. Vencido el plazo de un (1) año se dará inicio al procedimiento establecido por el Decreto N°1072/05 – jubilación de oficio.

**Capítulo 2**

**DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES**

**Artículo 23º: Derechos**

El/la trabajador/a comprendido/a en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional, Constitución Provincial, EPCAPP, Leyes Nacionales y Provinciales, Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, Convenios con la OIT y Disposiciones complementarias vigentes. Tales derechos son plenamente operativos y constituyen pautas obligatorias de interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) Estabilidad en los términos de este Convenio;
- b) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan conforme lo estipulado en el presente Convenio y aquellas que surjan por acuerdos salariales y paritarias generales provinciales aplicables;

*[Handwritten signature]*  
LUCAS  
ATE

*[Handwritten signature]*  
LUCAS  
ATE

*[Handwritten signature]*  
LUCAS (PEP)

*[Handwritten signature]*  
ABRAHAM JUAN (PEP)

*[Handwritten signature]*  
LAVALLA (P.Z.)

*[Handwritten signature]*  
LUCAS (PEP)

*[Handwritten signature]*  
ABRAHAM JUAN (PEP)

*[Handwritten signature]*  
LUCAS (PEP)

*[Handwritten signature]*  
ABRAHAM JUAN (PEP)



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. *Óscar...*

Quiroga Rubén Darío  
Dir. Gral. de Recursos Humanos  
y Plantas  
Subsecretaría de Trabajo



- c) Igualdad de oportunidad en la carrera, según las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- d) Capacitación permanente para todos/as los/as trabajadores/as de "la Organización" dentro de la Jornada laboral;
- e) Libre agremiación y negociación colectiva;
- f) A gozar de los permisos y licencias dispuestos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- g) Gozar de asistencia médica y cobertura ante las enfermedades o riesgos de trabajo, asimismo de asistencia social para sí y su núcleo familiar;
- h) Compensaciones e indemnizaciones, cuando correspondan;
- i) Interposición de recursos ante la autoridad competente, judicial o administrativa, en defensa de sus derechos;
- j) Renuncia;
- k) Jubilación, en las condiciones fijadas por la legislación vigente;
- l) A un ambiente laboral libre de violencia y en condiciones adecuadas, respetando la dignidad del personal;
- m) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en las comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- n) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.);
- o) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación sexual o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

*Elano (G) / ATE*  
*Rodríguez CRISTIAN / ATE*  
*Cristiano Luna / ATE*  
*LANESA SERVEDOR TRABAJO*  
*Elano (G) / ATE*  
*Rodríguez CRISTIAN / ATE*  
*Cristiano Luna / ATE*  
*LANESA SERVEDOR TRABAJO*  
*Elano (G) / ATE*  
*Rodríguez CRISTIAN / ATE*  
*Cristiano Luna / ATE*  
*LANESA SERVEDOR TRABAJO*

- e) Obedecer toda orden formal emanada del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos y servicios compatibles con la función del trabajador/a;
- 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) Declarar bajo juramento su domicilio, y los demás datos para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permiten mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente. Se tendrá por válido, a todos los efectos legales, el domicilio declarado, aunque se hubiere cambiado o el/la trabajador/a no se encuentre temporalmente en él, no siendo oponible a "La Organización" ningún cambio que no se hubiere comunicado fehacientemente;
- h) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo;
- i) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación;
- j) Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no fuera aceptada su dimisión;
- k) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad;
- l) Utilizar los elementos de protección personal que provea "La Organización";
- m) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de "La Organización" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia;
- n) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas;
- o) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre la incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado/a o retirado/a, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan;
- p) Realizar las capacitaciones que "La Organización" determine como obligatorias;
- q) Utilizar los elementos de protección personal e indumentaria provista por "La Organización", como así también el cumplimiento de los códigos de vestimenta que se establezcan al efecto;
- r) Iniciar los trámites previsionales para acceder a la jubilación ordinaria, de acuerdo a la normativa vigente, cuando correspondiere;

*LAVAGNA (P.E.)*  
*ARAS (P.E.)*  
*Abelardo Juan (P.P.)*  
*Arce (P.E.)*

**Artículo 24°: Deberes**

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todo trabajador/a tiene los siguientes deberes:

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen 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 colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los/las trabajadores/as;
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento del personal a su cargo;
- d) Respetar y hacer cumplir dentro del marco de competencia de su función el sistema jurídico vigente;

*TESTADO*  
*LANESA*  
*TESTADO*  
*LANESA*



CERTIFICO que es copia fiel del original que se le presenta en vista, CCNORTE.

SECRETARÍA DE TRABAJO  
DE GRAL. BELLEROS  
C/19 de Mayo 1000  
5100 Tucumán



5) Realizar la capacitación obligatoria en materia de género y violencia de género, según lo establecido por la Ley Nacional 27499 (Ley Micaela) y la Ley Provincial 3201.

**Artículo 25º: Prohibiciones**

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

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones;
- b) Dirigir, asociarse, 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 administración pública en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas;
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrados u otorgados por la administración pública;
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente o indirectamente fiscalizadas por "La Organización";
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política;
- f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole, con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones;
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública, Nacional, Provincial o Municipal;
- h) Actuar como perito por nombramiento de oficio o a propuesta de partes, en casos en que "La Organización" sea parte, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador/a, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestos por el mismo Estado.
- i) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión;
- j) Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral,

*[Handwritten signature]*  
ATE

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/a afectado/a, su salud, dignidad, relación o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar;

- k) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal;
- l) Permitir y/o facilitar a otro usuario, sea o no trabajador/a de "La Organización", el acceso a los sistemas informáticos mediante la utilización de la clave personal;
- m) Utilizar la información disponible en las bases de datos de "La Organización" para otros fines que no sean los que correspondan a las funciones asignadas.

**Capítulo 3  
RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**Artículo 26º: Régimen Disciplinario**

El/la trabajador/a de la Administración Pública Provincial comprendido/a en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, será pasible, por las faltas o delitos que cometan, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

- a) Exhortación;
- b) Apercibimiento;
- c) Descuento de días de sueldo o jornada;
- d) Suspensión leve o grave;
- e) Traslado disciplinario;
- f) Postergación del ascenso;
- g) Limitación de servicios;
- h) Cesantía;
- i) Exoneración;
- j) Baja automática en virtud de sentencia judicial firme;

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

**a) y b) Exhortación y Apercibimiento**

Por el/la Jefe/a o Encargado/a inmediato/a, con el visto bueno del/a Superior/a Jerárquico/a en el segundo caso;

**c) Descuento de días de sueldo o jornada**

Por el/la titular de Dirección o Funcionario/a con grado equivalente en el Organismo.

El presente no reviste carácter sancionatorio, sino una cláusula plenamente operativa, independientemente de la sanción que pudiese corresponderle.

*[Handwritten signature]*  
LAVAGGI (P.E.)

*[Handwritten signature]*  
APOLVEDA (P.E.)

*[Handwritten signature]*  
APOLVEDA JUAN (P.E.)

*[Handwritten signature]*  
APOLVEDA (P.E.)

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
y Personales  
Subsecretaría de Trabajo



d) y e) Suspensiones leves, graves y traslado

Leves: Por el/la titular de la Dirección o Funcionario/a con grado equivalente en el Organismo.

Graves o traslado disciplinario: por el/la titular de la Subsecretaría de Ingresos Públicos.

f) Postergación del ascenso

Por el/la titular de Secretarías, Ministerios. La Comisión facultada para llevar adelante la cobertura de vacantes deberá analizar y evaluar la existencia de sanciones graves a los fines de la materialización de la postergación del ascenso.

g), h), i) y j) Limitación de servicios, Cesantía, Exoneración y Baja automática

Por el Poder Ejecutivo.

Son causales para aplicar las sanciones fijadas en el presente artículo y se graduarán así:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Hasta dos (2) faltas de puntualidad; distracción o negligencia para el cumplimiento del deber; escasa predisposición a la función asignada; escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez; Sexta a décima falta de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;

Primera a quinta faltas de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia;

Sexta a décima faltas de asistencia discontinuas o más de cinco continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el/la trabajador/a trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

d) Suspensión leve o grave

De carácter leve: por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco (5) días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la superioridad, como ser en los casos de enfermedad ausencia en el domicilio declarado salvo que mediare autorización de la autoridad competente o del médico laboral, debidamente documentada;

De carácter grave se aplicará por una sola vez y hasta un máximo de treinta (30) días como última penalidad. Quedan comprendidas dentro de esta las que dieran lugar por caso de violencia cualquiera sea su forma.

e) Traslado disciplinario

Se dispondrá a juicio de la superioridad hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto; inadaptabilidad al medio de labor en el que actúa o razones de conveniencias administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse, sin perjuicio de las de otro carácter.

Las causales enunciadas precedentemente, excepto las del apartado c), no son taxativas, quedando a juicio de la superioridad la consideración de otras.

f) Postergación de ascenso

La postergación del ascenso, f), se dispondrá cuando el/la trabajador/a haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el módulo de calificación y tiempo, a cuyo efecto, pasarán los antecedentes a la Comisión facultada para llevar adelante la cobertura de vacantes.

g), h), i) y j) Limitaciones de servicios, cesantía, exoneración, baja automática

De la limitación de servicios, g):

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el/la trabajador/a deba ser separado de su cargo y que la causal originaria, no conforme la gravedad requerida para su cesantía o exoneración, a saber: reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas. Si se presentara la renuncia no será aceptada, debiendo constar en la norma la limitación de servicios, los antecedentes en que se fundamenta.

De la cesantía, h):

Se dispondrá la cesantía cuando la gravedad de la falta que la motiva, inhiba temporariamente al/la trabajador/a para reingresar a la Administración Pública Provincial hasta tanto se prescriba la penalidad que la originó, o la autoridad judicial competente, llegara a rever la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

- a) Ocultar algunas de las prohibiciones para el ingreso (artículo 19º) para ingresar a la Organización, a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el/la aspirante deberá haber manifestado su conocimiento expreso, mediante declaración jurada;
- b) Apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones de el/la trabajador/a de la Organización, fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se haya previsto expresamente, otras sanciones;

Quirós  
Quirós  
ATC

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
y Personales  
Subsecretaría de Trabajo

Rodríguez Christian  
ATC

Chiriboga ATE

Quirós  
SEPTIEMBRE  
TRABAJO

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
y Personales  
Subsecretaría de Trabajo

Rodríguez Christian  
ATC

Chiriboga ATE

Quirós  
SEPTIEMBRE  
TRABAJO

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
y Personales  
Subsecretaría de Trabajo

Rodríguez Christian  
ATC

Chiriboga ATE

LAVADO (P.E.) NIZO, DA  
APOLLONIO JUAN (DEP)  
MIST (P.E.)

JAMILA GARCIA (P.E.)



