



**CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO GENERAL
LEY 3373 - ISSN**



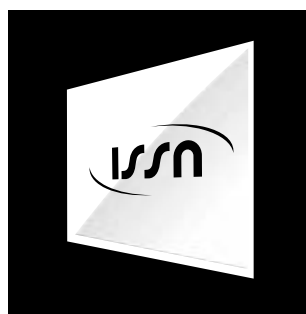
NEUQUÉN

VERDE

BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO GENERAL

LEY 3373





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

Artículo 1.º Se aprueba el Título III del «Convenio colectivo de trabajo para el personal dependiente de la Administración centralizada y descentralizada, entes autárquicos de la Administración Pública provincial no convencionados, comisiones de fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén», homologado por la Resolución 41/22 de la Subsecretaría de Trabajo, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Trabajo, que, como Anexo, 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 diciembre de dos mil veintidós.- - - - -

RESOLUCIÓN N° 041/2022
Neuquén, 07 de diciembre de 2022.-

VISTO:

El Expediente N° 521010224/14, Caratulado: "S/ S./ CONVOCATORIA A CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TABAJO GENERAL, PARA EL PODER EJECUTIVO PROVINCIAL, DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA Y ENTES AUTARQUICOS Y DESENTRALIZADOS, SEGÚN DECRETO 868/2014", la Ley Provincial 1974, modificada por Ley 2.488, Decreto Reglamentario N° 1085/2007 y;

CONSIDERANDO:

Que, por Decreto N° 0868/14, de fecha 15/05/2014, se convoca a constituir Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo general para el personal del Poder Ejecutivo Provincial, de la Administración Centralizada y Entes Autárquicos y Descentralizados, que alcanza a trabajadores dependientes de la Administración Pública Provincial no convenionados, para lo cual, la parte empleadora oportunamente designó en autos a representantes paritarios Titulares y Suplentes (fs. 69 de autos, Decreto 1976/2015), para integrar la Comisión Paritaria de autos, a los efectos de revisar y modificar contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, Ley 2944;

Que, mediante Resolución N°29/14, de fecha 18 de noviembre de 2014, el Subsecretario de Trabajo RESUELVE DISPONER la apertura del Procedimiento de Negociación Paritaria General, con ámbito de aplicación en la Administración Centralizada y Entes Autárquicos y Descentralizados, que alcanza a trabajadores dependientes de la Administración Pública Provincial, quedando excluidos los mencionados en el Artículo 2° del Decreto 1089/07, requiriéndole a la Dirección de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Gestión Pública, informe en plazo de ley el número total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación paritaria, detallando las entidades sindicales y sus afiliados cotizantes en dicho ámbito de aplicación precitado, conforme lo determina la reglamentación vigente, Decreto reglamentario N° 1085/2007 artículo N° 2;

Que, a fs. 16 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° 29/14, a los efectos del conocimiento de cada asociación sindical, y para que las mismas pueda emitir objeciones a dicha nómina, tal cual es su derecho, conforme a la normativa vigente;

Que, a fs. 56 de autos, luce Dictamen Nro 05/2015 de fecha 29/09/2015, 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. 62/63 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. 70 de autos, con fecha 06/10/2015, lucen Acta N° 1 de la Comisión Paritaria 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, a fs. 86 de autos, con fecha 21/10/2015, lucen Acta N° 2 de dicha Comisión Paritaria, mediante el cual se aprueba reglamento interno de funcionamiento de la Comisión Paritaria, el cual luce en Anexo Único;

Que, a fs. 94 y 128 de autos, con fechas 09/11/2015 y 11/05/2016 respectivamente, lucen Actas N° 4 y 7, de dicha Comisión Paritaria, mediante el cual la parte empleadora manifiesta su voluntad de extender el ámbito de aplicación de la comisión paritaria de autos con alcance a trabajadores de Comisiones de Fomentos en el territorio de la Provincia de Neuquén, cuestión que fue suscripta sin oposición por la parte obrera (asociaciones sindicales ATE y UPCN);

Que, a fs. 201 de autos, con fecha 13/08/2018, lucen Acta N° 18 de dicha Comisión Paritaria, mediante el cual la parte empleadora manifiesta respecto del alcance a trabajadores de los Entes descentralizados y Autárquicos, destacando que se encuentran alcanzados e incluidos, así como las Comisiones de Fomento, con exclusión de las empresas del Estado, Sociedades Anónimas, o aquellas que tengan participación Estatal, mencionando a cada una de aquellas que se encuentran excluidas;