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Mag. Hubert Darío  
Dr. Gral. Federico Anicich  
Subsecretaría de Trabajo



c) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);

d) Reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al/la superior/a, en la oficina o en acto de servicio;

e) Ser declarado/a fallido/a o concursado/a civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;

f) Reiterada y notoria inconducta administrativa;

g) Calificación deficiente durante tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas;

h) Ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i):

Se dispondrá la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al/la trabajador/a, para su reingreso a la Organización, siendo causales entre otras las siguientes:

a) Delitos contra la Administración Pública;

b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;

c) Incumplimiento intencional de órdenes legales;

d) Notoria indignidad moral;

e) El/la que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;

f) El/la que fuera denunciado/a por casusa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral, de género, familiar), y tuviera sentencia desfavorable;

g) El/la que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después del cese de sus funciones;

De la baja automática, j):

Se dispondrá la baja automática de todo/a trabajador/a que hubiere sido condenado/a mediante sentencia judicial firme.

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias

Las sanciones disciplinarias previstas en el artículo 26º, se prescriben o caducan a saber: Las establecidas en los apartados a), b) y c), al año de su notificación;

Las fijadas en los apartados d); leves: a los dos años y, graves: a los tres años de su notificación respectivamente;

Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación; La prevista en el apartado f) se regulará así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido, en que se operará su caducidad.

Las determinadas en los apartados g), h), i) y j) según corresponda, del siguiente modo: Limitación de servicios g): por causales sin agravantes, a los cinco años de su notificación, a requerimiento del/a causante para su reincorporación y que la autoridad administrativa necesite sus servicios.

Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario, caducará a los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado/a el/la trabajador/a con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, conmute la penalidad aplicada.

Exoneración, i) y baja automática, j): la exoneración y la baja automática tienen carácter imprescriptible, salvo que la autoridad judicial competente revoque la medida del Poder Ejecutivo o éste, conmute la penalidad aplicada.

**Artículo 27º: Disposiciones comunes de este capítulo**

El/la trabajador/a presuntivamente incurso/a en falta grave sometido/a a sumario, podrá ser suspendido/a como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un término no mayor de treinta (30) días, cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada.

Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución se lo/a pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes íntegros, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario. Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, éstos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

El/la trabajador/a que haya sido denunciado/a por violencia en el ámbito laboral en los términos de lo establecido en el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén" aprobado por Decreto DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN, más allá de la sanción que le pueda caber, podrá ser suspendido/a y/o reubicado/a por acto administrativo, mientras dure la investigación sumaria, a los fines de evitar contacto con la presunta víctima, en caso de corresponder.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), g), h) e i) de este Capítulo, se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causales originarias y la notificación pertinente.

*[Handwritten signatures and initials in the left margin, including names like 'Eduardo', 'Cristian', 'Rodrigo', 'James', 'Teresa', 'LAVAGGI', 'Alfonso', 'Yanina', 'Alfonso', 'Yanina']*

*[Handwritten signatures and initials in the left margin, including 'LAVAGGI', 'LAVAGGI']*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'LAVAGGI', 'Alfonso', 'Yanina', 'Alfonso', 'Yanina']*



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí vista. CO. 1322.-

Quiroga Rubén Darío  
Dr. Encl. Inspección y Inspecciones  
Subsecretaría de Trabajo



Los/as sumariantes que deban llevar sumarios por discriminación y/o violencia en cualquiera de sus formas, deberán estar capacitados/as en perspectiva de género, violencia laboral, institucional, de género y familiar.

El sumario podrá ser secreto hasta que el/la sumariante dé por terminada la prueba de cargo. En este estado se dará vista por tres (3) días al/la inculcado/a, para que el/la mismo/a efectúe sus descargos y proponga las medidas que estime oportunas para su defensa, pudiendo ser asistido/a por un/a letrado/a.

Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada, se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta los antecedentes de el/la trabajador/a registrados en su legajo y los perjuicios causados.

La Junta de Disciplina dictaminará necesariamente, en todo sumario administrativo incoado por razones disciplinarias.

Será de competencia de la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), todo reclamo interpuesto por razones de calificaciones, ascensos, menciones y orden de mérito, a cuyo fin le serán remitidos con la debida antelación, los antecedentes, legajos y sumarios y todo cuanto requiera o disponga por escrito, dentro de los cinco (5) días de haberlo solicitado.

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) debe pronunciarse dentro de las diez (10) días, prorrogables a quince (15) días cuando requiera o considere necesario disponer/hacerse de otros elementos de juicio o para mejor proveer.

Todos/as los/as trabajadores/as de la Administración Pública Provincial deberán responder por los daños y perjuicios originados por el uso indebido de los bienes entregados en razón de su función, cualquiera sea la finalidad o destino específico asignado en razón de su cargo o labor.

**Capítulo 4**

**JORNADA LABORAL – FRANCO Y FERIADOS**

*[Handwritten signatures and notes in the bottom left section, including names like 'LAVAGG (P.E.)', 'APOLLONIO JUAN (PEP)', and 'UPINLO ANIAN'.]*

**Artículo 28°: Lugar de trabajo**

Se considera como lugar de trabajo aquel en el cual cada trabajador/a de "La Organización" presta habitualmente servicio ya sea al momento de la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo o donde está localizado el puesto concursado.

**Artículo 29°: Modalidad de prestación**

La modalidad de prestación se efectuará en semana calendaria, entendiéndose por ésta, la prestación del servicio de lunes a viernes.

**Artículo 30°: Jornada laboral general**

La jornada laboral general se desarrollará de lunes a viernes en el horario de 08:00hs a 15:00hs, con una duración de siete (07) horas diarias, treinta y cinco (35) horas semanales, salvo las excepciones previstas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

"La Organización" podrá establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales, siempre que dicha modificación sea fundada en razones climáticas, especiales o de estricta necesidad para el desarrollo óptimo de la función recaudatoria y fiscalizadora de "la Organización". Toda decisión de "La Organización" correspondiente al establecimiento de horarios diferenciados deberá ser comunicada fehacientemente y con antelación a los/as jefes/as de los sectores y/o delegaciones afectados.

Contralor de la jornada laboral: todo/a trabajador/a deberá registrar el horario de ingreso y egreso correspondiente mediante planillas especiales o dispositivos electrónicos establecidos para tal fin.

El personal tiene el deber de cumplir estrictamente el horario establecido por la Organización, debiendo hallarse en sus puestos a la hora fijada para iniciar las actividades diarias.

**Artículo 31°: Horas suplementarias**

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el/la trabajador/a fuera del horario de la jornada laboral correspondiente a su modalidad de prestación, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o compensadas con francos compensatorios según corresponda.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando por necesidades de servicio sean requeridas. No procederá 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 la/s hora/s entera/s. Asimismo, la posibilidad de disponer de la realización de horas suplementarias, atendiendo a un criterio de estricta contención

*[Large area of handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'LAVAGG (P.E.)', 'APOLLONIO JUAN (PEP)', and 'UPINLO ANIAN'. There are also some circular stamps and initials.]*





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quirga Ruben Dario  
Dir. Civil, Relaciones Institucionales  
y Prevencion  
Subsecretaria de Trabajo



### Artículo 37°: Descanso anual o vacaciones

La Licencia por Vacaciones se concederá con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) periodos por razones de servicio y a juicio de la máxima autoridad de la Dirección, con arreglo a los turnos que establezca, a cuyo efecto se considerará, en lo posible, las necesidades de el/la trabajador/a, quien prestará su conformidad y se acordará a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por periodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario.

### Artículo 38°: Plazos

El término de la licencia anual será:

- 1) De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad de el/la trabajador/a sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- 2) De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad de el/la trabajador/a sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- 3) De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad de el/la trabajador/a sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años;
- 4) De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad de el/la trabajador/a sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años;
- 5) De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad de el/la trabajador/a sea mayor de (20) años y no exceda de veinticinco (25) años;
- 6) A partir de los veinticinco (25) años de antigüedad se incrementará a razón de un (1) hábil por cada año de antigüedad aniversario del trabajador/a.

En caso de no contar con seis (6) meses de antigüedad al 31 de diciembre de cada año, corresponderá otorgar una licencia proporcional de un día (1) por cada veinte (20) días laborables trabajados.

### Artículo 39°: Cómputo de la Antigüedad

Para establecer la antigüedad del/a trabajador/a a los fines del cálculo de la licencia ordinaria, se computarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho el cómputo de servicios en las respectivas Cajas Previsionales al 31 de diciembre de cada año.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente Caja extienda las respectivas certificaciones, los/as trabajadores/as deberán presentar una declaración jurada acompañada de una

constancia extendida por el/la o los/las empleador/a/es/as, quedando sujeta a la pertinente verificación documental, que certifique los servicios prestados.

### Artículo 40°: Licencias no utilizadas

Los periodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el/la trabajador/a no hubiera podido gozar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que, en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usufructuada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del/a trabajador/a dos (2) años consecutivos.

A los efectos del cómputo de la caducidad de las licencias no usufructuadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el Artículo 42°.

### Artículo 41°: Licencias Simultáneas

Al/la trabajador/a que sea titular de más de un trabajo registrado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, se le concederá el permiso para utilizar la licencia en forma simultánea.

### Artículo 42°: Interrupción de la licencia anual:

La licencia anual de los/las trabajadores/as sólo se interrumpirá en los siguientes casos:

- 1) Por accidente.
- 2) Por enfermedad.
- 3) Por razones imperiosas del servicio.
- 4) Por fallecimiento de familiar.

En los supuestos 1) y 2), será de aplicación lo establecido en el artículo 46° de Licencias Extraordinarias, en los puntos a) y b); y en el supuesto 3), si fundamentadas razones de servicio llevan a un/a trabajador/a a postergar el goce de la totalidad de su licencia será de aplicación lo establecido en el Artículo 40°.

La Organización debe garantizar el goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el/a trabajador/a y la máxima autoridad del Organismo al cual pertenezca.

### Artículo 43°: 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/la trabajador/a desde su residencia habitual hasta el lugar de destino, conforme al siguiente esquema:

- Menos de doscientos kilómetros (200 kms): no se computan días.

SEPA  
ATE

SEPA  
ATE

Quirga Ruben Dario  
ATE



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante

Guillermo Huidobro Durán, Dir. Gral. Relaciones Laborales, Subsecretaría de Trabajo



- Entre doscientos kilómetros (200kms) y menos de cuatrocientos kilómetros (400kms): un (1) día, sea en el interior o en el exterior del país.
- Entre cuatrocientos kilómetros (400kms) y menos de mil kilómetros (1000 kms): dos (2) días, sea en el interior o en el exterior del país.
- Mil un kilómetros (1001 kms) o más: tres (3) días, sea en el interior o en el exterior del país.

Este beneficio de días de viaje será en días corridos a continuación de la licencia y se utilizará una vez por año calendario. A los efectos de su justificación, el/la trabajador/a deberá presentar constancia escrita que certifica su permanencia en el destino declarado tales como: Constancia extendida por autoridad policial y/o alguna autoridad certificante; Ticket de abordaje con número de asiento y vuelo; Factura hotelera; Pasajes emitidos en la localidad; entre otros, que podrán determinarse por la Comisión competente, siempre que se encuentre a nombre del/a trabajador/a, o de algún integrante de su grupo familiar declarado.

**Artículo 44°: Planes Semestrales de Licencia (Cronograma)**

"La Organización" elaborará por año dos Planes Semestrales de Licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los/as trabajadores/as. Por medio de estos cronogramas quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización. Estos Planes Semestrales deberá estar confeccionados, notificados y conformados individualmente por los/as interesados/as, a más tardar los días 25 de mayo el primero, y 25 de noviembre el segundo respectivamente de cada año, efectuado ello la licencia no podrá ser denegada por "La Organización" ni rechazada por el/la trabajador/a, salvo fundadas razones que una u otra parte deberán acreditar debidamente.

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

**Artículo 45°: Permuta de licencia**

Con la autorización del Organismo, se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad. Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que trabajadores/as la usufructúen todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/a/os/as trabajador/a/es/as.

*Handwritten signatures and notes:*  
 - *SEP 16 ATE*  
 - *TERESA ULAN*  
 - *LAVNGG. (P.E)*  
 - *Alfonso Jun (PEP)*  
 - *Comisión de Negociación*  
 - *Corrección ATE*

*Handwritten signatures and notes:*  
 - *Christina ATE*  
 - *Guillermo Huidobro Durán ATE*  
 - *Esteban ATE*

**Sección 2° Licencias Extraordinarias**

**Artículo 46°: Razones de salud – enfermedad – accidente de trabajo.**

a) Tratamiento de la salud, de corta duración:  
 Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los/as trabajadores/as hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. El área de salud ocupacional de la Organización podrá auditar las licencias de corto tratamiento solicitando informes adicionales y/u otros estudios. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la Junta Médica, para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración:  
 Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento de el/la trabajador/a por razones de profilaxis y seguridad, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de los haberes, previo dictamen de la Junta Médica.

Esta licencia podrá ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepción íntegra de haberes, en caso que el/la trabajador/a sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual deberá ser determinado por la Junta Médica.

Durante el primer semestre de este período de gracia, la Junta Médica determinará, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el/la trabajador/a, al finalizar la licencia, deberá:

- a) Retornar a sus tareas con jornada laboral normal;
- b) Retornar a sus tareas con jornada laboral reducida;
- c) Readecuación de tareas;
- d) Jubilación por incapacidad.

El/la trabajador/a que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar este beneficio hasta transcurridos cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Médica. Este beneficio será de aplicación para los períodos usufructuados a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

c) Accidente de trabajo y/o enfermedad profesional:  
*Handwritten signatures and notes:*  
 - *TERESA ULAN*  
 - *TERESA ULAN*  
 - *TERESA ULAN*



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí.

Burega Rubén Darío  
Dir. Gral. de Asesoría Institucional y Recursos  
Subsecretaría de Trabajo



En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el/la trabajador/a gozará de una licencia de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24.557 y su Decreto reglamentario N° 658/96, sus modificaciones, complementarias y las que en un futuro se determinen en esta materia.

**Sección 3º: Régimen de licencias parentales**

Será de aplicación lo establecido en la Ley 3358, con las adecuaciones que en cada caso se establecen.

**Artículo 47º: Licencias por nacimiento**

Las licencias por nacimiento para personas gestantes y no gestantes se rigen por las siguientes normas:

a) Duración.

La licencia para la persona gestante es de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia podrá iniciarse al menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto y a solicitud de la persona interesada, según prescripción médica, se puede modificar la fecha de inicio. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de noventa (90) días corridos, como mínimo.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento de el/la hijo/a o podrá ser usufructuada a partir de la fecha de finalización de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) días corridos más sin goce de haberes.

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares - Anexo II - de la Disposición N° 03/16 o la que en el futuro la reemplace consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.

A todos los fines de este artículo, se entiende por acompañante a los efectos de este beneficio a toda persona que sin ser progenitor/a, cónyuge o conviviente en conjunto con la persona gestante se ocupa del cuidado integral de el/a recién nacido/a.

b) Nacimiento pretérmino.

En el caso de nacimiento pretérmino, se deben acumular al descanso posterior los días de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar los ciento ochenta (180) días con goce íntegro de haberes.

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse

*[Handwritten signature]*  
Eduardo...  
ATE

en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá a treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes.

Si la edad gestacional es inferior a treinta y dos (32) semanas, la licencia posterior al nacimiento debe extenderse hasta los doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes luego del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá cincuenta (50) días corridos más, con goce íntegro de haberes.

c) Parto múltiple.

En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante se extenderá treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes.

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

En el caso de nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevivencia y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requieren, un mayor cuidado y atención parental y tratamiento médico o quirúrgico según el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. En el caso de la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes.

e) En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los últimos treinta (30) días corridos de su licencia posparto con goce íntegro de haberes a la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, sumándose a la licencia establecida, si este es trabajador/a convenionado/a. La notificación debe ser informada por ambos/as trabajadores/as al área de Recursos Humanos correspondiente.

f) En aquellos casos que la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida de el/la hijo/a, deberá acreditar la necesidad correspondiente para usufructuarla.

**Artículo 48º: Licencia por adopción.**

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o

*[Handwritten signature]*  
Eduardo...  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Eduardo...  
ATE

*[Handwritten signatures]*  
Eduardo...  
ATE

*[Handwritten signature]*  
Eduardo...  
ATE

*[Handwritten signatures]*  
Eduardo...  
ATE



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE. Administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales y Partes  
Subsecretaría de Trabajo



En todos los supuestos, en el caso de adopciones múltiples, se acumulará una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a después del primero.

En el caso de adopción de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad crónica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente artículo, una licencia de ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores convenionados/as, la licencia por adopción podrán distribuirla según su voluntad, pudiendo ser usufructuada por uno/a o por los dos en forma simultánea o consecutiva.

El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de Recursos Humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convenionados/as y fallezca el/la adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante superviviente tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al/a fallecido/a, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

En todos los casos de fallecimiento de un/a adoptante, la licencia por adopción de el/la adoptante superviviente se suspende durante el lapso de la licencia por fallecimiento familiar que, en cada caso corresponda, y se reanuda cuando finalice.

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo interdisciplinario del Registro Único de Adopción (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios en que el/la trabajador/a realizó la vinculación para ser presentada en su trabajo como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al periodo de vinculación.

*[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'LAVARRA (P.E.)', 'Abelardo Juan (PEP)', and 'Familia Catoran'.]*



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales y Partes  
Subsecretaría de Trabajo



**Artículo 49º: Licencia por embarazo de alto riesgo**

La licencia por embarazo de alto riesgo se otorga con previa certificación de la autoridad médica competente que así lo aconseje. Asimismo, y atendiendo al diagnóstico médico, se le debe realizar el cambio de destino, de tareas o reducción horaria hasta el comienzo de la licencia por nacimiento a la persona gestante si su estado de salud lo requiere.

**Artículo 50º: Licencia por interrupción del embarazo**

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender por un periodo hasta de treinta (30) días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

**Artículo 51º: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida**

Quien realice tratamiento médico de reproducción médicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su cónyuge o conviviente contará con dos (2) días con un máximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) días con un máximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

**Artículo 52º: Permiso para la atención del/a lactante**

La persona que se encuentra en periodo de amamantar, tiene derecho a una reducción horaria, con posibilidad de transferir la misma a su cónyuge, pareja o conviviente, con arreglo a las siguientes opciones:

- a) Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.
- b) Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes.
- c) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Este permiso se debe otorgar por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del/a trabajador/a, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

*[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'Florencia Miana ATE', 'Sofía ATE', and 'CCT RENTAS'.]*



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga, Rubén Darío  
Dir. Gral. de Instituciones  
Educativas  
Subsecretaría de Trabajo



En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

**Artículo 53º: Permiso para la atención del lactante en guarda legal**

Los/as trabajadores/as a quienes se les haya entregado la guarda de un/a lactante con vistas a su adopción tendrán derecho al permiso mencionada en el artículo anterior. Este se debe otorgar hasta los dos (2) años de edad del/a lactante. En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as, solo uno/a de ellos/as podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

**Artículo 54º: Permiso para el período de adaptación escolar del/a/os/as hijo/a/os/as.**

Los/as trabajadores/as podrán obtener permiso de horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual del Jardín Maternal, del Nivel Inicial y/o 1º grado del Nivel Primario, para la adaptación escolar de el/la/los/as hijo/a/os/as menores de edad; debiendo acreditar fehacientemente el período de adaptación mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n.

En caso de que ambos/as trabajadores/as que ejerzan la responsabilidad parental, pertenezcan a la Administración Pública Provincial, sólo se le otorgará el permiso a uno/a de ellos/as.

**Artículo 55º: Permiso por acto escolar de el/la hijo/a**

Los/as trabajadores/as cuentan con un permiso horario de doce (12) horas anuales con goce íntegro de haberes por acto escolar de hijo/a en los niveles de jardín maternal, preescolar y primario. El órgano competente debe establecer las formas necesarias para probar y justificar las ausencias.

**Artículo 56º: Licencia identidad de género**

- a) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización.
- b) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica.

Se otorgará una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo/a trabajador/a que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26.743.

**Sección 4º Licencias Especiales**

**Artículo 57º: Licencia por Violencia**

La licencia por violencia puede ser solicitada a través de cualquier medio, contando con un plazo de cinco días hábiles desde la solicitud para acompañar la constancia de haber realizado la correspondiente denuncia judicial o acto ante los dispositivos temáticos creados y articulados conforme a las leyes 2212 y 2786, debiendo el empleador preservar el derecho a la intimidad de la víctima.

El plazo, condiciones y vigencia de la licencia por violencia por motivos de género debe concederse en función de lo que determinen los servicios de atención y asistencia a las víctimas de violencia de género, el o la médica tratante, el o la funcionario/a público/a o el dispositivo judicial interviniente.

Las condiciones laborales de quienes hayan solicitado la licencia por violencia motivos de género no pueden ser modificadas como consecuencia de ella, salvo que sea expresamente solicitada por el/la requirente.

El uso de la licencia por violencia por motivos de género no debe perjudicar los ascensos, recategorizaciones o modificaciones de estructura a los que tenga derecho la persona solicitante, ni la remuneración que corresponda abonarle. Tampoco elimina ni compensa otras licencias a las que una persona tenga derecho a usufructuar según la legislación vigente y aplicable.

**Artículo 58º: Dadores voluntarios de sangre, órganos y tejidos**

El/la trabajador/a tiene derecho a una licencia extraordinaria por donación de órganos y tejidos con goce íntegro de haberes por el lapso que determine el/la profesional de la salud que intervenga en dicho procedimiento, contra presentación de certificado médico correspondiente.

Por donación de sangre y/o hemoderivados tendrá derecho a una licencia con goce íntegro de haberes de un (1) día, correspondiente al día de la donación, contra presentación de certificado correspondiente.