Que, a fs. 294 de autos, con fecha 06/12/2019, lucen Acta N° 28 de dicha Comisión Paritaria, mediante el cual las partes acuerdan ámbito de aplicación incorporando a su alcance a trabajadores que cumplen funciones en CIPPA;

Que, a fs. 296 de autos, luce Acta N° 29, mediante la cual se fija en autos, respectivas casillas de notificación electrónica, por la parte empleadora, por la asociación sindical ATE y por la asociación sindical UPCN;

Que, a fs. 297/301 de autos, luce Decreto 1015/2021 con nueva designación de representantes paritarios titulares y suplentes por la parte empleadora;

Que, a fs. 394 de autos, luce Acta 65, mediante la cual la comisión paritaria acuerda abordar, entre otras cosas, seguidamente, en próximo encuentro, tema: Comisiones de Fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN);

Que, a fs. 395/401 de autos, lucen Actas 66 y 67, mediante la cual, en su parte pertinente, se aborda y acuerda, como tema incluido con alcance del ámbito de aplicación de autos a Comisiones de Fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN);

Que, a fs. 395 de autos, luce Acta 66, mediante la cual, en su parte pertinente (in fine), se aborda como tema incluido con alcance del ámbito de aplicación de autos a Comisiones de Fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN);

cual la comisión paritaria acuerda abordar seguidamente en próximo encuentro tema: Comisiones de Fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN);

Que, a fs. 411 de autos, con fecha 05/12/2022, luce Acta 70, mediante la cual, las partes acuerdan, entre otras cosas, que respecto a la incorporación de trabajadores del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) que al momento de la entrada en vigencia del presente convenio colectivo presten funciones efectivas en el organismo quedarán incorporado dentro del alcance del mismo;

Que, a fs. 412/416 de autos, con fecha 05/12/2022, luce presentación administrativa incoada por la asociación sindical UPCN a representantes paritarios por la parte empleadora, la cual fue informalmente entregada al veedor de la Subsecretaría de Trabajo, de la cual, éste Organismo de Aplicación y Contarío Laboral Provincial, ha corrido oportuno traslado a la parte empleadora a sus efectos;

Que, a fs. 417/422 de autos, con fecha 05/12/2022, luce denuncia administrativa realizada por la asociación sindical UPCN, formulada digitalmente a casilla de notificación electrónica constituida en autos por el Área de Paritarias de la Subsecretaría de Trabajo, contra representantes paritarios por la parte empleadora, de la cual, éste Organismo de Aplicación y Contarío Laboral Provincial, ha corrido oportuno traslado a la parte empleadora, a sus efectos;

Que, a fs. 423 de autos, con fecha 06/12/2022, luce Acta Nro 71, mediante el cual la Comisión Paritaria de autos, reunida en plenario, las partes intervinientes acuerdan aprobar de común acuerdo, el texto completo del Convenio Colectivo de Trabajo, el cual forma parte del presente Acta como Anexo único; remitiéndose el mismo a la Subsecretaría de Trabajo a los efectos de su homologación y posterior remisión a la Honorable Legislatura Provincial;

Que, por lo demás, surge de los presentes actuados que se ha llevado a delante un intenso y largo período de debate, intercambio de opiniones, y de negociación colectiva, llevado a cabo por las partes en sendas reuniones de Comisión Paritaria de autos, conforme lo establecido por la normativa vigente, esto es Ley Provincial N° 1974; Decreto Reglamentario N° 1085/2007, Ley Provincial N° 1284, su modificatoria Ley Provincial N° 3002; y reglamento de funcionamiento interno establecido por la Comisión Paritaria de autos, como así también en función de la aplicación de los principios de la "teoría de los actos propios" y "buena fe negocial", al cual se ha subsumido el presente procedimiento de negociación paritaria de autos;