**Artículo 59º: Matrimonio**

Corresponderán diez (10) días hábiles por la celebración del matrimonio del/a trabajador/a, pudiendo ser usufructuada dicha licencia dentro de los trescientos sesenta y cinco (365) días corridos después del mismo. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

El/la trabajador/a podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijos. Éste beneficio podrá ser gozado únicamente el mismo día de su celebración.

Estas licencias podrán hacer uso de los días de viaje en caso de corresponder, de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

TEJADA OPEN

Olivia Lorenzini ATE

Roberto ATE

Roberto ATE

Roberto ATE

Roberto ATE

JANESA TRABAJO

JANESA TRABAJO

JANESA TRABAJO

TEJADA OPEN

LAVASO CPE

Alfonso Juan (PEP)

Upmilio Junian





CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. **CONSTE.**  
**a) De corta duración.**

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
y Partidas  
Subsecretaría de Trabajo



Se otorga al/la trabajador/a fuera comisionado/a para representar a la Provincia o a "La Organización" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "La Organización" -siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados.

En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los/as trabajadores/as que ejerzan funciones de Entrenadores/as, Directores/as Técnicos/as, Jueces/zas, Árbitros/as y Jurados/as.

En caso que el/la trabajador/a deba desplazarse a más de doscientos kilómetros (200 kms.) por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación respaldatoria.

**b) De larga duración.**

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84º del EPCAPP, el/la trabajador/a no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El/la trabajador/a debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

**Artículo 66º: Asuntos particulares**

Fuera de los casos de licencias expresamente contempladas, podrán justificarse excepcionalmente, las inasistencias de el/la trabajador/a motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor.

Se concederá hasta dos (2) días por mes y no más de doce (12) días en el año calendario.

**Sección 5º Permisos Especiales**

**Artículo 67º: Permiso Especial para Acompañamiento Familiar**

Para los casos en que el/la trabajador/a tenga a cargo un familiar con discapacidad o que esté cursando una enfermedad crónica o grave que implique tratamiento prolongado y/o rehabilitación especial, el/la trabajador/a podrá hacer uso de permisos especiales, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad del acompañamiento con certificado médico correspondiente.

Este permiso exime al trabajador/a de la obligación de la reposición horaria.

Se deja constancia que la reglamentación pertinente quedará a cargo de la Comisión de Condiciones Laborales.

**Artículo 68º: Mudanza**

Se concederán dos (2) días corridos de permiso al trabajador/a que tenga que mudarse, dentro o fuera de la Provincia, siempre y cuando dicha mudanza se origine por razones de índole laboral dentro de "La Organización". Entiéndase por "índole laboral" los supuestos de mudanza originados como consecuencia de haber ganado un concurso de carrera administrativa o para cubrir cargos de conducción convenionados, que fueran impulsados por "La Organización".

**Artículo 69º: Permiso Especial por Participación de los/as Trabajadores/as de la Organización en el Encuentro Nacional de Empleados de Rentas**

Los/as Trabajadores/as gozarán de un permiso especial para participar del Encuentro Nacional de los Empleados de Rentas de la República Argentina, por la cantidad de días que dure el mismo. La Reglamentación de su procedimiento quedará a cargo de la Comisión de Relaciones Laborales.

**Capítulo 7**

**LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES**

**Artículo 70º: Licencias sin goce de haberes**

Los/as Trabajadores/as convenionados/as tienen derecho a las siguientes licencias sin goce de haberes:

**a) Por asuntos particulares especiales**

En el transcurso de cada decenio el/la trabajador/a podrá usufructuar de licencia sin remuneración, por el término de un (1) 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 la otra.

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

**b) Actividades culturales, científicas y deportivas sin auspicio oficial**

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature: RODRIGUEZ CULMIN ATE

Handwritten signature: RODRIGUEZ CULMIN ATE

Handwritten signature: RODRIGUEZ CULMIN ATE

Handwritten signature: VANESSA SEBASTIÁN TRAMONTE

Handwritten signature: RODRIGUEZ CULMIN ATE

Handwritten signature: RODRIGUEZ CULMIN ATE

Handwritten signature: ROSA EPOLETA TRAMONTE

Handwritten signature: ROSA EPOLETA TRAMONTE

Handwritten signatures: LUIS G. (P.E.), NESTOR PEREZ DOCA, APOLONIO JUB...

Handwritten signature: ALICIA (P.E.)

Handwritten signature: ALICIA (P.E.)



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga Ruben Dario  
Dir. Guías, Regulaciones Institucionales y Relaciones  
Subsecretaría de Trabajo



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

### Capítulo 8 OTROS DERECHOS

#### Artículo 71°: Refrigerio

La Organización garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo, para lo cual proveerá los medios para hacer cumplir tal servicio. Los/as Trabajadores/as contarán con un plazo de treinta (30) minutos como máximo, para hacer uso del refrigerio, el que podrá fraccionarse.

#### Artículo 72°: Indumentaria de trabajo

La Organización entregará a los/as Trabajadores/as: a) Los Elementos de Protección Personal (EPP) en caso de corresponder; y b) Las prendas de vestir, incluyendo calzado si correspondiere, adecuados al uso de el/la trabajador/a las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

- 1) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado, abrigo y equipo de protección personal a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a las necesidades y calidad.
- 2) La entrega de la ropa se hará dos (2) veces al año, una por semestre.

En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, la Organización evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar el/la trabajador/a el elemento dañado.

Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá intervenir en todo el procedimiento la Comisión de Condiciones Laborales.

La ropa provista podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con nombre o iniciales de la organización.

El cuidado y lavado de la ropa estará a cargo de cada trabajador/a.

Los/as trabajadores/as tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada.

#### Artículo 73°: Provisión de agua potable. Instalaciones

La "Organización" asegura el suministro del agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente.

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

Para hacer uso de las licencias precedentemente mencionadas en los incisos a) y b), el/la trabajador/a debe tener una antigüedad mínima de doce (12) meses en "La Organización". Si durante el periodo de licencia "La Organización" comprobara la desaparición de las causales invocadas se dejará sin efecto la misma, debiendo el/la trabajador/a reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado/a.

#### c) Cargos electivos o de representación política.

Cuando el/la trabajador/a de "La Organización" sea electo/a para ocupar cargos electivos o de representación política a nivel Nacional, Provincial o Municipal y se planteara la incompatibilidad con su función, tendrá derecho a usufructuar de licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a "La Organización" dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido/a o designado/a.

En los casos que los/as trabajadores/as de "La Organización" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos, se les podrá conceder licencia extraordinaria sin goce de haberes, desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al termino de las funciones para las que fue elegido/a.

#### d) Cargos electivos de representación gremial

El/la trabajador/a que fuera electo/a o designado/a 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" su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a la misma dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue electo/a o designado/a.

Si el cargo de conducción gremial para el que fuera electo/a o designado/a es rentado por la asociación gremial, la licencia será sin goce de haberes.

Si el cargo de conducción gremial para el que fuera electo/a o designado/a no es rentado por la asociación gremial, la licencia será con goce integro de haberes, debiendo abonarse su salario tal como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas.

*Roberto Cerchia ATE*



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quirós, Rubén D. Div. de Gest. de Recursos Institucionales y Humanos Subsecretaría de Trabajo



Se será responsable de la "Organización" el mantenimiento y provisión de los elementos para garantizar las condiciones satisfactorias de higiene y utilización en Sede Central y en sus Delegaciones. La limpieza y desinfección se realizará diariamente.

**Artículo 74°: Capacitación y formación del personal**

La Organización llevará a cabo una amplia política de capacitación y formación del personal en todas sus áreas orientadas, no solo a mejorar la calidad del servicio y a incrementar la productividad sino también a constituirse en un permanente mecanismo incentivador de promociones y ascenso para el mismo.

"La Organización" tendrá a su cargo los gastos que demanden las capacitaciones al personal convencionado, cuando sean incluidas dentro del plan de capacitación.

En caso de serle requerido, el/la trabajador/a deberá ser multiplicador/a y capacitar al personal convencionado con la aplicación de las nuevas técnicas o conocimientos adquiridos.

El plan de capacitación y su contenido serán puestos en conocimiento del personal a través de la Comisión de Relaciones Laborales.

**Artículo 75°: Régimen de rotación**

Con el Objetivo de promover la adquisición de conocimientos, habilidades y competencias específicas para progresar en la Carrera Administrativa dentro de la "Organización", se establece un Régimen opcional y transitorio de rotación de puestos de trabajo.

El régimen de rotación se implementará de la siguiente manera:

- a) Se elaborará un plan de rotación que especificará las áreas y funciones en las que cada trabajador/a podrá participar. Este plan será revisado y actualizado periódicamente en consulta con la Comisión de Relaciones Laborales.
- b) El plan de rotación establecerá la duración de la misma en cada área o función, teniendo en cuenta las necesidades operativas y las características individuales.
- c) Se proporcionará capacitación y orientación adecuadas a los/as trabajadores/as antes de su rotación, con el fin de asegurar una efectiva transmisión de conocimientos y habilidades.
- d) La rotación del personal será implementada de manera equitativa, procurando otorgarle acceso al régimen a todos los/as trabajadores/as que así lo deseen, en la medida de las posibilidades de "La Organización".

A los/las trabajadores/as que cumplan con el plan de rotación en forma satisfactoria se otorgará un puntaje que será tenido en cuenta para los Concursos.

La elaboración del Plan de Rotación será competencia de "La Organización" quien deberá remitirlo a la Comisión de Relaciones Laborales a los efectos de ésta realice

*Elene Lorenzini ATE*

*Rodrigo Ceilan ATE*

*Rodrigo Ceilan ATE*

*Rodrigo Ceilan ATE*

*Rodrigo Ceilan ATE*

*Comisión de Relaciones Laborales*

*TERESA VERA ATE*

*Rodrigo Ceilan ATE*

*TERESA VERA ATE*

las observaciones que considere pertinentes. La implementación del Régimen de Rotación deberá tener en cuenta:

- Las necesidades de las distintas áreas de la Dirección.
- La convivencia de los/las trabajadores/as involucrados y de sus superiores jerárquicos.
- Que siempre se garantice la prestación de los servicios mínimos en todas las áreas de "La Organización" involucradas

**Capítulo 9 FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR/A**

**ARTÍCULO 76°: Fallecimiento del trabajador/a**

En caso de producirse el fallecimiento de un/a trabajador/a en actividad, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo de el/la trabajador/a, sea designada por éste/a en su declaración jurada anual podrá de manera excepcional, ingresar a "La Organización", siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con los mismos derechos y beneficios que si hubiese ingresado por concurso.

Este beneficio deberá ser notificado por "La Organización" a todas las personas incluidas en la última declaración jurada anual presentada, dentro de los sesenta (60) días de producido el fallecimiento.