Que, a fs. 424/486 de autos, obra anexo único que acompaña al Acta 71 precitada, anexo que contiene el texto ordenado, rubricado y aprobado por las partes intervinientes, para la creación del Convenio Colectivo de Trabajo General con ámbito de aplicación a la Administración Centralizada y Descentralizados, Entes Autárquicos, que alcanza a trabajadores dependientes de la Administración Pública Provincial no convenionados, Comisiones de Fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN), constando dicho texto ordenado de cuatro (4) Títulos con 166 artículos; y tres (3) Anexos, computando un total de ciento diez (110) 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 General de autos, en ejercicio de las facultades especiales que le son conferidas por el marco normativo vigente, Ley 1974, han aprobado en su totalidad el texto convencional, acreditando sus representaciones legales y respectivas personería y facultades 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 el Texto Ordenado Convencional a ésta Subsecretaría de Trabajo Provincial en fecha 06/12/2022, solicitando su Homologación en los términos establecidos por la Ley Provincial N° 1974, modificada por Ley 2.488;

Que, 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, por cuanto el texto ordenado fue aprobado por las partes intervinientes en reuniones de Comisión Paritaria de autos;

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 General con ámbito de aplicación a la Administración Centralizada y Descentralizados, Entes Autárquicos, que alcanza a trabajadores dependientes de la Administración Pública Provincial no convenionados, Comisiones de Fomento e Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN), conforme lo dispuesto por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.) 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. -

FDO.) ALEGRÍA



Es COPIA

ES COPIA!

[Handwritten signature]
Dra. María Wilson Darín
Dra. Graciela Rodríguez
y Mariluz
Subsecretaría de Trabajo



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

Quiero manifestar que el presente documento es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

TÍTULO I

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES



Artículo 1º: PARTES INTERVINIENTES.

Son partes intervinientes de este Convenio Colectivo de Trabajo, las/os representantes designados/as por el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante el **PEP/Organización**, y las/os trabajadores/as de la Administración Pública Provincial, representados por las Asociaciones Gremiales: Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) y la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN), en adelante los **SINDICATOS**.

Artículo 2º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

La responsabilidad que asume el PEP en el cumplimiento de sus funciones requiere del goce de una integral capacidad de gestión y dirección a efectos de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de la Administración Pública Provincial. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión.

Artículo 3º: ENCUADRE LEGAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarcará en las previsiones de la Ley 1974 (T.O.), normas reglamentarias, y modificatorias de las mismas.

Artículo 4º: PERSONAL COMPRENDIDO.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as bajo relación de empleo público que presten servicios efectivos dentro o fuera del territorio de la Provincia, en la Administración Pública Centralizada, Descentralizada, Entes Autárquicos del Estado Provincial y Comisiones de Fomento únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente.

GARCÍA GREGORIO MARIN JOSE
SECRETARÍA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS QUINTRIQUEO
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN



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

Quedarán excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo:

- a) Las personas que desempeñan funciones emanadas de la elección popular;
- b) Las personas que desempeñen funciones de Ministros/as, Secretarios/as de Estado, y Subsecretarios/as o equivalentes; y los/as Consejeros/as ante el Consejo de Obras Públicas;
- c) Los cargos de Autoridades Políticas, asesores/as de gestión y funcionarios/as de nivel superior a Director/a y equivalentes;
- d) El personal regido por contratos especiales/administrativos;
- e) Personal de planta política;
- f) El personal policial y el personal docente;
- g) El personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo, 20.744 (T.O.), Ley 1976 y sus modificatorias.
- h) Fiscalía de Estado, Asesoría General de Gobierno, Contaduría General de la Provincia, Tesorería General de la Provincia del Neuquén, Ministerio de Economía e Infraestructura u Organismo que lo reemplace en el futuro, con excepción de: la Dirección Provincial de Estadística y Censos, Dirección Provincial de Catastro e Información Territorial, Junta de Disciplina, Tribunal de Tasaciones, y la Dirección Provincial de Transporte.

Artículo 5º: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por el término de veinticuatro meses (24) a partir del 01 de enero de 2023.

Vencido el término de vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo subsistirán sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva convención y en tanto no se haya acordado lo contrario.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, a pedido de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria Negociadora deberá constituirse para negociar su renovación.

Artículo 6º: OBJETO:

CARLOS QUINTRIQUEO
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN

GARCIA GREGORIO MARIN JOSE
SECRETARIA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS QUINTRIQUEO
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN



El objeto del presente Convenio Colectivo de Trabajo es regular las relaciones de empleo público entre el Poder Ejecutivo Provincial y los/as trabajadores/as del Estado Provincial.

Artículo 7º: PRINCIPIOS GENERALES:

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo declaran que en su elaboración han tenido presente los siguientes principios rectores:

- Priorizar el bienestar de todo/a trabajador/a resaltando que su tarea resulta esencial para el éxito de la gestión.
- Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, digno y de respeto para cada uno/a de los/as trabajadores/as, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de la Administración Pública Provincial.
- Valorizar los principios éticos en el desarrollo de la función pública.
- Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades y trato en los procedimientos de selección, desarrollo y evaluación de los/as trabajadores/as.
- Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
- Asignar funciones acorde a las aptitudes, habilidades y competencias de los/las trabajadores/as.
- Concursar las vacantes que se generen dentro de la Administración Pública Provincial mediante el régimen de concursos.
- Asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16º de la Constitución Nacional y al artículo 22º de la Constitución Provincial.
- Democratizar las relaciones de empleo público.
- Promover la equidad de género y de licencias parentales.

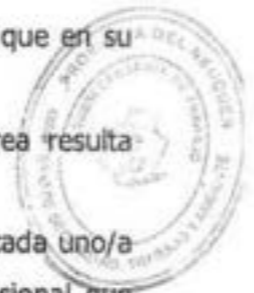
Artículo 8º: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Las partes signatarias acuerdan trabajar con el objetivo de eliminar cualquier medida y/o práctica que conlleve un trato discriminatorio o desigual entre los/as trabajadores/as fundada en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que

GARCÍA CRISTO MARÍA JOSÉ
SECRETARÍA ACTAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

CIACÓ QUINTRIQUED
SECRETARIO GENERAL
C.O.P. ATE NEUQUÉN



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

PARRAL F.

BAVONTH UPAN

TEJEDA UPCN

POSSE



menoscabe o anule el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades y trato, tanto en el acceso al empleo público como durante la vigencia de la relación laboral.

Asimismo, las partes signatarias garantizarán los derechos contemplados en: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 26.378; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23.179; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), aprobada por Ley 24.632; Decreto N° 0254/98; Ley 27.499 (Decreto N° 2225/19); Leyes Nacionales 26.743, 27.636 y 22.431, y Leyes Provinciales 1634, 2785, 2786, 3201 y 3288; y en toda la legislación vigente y que se sancione en un futuro, relativa a la Igualdad de Oportunidades y No discriminación de todas las personas, como así también en lo respectivo a la formación de toda persona trabajadora de la Administración Pública Provincial vinculada a estas temáticas.

Artículo 9º: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA.

Las partes se comprometen a trabajar en todo lo que esté a su alcance para prevenir y erradicar la violencia, cualquiera sea su forma, que se ejerza sobre otra persona en el ámbito laboral.

Artículo 10º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL.

Para los casos no previstos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán de aplicación supletoria las leyes o reglamentaciones vigentes que no contradigan o modifiquen el mismo. Debe interpretarse que en ningún caso se reducen o suprimen derechos adquiridos.

**CAPÍTULO 2
COMISIONES CONVENCIONALES**

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP):

Artículo 11º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP).

GARCÍA CRISTO MARÍA JOSÉ
SECRETARÍA ACTAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

CIACÓ QUINTRIQUED
SECRETARIO GENERAL
C.O.P. ATE NEUQUÉN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

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

PARRAL F.

TEJEDA UPCN

POSSE



La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (en adelante CIAP) es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que pudieran suscitarse en la relación laboral.

Artículo 12º: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN.

Integración: A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos (2) partes: el Poder Ejecutivo Provincial (PEP) y los Sindicatos. Estará conformada por cinco (5) representantes del PEP – uno/a de los/las cuales será Presidente/a – y por la otra parte cinco (5) representantes por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de la Administración Pública Provincial, sobre el que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo conformada ésta última en proporción a la cantidad de afiliados/as cotizantes actualizada treinta (30) días antes de su conformación. Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Las recomendaciones y opiniones de esta Comisión deberán adoptarse por consenso, elevándose al Organismo para que emita, en caso de corresponder, la norma legal pertinente. El PEP garantiza los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

Artículo 13º: COMPETENCIAS.