El derecho al ingreso excepcional previsto en este artículo, será ejercido por el/la beneficiario/a según el orden de prelación establecido por el/la trabajador/a, dentro del plazo de dos (2) años desde la notificación. Cumplido dicho término caducará el derecho a este beneficio.

El ingreso se producirá en el agrupamiento que corresponda según los estudios y la capacitación del/a beneficiario/a, y en el nivel inicial del mismo.

**Capítulo 10 COMISIÓN DE SERVICIO - OPERATIVO DE FISCALIZACIÓN**

**Artículo 77°: Comisión de servicio**

Se entiende por Comisión de servicio a la gestión laboral que debe realizar un/a trabajador/a en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones. Cuando la Comisión se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kilómetros del lugar habitual de sus funciones, percibirá los conceptos correspondientes, conforme la normativa vigente.

*TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*

*TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*, *TERESA VERA (P.E.)*

**Artículo 78°: Operativo de fiscalización**

En caso de estipularse Operativos que tengan por objeto la Fiscalización impositiva se otorgará una compensación especial de acuerdo a lo establecido en el artículo 96° del Título III del presente Convenio, a los/as trabajadores/as que sean parte del mismo.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. de Asesoría Institucional  
y Políticas  
Subsecretaría de Trabajo

**TITULO III**



**Capítulo 1**

**Artículo 79°: Escalafón Único, Funcional y Móvil.**

Es el conjunto de Agrupamientos y Niveles relacionados con la incumbencia, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a los/las trabajadores/as.

**Artículo 80°: Categorización del personal**

Los/as trabajadores/as de "La Organización" comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados, según la función que desempeñan, dentro de alguno de los Agrupamientos y Niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se establece en el presente Título.

**Artículo 81°: Definiciones básicas del Escalafón Único Funcional y Móvil**

Se establecen las siguientes definiciones básicas referidas a la clasificación (ordenamiento) dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que será representado por una Grilla conformada por los Agrupamientos que se identifican por letras (SG, ADE, TC y PF) y los Niveles que se identifican por números (1, 2, 3, 4 y 5).

**Artículo 82°: Agrupamiento**

Define al conjunto de trabajadores/as 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. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden: Servicios Generales (SG), Administrativo Especializado (ADE), Técnico (TC) y Profesionales (PF).

**SG - Servicios Generales.**

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye los servicios de limpieza, portería, cafetería, vigilancia, conducción de vehículos (choferes) y transporte/acarreo de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares.

También están comprendidas en este Agrupamiento todas aquellas actividades de mantenimiento (preventivo y correctivo), que requieren de conocimientos y destreza en el manejo de máquinas y/o herramientas, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas.

Handwritten signatures and names: TOBIAS UPAN, LINAEG. (P.E.), RODRIGUEZ Christian ATE, Elena Loiripon ATE, Sepúlveda ATE, ALFONSO PÉREZ DOLC (PE), ARISTI (PE), Abdonio Juan (PE), Claudio Luis ATE, JAMILA GONZALEZ (PEP), JAMES SERVICIOS TRABAJO.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga Ruben Darío  
Dir. Gral. de Asesoría Institucional  
y Políticas  
Subsecretaría de Trabajo

Handwritten signatures and names: TOBIAS UPAN, Sepúlveda ATE, ALFONSO PÉREZ DOLC (PE), ARISTI (PE), Abdonio Juan (PEP), Elena Loiripon ATE, JAMILA GONZALEZ (PEP), JAMES SERVICIOS TRABAJO, ALFONSO PÉREZ DOLC (PE), ARISTI (PE), Abdonio Juan (PEP), JAMILA GONZALEZ (PEP), CLAUDIO LUIS ATE.



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Cuervo Rubén Darío  
Dir. Gen. Relaciones Institucionales  
y Prevención  
Subsecretaría de Trabajo



exigencia, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su desempeño cierta especialización sujeta a frecuente control y orientación.

**Formación:** Título secundario completo y conocimientos prácticos básicos del puesto.

**Nivel 3. Servicios Generales 3:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado de exigencia, requiriendo experiencia y adecuada especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee nivel medio de autonomía en la toma de decisiones. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior/a inmediato/a

**Formación:** Título secundario completo, conocimientos prácticos básicos del puesto y experiencia acreditada en las funciones a desarrollar.

**Nivel 4. Servicios Generales 4:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un mayor grado de exigencia, requiriendo su desempeño una alta experiencia y especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee alto nivel de autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

**Formación:** Título secundario completo y probados conocimientos en el puesto de trabajo, con un razonable grado de capacitación inherente al mismo.

**Nivel 5. Servicios Generales 5:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un mayor grado de exigencia, requiriendo su desempeño una alta experiencia y especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones dentro del agrupamiento. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

**Formación:** Título secundario completo y probados conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

**ADE- Administrativo Especializado.**

**Nivel 1. Administrativo Especializado 1:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones, implicando la realización de tareas simples,

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'Vanessa Sepúlveda Trabajo', 'Roberto...', 'LIVAGU (P.E.)', and 'CCT RENTAS'.

**ADE – Administrativo Especializado.**

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen actividades relacionadas con la organización, gestión, ejecución y control de las tareas propiamente administrativas, de recursos humanos y asimilables tendientes al logro de los objetivos del servicio. (Recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, circularización de normas, etc.)

**TC – Técnico.**

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen actividades para las cuales se requiere conocimiento, habilidades o pericias, relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procesos y procedimientos necesarios para administrar, percibir y fiscalizar los tributos provinciales y otros ingresos.

**PF – Profesional.**

Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que realicen todas aquellas actividades incluidas en el Agrupamiento anterior, como asimismo la elaboración y desarrollo de los programas, procesos y procedimientos propios de las actividades de administración, percepción y fiscalización de los tributos provinciales y otros ingresos, para los cuales se requieren de título de grado cuya incumbencia profesional esté relacionada con los objetivos propios de "La Organización".

**Artículo 83º: Nivel**

Es la calificación por la complejidad y responsabilidad en las tareas dentro del respectivo Agrupamiento. Se identifican por números (1, 2, 3, 4 y 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento.

**SG- Servicios Generales.**

**Nivel 1. Servicios Generales 1:**

**Función:** Comprende las tareas de apoyo relativas al sector en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones, no requiriendo su desempeño especialización alguna, ejecutando tareas rutinarias de fácil comprensión y sujetas a permanente control y orientación.

**Formación:** Título Secundario completo.

**Nivel 2. Servicios Generales 2:**

**Función:** Comprende las tareas rutinarias más complejas, en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'FUSAD UACU', 'Roberto...', 'LIVAGU (P.E.)', and 'CCT RENTAS'.



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. **GUAYB**

Quiroga Ruben Dario  
Dir. Gral. de Normas Institucionales y Plantas  
Subsecretaría de Trabajo



de rutina y de apoyo a trabajos de mayor complejidad que se realizan en el sector, sujeto a permanente control y orientación.

**Formación:** Título secundario completo y conocimientos prácticos básicos de la función a desarrollar

**Nivel 2. Administrativo Especializado 2:**

**Función:** Comprende las tareas rutinarias en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencias, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su desempeño conocimientos específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta a frecuente control y orientación.

**Formación:** Título secundario completo y conocimientos prácticos y/o teóricos respecto de los procedimientos administrativos e informáticos básicos. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.

**Nivel 3. Administrativo Especializado 3:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado elevado de exigencias, implicando su desempeño el manejo de herramientas y procedimientos administrativos de su sector laboral, tanto en la gestión como en la ejecución, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee nivel medio de autonomía en la toma de decisiones. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior/a inmediato/a.

**Formación:** Título secundario completo, con conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.

**Nivel 4. Administrativo Especializado 4:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño la programación, coordinación y supervisión de determinados trabajos y la optimización de los resultados obtenidos. Transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee alto nivel de autonomía en la toma de decisiones. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

**Formación:** Título secundario completo, con conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto.

**Nivel 5. Administrativo Especializado 5:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencia. Realiza, coordina y audita trabajos generales o específicos. Transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores. Posee máximo nivel de autonomía en la toma de decisiones dentro del agrupamiento. Recibe eventual supervisión de su superior/a inmediato/a.

**Formación:** Título secundario completo, con conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculados al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica. Debe certificar la capacitación exigida para el puesto

**TC- Técnico.**

**Nivel 1. Técnico 1:**

**Función:** Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, mínimo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su desempeño conocimientos básicos de la especialidad y aplicación de normas técnicas elementales de acuerdo a la práctica y uso conforme con metodología preestablecida. Las mismas serán programadas por sus superiores/as y realizadas bajo supervisión permanente.

**Formación:** Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización".

**Nivel 2. Técnico 2:**

**Función:** Comprende las tareas de complejidad baja, en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencia, relativo nivel de autonomía en la toma de decisiones, requiriendo su desempeño conocimientos específicos y aplicación de normas técnicas, realizadas bajo frecuente supervisión de sus superiores/as.

**Formación:** Título Técnico Universitario de pregrado o terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización".

**Nivel 3. Técnico 3:**

**Función:** Comprende las tareas de complejidad media, en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un alto conocimiento de su especialidad. Coordina y supervisa las tareas de los niveles inferiores. Posee nivel medio de autonomía en la toma de decisiones. Recibe instrucciones de carácter general y posee capacidad de transmisión de conocimientos a niveles inferiores.

TESTAS UPEW

CONDICIONES CASHAN ATE

SEP VINO ATE

Alfonso Jara (PEP)

Wences Sepúlveda (TRABAJO)

Julio (PEP)

Eleonora Ara ATE

Profession UPEW

EP VINO ATE

Elene Coman ATE

Elene Coman (PEP)

LIVAGG. (PE)

ARIST (PE)

ARIST Peter de (PE)

Wences Sepúlveda (TRABAJO)

Roberto Carina ATE

Roberto Carina (PEP)





CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiroga Rubén L.  
Dir. Gral. Recursos Humanos  
y Personales  
Subsecretaría de Trabajo



**Artículo 84°: Encuadramiento**

Es la clasificación por función y la calificación por niveles de capacitación y/o conocimientos en la tarea o actividad. Se identifican por Agrupamientos (Servicios Generales, Administrativo Especializado, Técnico y Profesional) y Niveles (1, 2, 3, 4 y 5), siendo el número uno (1) el de menor nivel.

Los distintos niveles integrantes de un Agrupamiento representan la Carrera Administrativa dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con Niveles de otros Agrupamientos.

**Artículo 85°: Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles**

Es la clasificación y definición de cada uno de los niveles dentro de cada agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos generales para cada uno de ellos y se les sumarán las condiciones específicas definidas para la función en el nivel indicado.

**Artículo 86°: Grilla del Escalafón Único Funcional y Móvil**

Es la representación gráfica del Escalafón Único Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada en la que se identifica Agrupamiento y Nivel, donde deberá incluirse al/a trabajador/a de Planta Permanente y Temporaria de "La Organización".

De conformidad con los conceptos definidos en el presente capítulo, se establece en la Organización el presente Escalafón Único Funcional y Móvil quedando representado por la siguiente grilla:

Grilla	Agrupamientos				
	Nivel	PF Profesional	TC Técnico	AD Administrativo	SG Servicios Generales
Encuadramientos	5	Profesional 5	Técnico 5	Administrativo Especializado 5	Servicios Generales 5
	4	Profesional 4	Técnico 4	Administrativo Especializado 4	Servicios Generales 4
	3	Profesional 3	Técnico 3	Administrativo Especializado 3	Servicios Generales 3
	2	Profesional 2	Técnico 2	Administrativo Especializado 2	Servicios Generales 2
	1	Profesional 1	Técnico 1	Administrativo Especializado 1	Servicios Generales 1

**Artículo 87°: Ingreso**

- a. Para que pueda producirse el ingreso es condición indispensable la existencia previa de la vacante en "La Organización".
  - b. La vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:
    - b.1. Concurso Interno dentro de "La Organización";
    - b.2. Concurso Interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial;
    - b.3. Concurso Abierto Externo al ámbito de la Administración Pública Provincial;
- En todos los casos, intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales.

**Capítulo 2**

**Artículo 88°: Carrera Administrativa**

Es la progresión del trabajador a través de los distintos tramos, niveles y cambio de agrupamientos y se regirá por los siguientes principios:

- a. Igualdad de oportunidades;
- b. Transparencia en los procedimientos;
- c. Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "la Organización";
- d. Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeños para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- e. La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera.
- f. Aplicación del Régimen de Concursos, en los supuestos que corresponda.

La Carrera Administrativa será a través de:

- a) Promoción Horizontal (PH);
- b) Ascenso Vertical.

**Artículo 89°: Promoción Horizontal (PH)**

Es la progresión del/a trabajador/a en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La Promoción Horizontal (PH) se realizará sobre la base de la Evaluación de Desempeño, en la que se encontrará incluida la capacitación, como aspecto relevante de la matriz de evaluación.

*Handwritten notes:*  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "Evaluación ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)

*Handwritten notes:*  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Evaluación ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)

*Handwritten notes:*  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Evaluación ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)

*Handwritten notes:*  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Evaluación ATE" (with arrow pointing to the table)  
 - "100% de la base" (with arrow pointing to the table)  
 - "Categorías ATE" (with arrow pointing to the table)



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Georgina Huber Blanco  
Dr. Gral. Funciones Institucionales y Particulares  
Subsecretaría de Trabajo



La remuneración básica se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador.

### Pautas para la Promoción Horizontal.

- A) Para el caso en que no exista ninguna Evaluación de Desempeño, el trabajador será promovido;
- B) Para el caso en que se realice solo una de las evaluaciones de desempeño, el trabajador será promovido;
- C) Para el caso en que se hayan efectivizado las dos Evaluaciones de Desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas evaluaciones, que deberá ser igual o mayor al puntaje de 60/100 puntos.

Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán anualmente, por un (1) periodo de doce (12) meses. Se establece como fecha de corte el día 30 de junio de cada año. El proceso de Evaluación de Desempeño, debe concluirse en un plazo de noventa (90) días corridos, a contar a partir del 1 de Julio de cada año o día hábil posterior. Este plazo comprende la publicación de las calificaciones.

### Artículo 90º: Ascenso Vertical

Es la progresión del/a trabajador/a en los distintos Niveles y Agrupamientos. Para que se pueda producir el Ascenso Vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en la Organización que deberá ser cubierta mediante el Régimen de Concursos.

- a. **Cambio de Nivel:** Es la progresión del trabajador en los distintos Niveles dentro de un mismo Agrupamiento.
- b. **Cambio de Agrupamiento:** Es el acceso del trabajador a un nivel de un Agrupamiento distinto al de origen.

### Capítulo 3

#### Artículo 91º: Estructura Salarial Básica

El/la Trabajador/a comprendido/a 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 presente Estructura Salarial Básica.

AGRUPAMIENTO	NIVELES							
	PF			PF1	PF2	PF3	PF4	PF5
TC				TC1	TC2	TC3	TC4	TC5
AD		ADE1	ADE2	ADE3	ADE4	ADE5		
SG	SG1	SG2	SG3	SG4	SG5			
Coef. Salarial	1	1,3	1,6	1,9	2,2	2,5	2,8	3,1
Coef. Crecimiento	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3

### Capítulo 4

#### Artículo 92º: Bonificaciones y adicionales

Se reconocen y establecen las siguientes bonificaciones y adicionales para los/as trabajadores/as comprendidos/as en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

##### Bonificaciones Remunerativas

Se incluye en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base de cálculo de: a) Zona Desfavorable (e Inhóspita), b) Sueldo Anual Complementario c) Aportes y Contribuciones Previsionales y Asistenciales.

#### Artículo 93º: Antigüedad

La Bonificación por Antigüedad se determinará y se abonará conforme a lo siguiente:

El dos coma doce por ciento (2,12%) del básico de la categoría SG-1 (Servicios Generales 1), más el seis por mil (6‰) del básico de cada trabajador. Al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicio del trabajador.

[(Salario Básico SG1 x 0,0212) + (Categoría de revista x 0,006)] por Cantidad de años de servicio de cada trabajador/a.

#### Artículo 94º: Bonificación por título

La Bonificación por Título se abonará conforme a lo establecido a continuación:

- a) Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
- b) Título de especialización que demande como mínimo un (1) año de duración: treinta y cinco por ciento (35%) del sueldo básico de su categoría.
- c) Título Universitario de Grado: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.
- d) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior con validez oficial que demande (3) años de duración o menos: veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.
- e) Título Técnico de nivel secundario y/o Título Secundario con diplomatura con incumbencia en la Administración Tributaria, que demande de uno (1) o más años: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.
- f) Título Secundario, excluido Título Técnico: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.

*Handwritten signature: P. Rossi*

*Handwritten signature: M. Rossi*

*Handwritten signature: S. Rossi*

*Handwritten signature: M. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*

*Handwritten signature: P. Rossi*

*Handwritten signature: P. Rossi*

*Handwritten signature: P. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*

*Handwritten signature: Y. Rossi*



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CON.SRE.-

Quiroga Ruben Dario  
Dir. Gen. Ingresos Inmobiliarios y Furtivos  
Subsecretaría de Trabajo



**Artículo 97°: Promoción Horizontal**

Es la compensación salarial del/a trabajador/a por su desempeño en el mismo nivel conforme a lo siguiente:

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 89°, el tramo corresponde a periodos de dos (2) años y a cada tramo corresponde asignar el cuatro por ciento (4%) del salario básico del/a trabajador/a.

Los porcentajes alcanzados por cada trabajador/a en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento inclusive, en los cambios de nivel y agrupamiento.

**Artículo 98°: Convenio DPR**

Se abonará a todo/a trabajador/a regido/a bajo este Convenio Colectivo de Trabajo de la siguiente manera:

- a) Trabajadores/as del agrupamiento SG – SERVICIOS GENERALES: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría SG5.
- b) Trabajadores/as del agrupamiento ADE – ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría ADE5.
- c) Trabajadores/as del agrupamiento TC – TÉCNICO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría TC5.
- d) Trabajadores/as del agrupamiento PF – PROFESIONAL: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría PF5.

**Artículo 99°: Zona Desfavorable. Zona Geográfica o inhóspita**

- a) Zona Desfavorable. Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.
- b) Zona Geográfica o inhóspita. Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

**Artículo 100°: Retribución Anual por Licencia Ordinaria**

Los/as trabajadores/as percibirán una retribución anual por vacaciones, de conformidad a los siguientes términos:

El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria, será realizado con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma sea informada al departamento de Recursos Humanos de "La Organización", o al sector o área que en el futuro la reemplace, con antelación al cierre de las novedades mensuales. O bien, excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos que no ingrese el pedido dentro de los plazos de cierre establecidos para la recepción de la información mensual del sueldo. El

- g) Títulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años de duración: se aplicará el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría.
- h) Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: siete coma cinco por ciento (7,5%) del sueldo básico de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al/la trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica definida.

No podrá abonarse más de una bonificación por título reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

**Artículo 95°: Horas Suplementarias**

Serán abonadas por "La Organización" conforme al siguiente criterio:

La retribución por Hora Suplementaria se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total y permanente mensual del/a Trabajador/a, sin tener en cuenta el adicional Fondo Estimulo Rentas (FER), por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la jornada normal de trabajo.

La retribución por hora establecida precedentemente, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la Hora Suplementaria se realice:

- Entre las 22 y las 6 horas: cien por ciento (100%).
- En domingos o feriados nacionales: cien por ciento (100%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.
- En días sábados y no laborables: cincuenta por ciento (50%), salvo en los casos de actividades que se desarrollan exclusivamente en tales días.

No procederá el pago de los servicios extraordinarios en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, las que podrán acumularse mensualmente para completar ese lapso.

**Artículo 96°: Bonificación por operativo de Fiscalización**

Se otorgará la presente Bonificación de carácter remunerativo a los/as trabajadores/as, que participen de todo operativo que implique Fiscalización impositiva, una bonificación equivalente al 2.70% del básico de la categoría PF5 por día, previa certificación del Director Provincial del Rentas.

*TESTADA  
JPCW*

*SECRETARÍA  
ATE*

*Elmo Carreras  
ATE*

*ATA  
Jard  
(PEP)*

*LAVAGG. (PE)*

*ATA  
SECRETARÍA  
TRABAJO*

*garcía  
PEP*

*RODRIGUEZ  
CARRERA  
ATE*

*Cherrie  
ATE*

*Dir. Gen.  
Ingresos y Furtivos  
TRABAJO*

*garcía  
CARRERA  
PEP*

*ATA  
ATE*

*TESTADA  
JPCW*

*SECRETARÍA  
ATE*

*Elmo Carreras  
ATE*

*LAVAGG. (PE)*

*ATA  
ATE*

*ATA  
ATE*

*ATA  
ATE*



CERTIFICO que es copia fiel del original de fecha 10 de mayo de 2013

Quiroga Rubén Darío  
Dir. Gen. de Previsión Social y Previsión  
Subsecretaría de Trabajo



**Artículo 105°: Vacaciones no gozadas**

Cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año, más las vacaciones pendientes no prescritas.

**Capítulo 5**

**Artículo 106°: Fondo Estimulo Rentas (FER)**

Se reconoce para los/as trabajadores/as de "La Organización", incluidos/as en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la bonificación Fondo Estimulo Rentas del UNO PORCIENTO (1%) del importe mensual de la recaudación de los impuestos, tasas, multas, accesorios y otros gravámenes cuya percepción y fiscalización se encuentran a cargo de la Dirección Provincial de Rentas, el que será distribuido todos los meses, y liquidado por mes vencido, de acuerdo a la metodología de cálculo establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, y lo consignado en los apartados siguientes.

Considerando liquidar:

- a) Un 50% de la bonificación Fondo Estimulo por presentismo,
- b) Un 50 % de la bonificación Fondo Estimulo estará compuesto por: 1) un 30% por calificación laboral y 2) Un 20% por evaluación de desempeño.
- c) Reconocer un tope del 100% del sueldo bruto de cada trabajador/a sujeto a aportes y contribuciones al Instituto de Seguridad Social del Neuquén.
- d) Reconocer el excedente del Fondo Estimulo Rentas (FER) que surge por la aplicación del tope, el que se adicionará a la liquidación del mes siguiente.
- e) Reconocer el traslado del excedente año a año.

Se establece que a los/as trabajadores/as no convenionados/as que presten servicios efectivos en "La Organización", le corresponderá el cero coma quince centésimos por ciento (0,15%) del total de la recaudación de los impuestos, tasas, multas, accesorios y otros gravámenes cuya percepción y fiscalización se encuentran a cargo de la Dirección Provincial de Rentas. Dicho importe será distribuido todos los meses, y liquidado por mes vencido, de acuerdo a la metodología de cálculo vigente al 31/12/2013.

**Artículo 107°: Detracciones**

Si durante el periodo del año calendario se produjeran faltas injustificadas, corresponderá descontar el 30% del concepto por la primera ausencia, el 60% por dos faltas y el 100% cuando se acumulen tres o más ausencias sin justificar, sobre el total del monto determinado sobre el tope del cincuenta por ciento (50%) de Presentismo.

pago se realizará en forma proporcional a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el/la trabajador/a usufructuará. A los mismos, se le adicionarán los correspondientes días de viaje.

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

Se considerará la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el/la trabajador/a, a excepción del Fondo Estimulo Rentas. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20) y se multiplicará por los días de licencia anual ordinaria a usufructuar.

Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el/la trabajador/a.

Al monto determinado para la retribución de vacaciones se le adicionara las bonificaciones por zona desfavorable y el adicional por zona geográfica o inhóspita en caso de corresponder.

**Artículo 101°: Sueldo Anual Complementario (SAC)**

Será de aplicación lo establecido por la legislación nacional y provincial que regula la materia.

**Artículo 102°: Aportes y Contribuciones**

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

A tales efectos, será de aplicación lo dispuesto por el gobierno provincial para el personal de la Administración Pública Provincial.

**Artículo 103°: Asignaciones Familiares**

Será de aplicación la Legislación provincial que regula la materia.

**Bonificaciones no Remunerativas**

**Artículo 104°: Refrigerio**

En caso que "La Organización" no provea el refrigerio, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir una Compensación del quince por ciento (15%) del salario Básico de la categoría ADE1.

*Quiroga Rubén Darío*  
Subsecretaría de Trabajo



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mí. CONSTE.-

Quirós Rubén Darío  
Dir. Gral. de Cuentas, Ingresos y Pensiones  
Subsecretaría de Trabajo



**Artículo 113°: Liquidación Fondo Estimulo Rentas (FER)**

En todos los casos la liquidación del Fondo Estimulo Rentas se efectuará por "La Organización".

La detracción se hará efectiva en el mes en que se produzca la ausencia, teniendo como referencia el porcentaje a descontar del acumulado de ausencias en el período anual calendario.

En caso que el/la trabajador/a hiciera uso de la licencia por asuntos particulares, se admitirán hasta cuatro (4) inasistencias por año calendario, justificadas en el usufructo de dicha licencia; los excesos sobre el máximo anterior se deducirán de acuerdo a los siguientes parámetros:

- a) 1er día: 10% de reducción;
- b) 2do día: 20% de reducción;
- c) 3er día: 30% de reducción;
- d) 4to día: 40% de reducción;
- e) A partir del 5to día: 50% de reducción;

Todos los porcentajes serán tomados del 50% del Fondo Estimulo Rentas por Presentismo.

**Artículo 108°: Evaluación de Desempeño en Fondo Estimulo**

Para el ítem evaluación de desempeño de Fondo Estimulo Rentas (FER) se tomará en consideración el puntaje de la evaluación de desempeño realizada para la Promoción Horizontal.

En el caso que no exista la misma, la distribución se efectuara por partes iguales.

**Artículo 109°: Sueldo Anual Complementario**

Conjuntamente con la liquidación del Sueldo Anual Complementario (SAC) se liquidará el idéntico concepto de la Bonificación Fondo Estimulo, manteniendo el procedimiento actual.

**Artículo 110°: Excedente**

Es la diferencia entre el monto total a distribuir del Fondo Estimulo Rentas (FER) y el monto total distribuido.

**Artículo 111°: Procedimiento de cálculo de Fondo Estimulo Rentas (FER)**

La metodología de cálculo para el cincuenta por ciento (50%) que comprende la calificación laboral y la evaluación de desempeño se realizará conforme a los parámetros establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo manteniendo la metodología de cálculo llevada hasta la actualidad.

**Artículo 112°: Publicidad Fondo Estimulo Rentas (FER)**

La liquidación del Fondo Estimulo Rentas será de libre acceso al personal de "La Organización".

**Capítulo 6**

**CARGOS DE CONDUCCION**

Ocupar un cargo de conducción implica, en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico-funcionales que le asigne "La Organización" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias, la cual podrá prolongarse a fin de cumplir los compromisos asumidos por "La Organización" en las funciones que le competen.

**Artículo 114°: Régimen aplicable**

Los/as trabajadores/as accederán a los Cargos de Conducción por el Régimen de Concursos, que tendrán una duración de tres (3) años. Percibirán además de la "Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción" (RFC), el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en éste Título.

**Artículo 115°: Cargos de Conducción Convencionados.**

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo la conducción quedara compuesta por:

- a) Director/a: contará con un mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento.
- b) Jefe/a de Departamento: contará con un mínimo de cuatro (4) trabajadores/as a cargo o una Jefatura de División.
- c) Jefe/a de Delegación: corresponde para quienes se encuentran al frente de las distintas delegaciones del interior y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y será equiparada salarialmente al Jefe/a de Departamento.
- d) Jefe/a de División: contará con un mínimo de tres (3) trabajadores/as efectivos/as a su cargo o una (1) Jefatura de sección.
- e) Jefe/a de Sección: contará con un mínimo de dos (2) trabajadores/as a su cargo.

**Artículo 116°: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)**

El/la trabajador/a que ocupe un Cargo de Conducción percibirá esta bonificación remunerativa bonificable por zona. Dicha bonificación se calculará sobre el salario

*Vanessa*

*Estimulo*

*ATE*

*Antonio Juan*

*Vanessa*



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuvo ante...

Quiroga Rubén Darío  
Dir. Gral. de Acciones Institucionales y Políticas  
Subsecretaría de Trabajo



Si la antigüedad efectiva en la Organización fuera igual o mayor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La base para el cálculo de la compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres meses anteriores a la fecha establecida para la extinción de la relación laboral (excluidos los adicionales no remunerativos), a efectos de acogerse a la jubilación ordinaria.

En caso que el/la trabajador/a se encuentre prestando funciones en un cargo no convenionado o revista una situación distinta de su puesto base, la base de cálculo será la equivalente a su puesto base.

En caso que el/la trabajador/a se encuentre prestando funciones en un cargo de conducción convenionado en el Organismo de origen (DPR), la base será el promedio mensual de la remuneración bruta excluidos los adicionales no remunerativos, correspondientes a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación en dicho puesto.

Este beneficio comenzará a regir a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Handwritten signatures and names: VANESA SERRALLO TRABAJO, ARISTO (PE), ALBERTO ESTERILLO (PE), APOLONIO JUAN (PEP), SERGIO S. ATE, CARLOS M. ATE, VANESA SERRALLO TRABAJO, TOSY ORC, JULIA GUIN (PEP), and others.

básico del Nivel Profesional (PF) 5, conforme los porcentuales graficados y expuestos a continuación:

CARGO	BONIFICACION
DIRECTOR/A	40% de PF 5
JEFE/A DE DEPARTAMENTO	30 % de PF 5
JEFE/A DE DELEGACION	30 % de PF 5
JEFE/A DE DIVISION	15 % de PF 5
JEFE/A DE SECCION	10 % de PF 5

**Artículo 117°: Subrogancia**

Quando el/la trabajador/a que se desempeñe en un cargo de conducción, se aleje por un periodo mayor a treinta (30) días de su función normal y habitual, el cargo deberá ser cubierto por un/a trabajador/a que reúna las condiciones para ocupar dicho cargo. Transcurrido más de dicho período, el/la subrogante tendrá derecho a percibir esta bonificación y el complemento cargos de conducción, las cuales se abonarán por todo el periodo trabajado en esa función (desde el primer día que inició la subrogancia).

Si se produjera la renuncia, la jubilación o el fallecimiento que motive la ausencia definitiva de el/la titular de un Cargo de Conducción, el/la mismo/a será ocupado, con carácter de titular a efectos de completar el período concursado, por el/la trabajador/a que siga en el orden de mérito originado en el último concurso percibiendo la bonificación Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) desde el primer día de ocupación del cargo.

**Capítulo 7**

**Artículo 118°: Compensación Especial por Jubilación.**

El/la trabajador/a, que acceda a la jubilación ordinaria percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

- a. Si la antigüedad efectiva en la Organización fuera igual o mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- b. Si la antigüedad efectiva en la Organización fuera igual o mayor a veinte (20) años, y menor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

Handwritten signatures and names: TOSY ORC, VANESA SERRALLO TRABAJO, YULIA GUIN (PEP), APOLONIO JUAN (PEP), and others.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. CCNASTE.-

Outorga Huben Dario  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
Patronal  
Subsecretaría de Trabajo



**TITULO IV**

**DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS**

**Capítulo 1**

**DISPOSICIONES ESPECIALES**

**Cláusulas Especiales.:** Son aquellas que tienen vocación de permanencia y que regulan aspectos específicos del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 119°: Personal de La Organización en Cargos excluidos del C.C.T.**

Los/as trabajadores/as pertenecientes a la planta convenionada de "La Organización" que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio, durante el período de su gestión no estarán alcanzados/as por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente.

A la finalización de su gestión el/la trabajador/a deberá ser reincorporado al mismo agrupamiento y nivel que poseía al comienzo de la misma, debiendo realizar tareas acordes a su agrupamiento y nivel.

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad, una vez que el/la trabajador/a finalice su gestión en los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

**Artículo 120°: Derechos Gremiales**

En el marco de la Ley Nacional N° 23.551 (Régimen de Asociaciones Sindicales), sus modificatorias y normas concordantes, "La Organización" reconoce los siguientes derechos gremiales:

**Artículo 121°: Cuota Sindical**

"La Organización" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente, a los/as trabajadores/as afiliados/as que le indiquen las autoridades de los sindicatos y depositará los importes totales recaudados para cada uno/a de ellos/as en la cuenta de los mismos.

**Artículo 122°: Contribución Convencional**

"La Organización" retendrá en concepto Contribución Convencional el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta sujeta a aportes de cada uno/a de los/as trabajadores/as comprendidos/as en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos

signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores/as afiliados/as a cada uno de ellos. La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Las retenciones de cada mes deberán depositarse hasta el día quince (15) del mes siguiente.

Quedan exceptuados de esta contribución, aquellos/as trabajadores/as afiliados/as a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 123°: Publicidad Gremial**

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

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre La Organización y los/as representantes gremiales.

**Artículo 124°: Licencia Gremial**

El/la trabajador/a que fuera electo/a o designado/a para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la Autoridad de Trabajo tendrá derecho, a gozar de la licencia establecida en el Título II, en los términos y con los alcances allí previstos.

**Artículo 125°: Reconocimiento de Delegados/as Gremiales. Permisos Gremiales**

"La Organización" otorgará a cada uno/a de los/as Delegados/as, un crédito mensual de cuarenta (40) horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento.

**Artículo 126°: Trabajadores/as designados/as en comisiones previstas en el C.C.T. Permisos**

"La Organización" instrumentara permisos especiales a favor de los/as trabajadores/as que fueran designados/as como miembros/as de las Comisiones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las tareas encomendadas, conforme se reglamente oportunamente.

**Artículo 127°: Espacio Físico**

"La Organización" dispondrá para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina funcional, adecuada y segura con

Handwritten signature: *[Signature]*  
ATE



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. CONSTE.

Quilmes RUBEN BIANO  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
Provincia de Mendoza  
Subsecretaría de Trabajo



espacio y medios adecuados (conectividad telefónica e internet) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los/as trabajadores/as de "La Organización". El espacio se ubicará en el edificio sede central.

**Artículo 128°: Ascensos del Personal de Planta Permanente a la fecha de entrada en vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo**

El personal de planta de "La Organización" tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el Régimen de Ascenso dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo, aun cuando no cuenten con los requisitos de formación establecidos para los distintos niveles del Agrupamiento Servicios Generales (SG).

El personal convencionado de "La Organización" tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascenso dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo, aun cuando no cuenten con los títulos o nivel de formación requeridos para el Agrupamiento Administrativo (AD).

El personal que, a la fecha de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, integre la planta permanente de "La Organización" tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascensos y promociones escalafonarias del Agrupamiento Técnico (TC) dispuesto en este Convenio, aun cuando no cuenten con los títulos o nivel de formación requerido para dicho agrupamiento.

El personal que, a la fecha de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo, integre la planta permanente de la Organización, tendrá la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascensos del Agrupamiento Profesional (PF) dispuesto en este convenio, aun cuando no cuenten con los títulos de postgrado exigidos en los niveles 4 y 5 de dicho agrupamiento. "La Organización" instrumentará los cursos de formación que los niveles de los distintos agrupamientos requieran para el desarrollo de las funciones.

**Artículo 129°: Reconocimiento cargos de representación**

Se otorgará un cambio de nivel al inmediato superior de su escalafón a todo/a trabajador/a convencionado/a que:

- a) fuere designado/a y/o electo/a para desempeñar funciones excluidas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por un período mínimo de dos (2) años.
- b) goce de licencia gremial, con o sin haberes, para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargos en los Consejos Directivos nacionales, provinciales, regionales o seccionales, conforme los estatutos de los Sindicatos, al cumplir su mandato estatutario.

Este cambio de nivel se hará efectivo en el mes posterior al vencimiento del plazo fijado, aun cuando el/la trabajador/a sea nuevamente designado/a y/o electo/a para un cargo conforme lo previsto precedentemente.

Este cambio de nivel inmediato superior se otorgará por cada período sucesivo transcurrido en el ejercicio de la función o cargo desempeñado.

Este procedimiento se aplicará siempre que el/la trabajador/a culmine un mandato de conducción estatutario, excepto que el/la trabajador/a esté encuadrado en el máximo nivel de su escalafón.

**Artículo 130°: Antigüedad efectiva en "La Organización"**

A los efectos de la antigüedad, se computará como ingreso el día que el/la trabajador/a comience sus funciones en "La Organización", independientemente de la modalidad contractual que hubiese existido.

**Capítulo 2**

**Artículo 131°: Disposiciones Transitorias**

Son todas aquellas disposiciones que hacen a la efectiva implementación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Quedan comprendidas las tareas de las comisiones, y todas las acciones conducentes a tal fin.

**Artículo 132°: Concursos**

Se deja establecido que, en el transcurso de seis meses, contados a partir de la homologación del texto del presente Convenio Colectivo de Trabajo, la DPR procederá a gestionar administrativamente los concursos de ascensos del personal convencionado, de acuerdo a las vacantes existentes al momento de la firma del presente convenio.

**Artículo 133°: Salario Básico**

Se establece como salario mínimo de la Estructura Salarial Básica para la categoría Servicios Generales 1 (SG1) la suma de pesos sesenta y seis mil diecinueve con noventa y cuatro centavos (\$66.019,94) al 31 de agosto del 2023. Dicha suma será actualizada conforme los índices de actualización pautados entre las Entidades Gremiales y el Gobierno Provincial.

**Artículo 134°:**

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/as trabajadores/as alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'RUBEN BIANO' and 'VIVIANA SERAVALLO'.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'RUBEN BIANO' and 'VIVIANA SERAVALLO'.

Handwritten signatures and initials at the bottom left, including 'ARISTO (PEP)' and 'LAVASO (P.L.)'.

Handwritten signatures and initials at the bottom right, including 'ARISTO (PEP)' and 'LAVASO (P.L.)'.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. CONSTE.-

Ensalada Ruben Darío  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales  
Particular  
Subsecretaría de Trabajo



compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viáticos y otras compensaciones análogas que se originan por el desempeño de la función. Dicho concepto será considerado de acuerdo al artículo 82º párrafo 4º y artículo 86º, inciso e), de la Ley de Impuestos a las Ganancias – Texto Ordenado por Decreto Nº 824/2019 – a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios análogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningún caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto.

**Capítulo 3**

**RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS (RAPE)**

**Artículo 135º: Consideraciones Generales.**

La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias estará a cargo de "La Organización" la que a tal fin tendrá en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad, transparencia y equidad, las normas del EPCAPP y las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 136º: Plazo**

El proyecto del régimen deberá estar elaborado y comunicado a la CIAP en un plazo que no supere a los ciento cincuenta (150) días hábiles a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 137º: Contenidos**

Este régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y promociones horizontales, dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimientos y pautas para la evaluación de desempeño y consideraciones para el reconocimiento de la idoneidad y empirismo.

Estas disposiciones tendrán carácter no taxativo y se desarrollan a continuación:

1. A los efectos de los ascensos y/o cambios de Agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de antecedentes del/a trabajador/a:
  - a. Estudios cursados y títulos obtenidos,

- b. Evaluación de desempeño;
  - c. Reconocimiento de idoneidad y empirismo si correspondiere.
  - d. Evaluación concreta mediante examen teórico y/o práctico de las capacidades del/a trabajador/a postulante para tareas y responsabilidades correspondientes al nuevo encuadramiento.
2. Promoción horizontal: tendrá como elemento valorativo la evaluación de desempeño, según lo establecido en el Título III.

**Capítulo 4**

**Artículo 138º: Reconocimiento de la Antigüedad**

A los efectos del pago de la Bonificación Antigüedad, se considerará como tal el tiempo que efectivamente el/la trabajador/a ha prestado servicios en "La Organización", en el Estado Nacional o Provincial.

**Artículo 139º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria**

Este beneficio comenzará a regir a partir de la licencia generada desde la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 140º: Fondo Estimulo Rentas (FER)**

- a. A la primera liquidación del Fondo Estimulo Rentas realizada en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se le adicionarán las sumas excedentes existentes en carácter de saldos de excedente acumulados del último Fondo Estimulo Liquidado con el sistema vigente a la fecha de homologación.
- b. Desde el inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta la primera Evaluación de Desempeño, la distribución sobre este proporcional, veinte por ciento (20%), se hará por partes iguales.

**Artículo 141º: Aplicación de Convenio**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 01 de noviembre del 2023, excepto para los casos en que se hubiera convenido otra fecha de aplicación.

**Artículo 142º: Integración de la Comisión Conciliadora (Ley 1974, Art. 16)**

En cumplimiento con lo dispuesto en el artículo 16 de la ley provincial 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales,

*[Handwritten signature]*  
Española  
ATE



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo ante mí vista. ~~COMISIÓN~~

Carolina Hubert Datto  
Dir. Gral. Relaciones Institucionales y Patronales  
Subsecretaría de Trabajo



Las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos miembros/as titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los/as designados/as tendrán mandato a partir de la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se designen sus reemplazos. En estos casos, se deberá notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra parte mediante nota suscripta por "La Organización" o el/la Secretario/a General del Sindicato según corresponda.

**Artículo 143°: Disposiciones de forma**

Se deja sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente.

**Artículo 144°: Constitución de Domicilio**

El Poder Ejecutivo constituye su domicilio en calle Alcorta 283, la Asociación de Trabajadores de Estado (ATE) en la calle Irigoyen 554 y la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN) en calle Salta 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

**Artículo 145°: Competencia Judicial**

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo a la Jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otro fuero o jurisdicción que pudiera corresponder en función de la materia o de las personas.

Se suscriben cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto; uno (1) para los representantes del Poder Ejecutivo, uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y uno (1) para la Unión de Personal Civil de la Nación (UPCN).

Firmantes y representatividad, lugar y fecha.

*Handwritten signatures and notes on the left margin.*

*Handwritten signature: Roberto...*

*Handwritten signature: VANESSA TRABAJO*

*Handwritten signature: Elena...*

*Handwritten signature: TERESA UPCN*

*Handwritten signature: ANITA (PE)*

*Handwritten signature: Yanibe Quisón (PE)*

*Handwritten signature: LIVIA (PE)*

*Handwritten signature: Alejandro Jun (PE)*

# ¿Que es un CCT?

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

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

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

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

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

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

## Comisiones mixtas Permanentes Específicas

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

Las comisiones establecen su propia

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

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

### ► COMISIÓN DE CONCURSOS

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

### ► COMISIÓN DE EVALUACIÓN de DESEMPEÑO

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

### ► COMISIÓN DE CAPACITACIÓN

Los miembros de esta Comisión se encargan de aportar a la construcción de un Plan de Capacitación Continua acorde a cada área así como garantizar la implementación de sus actividades.

### ► COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE.

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

# Origen de los CCT

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

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

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

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

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

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

## DERECHOS CONTEMPLADOS EN UN CCT

▶ Estabilidad laboral. ▶ Carrera administrativa

▶ Jerarquización del trabajador a partir de la creación de agrupamientos de las tareas específicas. ▶ Concursos de ascensos.

- ▶ Nuevo régimen de licencias.
- ▶ Capacitación permanente.
- ▶ Ropa de trabajo y elementos de seguridad. ▶ Vacaciones bonificadas

## Carrera administrativa

### ▶ Promoción horizontal:

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

### ▶ Promoción vertical:

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