- a) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Conciliar las controversias individuales y/o sectoriales originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.
- c) Participar con los alcances previstos en este Convenio Colectivo de Trabajo en el encuadramiento inicial de los/as trabajadores/as y en la resolución de reclamos e impugnaciones.

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

BAJOLOTA UPEN, TESSERA UPEN, ROSSE

Handwritten signatures and initials

GARCIA DIEGO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATE NEUQUEN

C.F. LOS QUINTRIQUERO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN



- d) Analizar y proponer las modificaciones que se estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) La CIAP entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

Artículo 14º: COMITÉS.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán dos (2) Comités conformados cada uno por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados/as por el PEP y 3 (tres) por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de la Administración Pública Provincial, sobre el que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo conformada ésta última en proporción a la cantidad de afiliados/as cotizantes actualizada treinta (30) días antes de su conformación. Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

El PEP garantiza los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de los Comités.

Artículo 15º: COMITÉ DE CONDICIONES LABORALES.

Los temas inherentes a este Comité serán: Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.

Competencias:

- a) Supervisar que los organismos provinciales cumplan con la aplicación de las normas vigentes en Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.
- b) Recomendar y controlar las acciones a tener en cuenta y su aplicación en la planificación anual de: Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.
- c) Informar a cada área o sector sobre las no conformidades, inconsistencias, desviaciones que se produzcan en los temas inherentes al Comité.
- d) Orientar, informar y asesorar a los/las trabajadores/as que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a este Comité.

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

BAJOLOTA UPEN, TESSERA UPEN, ROSSE

Handwritten signatures and initials

C.F. LOS QUINTRIQUERO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATE NEUQUEN

GARCIA DIEGO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN



TÍTULO II

CAPÍTULO 1

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 18º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.

- a) Respeto pleno a: la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Constitución Provincial y normativa vigente.
- b) Equidad y capacidad.
- c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistiera como personal de planta permanente, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública.
- e) Eficacia y eficiencia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.
- f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas.
- h) Respeto de las condiciones dignas de trabajo.
- i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato. Respeto por las diversidades y colectivos.

Son valores éticos a respetar en el ejercicio del empleo público, entre otros: la probidad, la neutralidad, la imparcialidad, la transparencia en el proceder, la discreción y la responsabilidad profesional siguiendo criterios de razonabilidad en el servicio a los/as ciudadanos/as.

Artículo 19º: INGRESO.

El ingreso para acceder a la Administración Pública Provincial, en el marco del presente Convenio Colectivo de Trabajo, estará sujeto al régimen de concursos previsto en este Convenio, con la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante.
- b) Ser argentino/a nativo/a por opción o nacionalizado/a y ser mayor de edad.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUÉN

C/ LOS QUINTRINQUEO
SECRETARÍO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUÉN

GARCIA CRESPO MARIA JOSE
SECRETARÍA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUÉN

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

ALF

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW



- c) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad suficiente para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- e) Certificado de antecedentes penales nacional y/o provincial.
- f) 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.

Artículo 20º: CARRERA ADMINISTRATIVA.

El ingreso a la carrera administrativa será por concurso y se hará por el nivel inferior del agrupamiento que corresponda. Se podrá apartar de esta regla, solo en aquellos casos de requerirse especificidad Técnica o Profesional con título habilitante.

Artículo 21º: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO.

Sin perjuicio de lo establecido, no podrán ingresar, ni permanecer siendo trabajador/a dependiente del Estado:

- a) El/la que haya sido condenado/a por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) El/la inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos.
- c) El/a sancionado/a con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o Municipales o del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado/a conforme a normativa vigente.
- d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentran comprendidas en el periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones.
- e) El/la que tenga la edad prevista en la Ley previsional provincial para acceder al beneficio de la jubilación.

GARCIA CRESPO MARIA JOSE
SECRETARÍA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUÉN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUÉN

C/ LOS QUINTRINQUEO
SECRETARÍO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUÉN

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

PARA L.F.

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW

TEJADA UPCW



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

- f) Los/as que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36º de la Constitución Nacional, aún cuando se hubieren beneficiado/a por el Indulto y/o conmutación de la pena.
- g) El/la fallido/a o concursado/a civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- h) El/la que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial; y aquel/lla que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- i) El/la que hubiera sido condenado/a por delitos contra la Administración Pública con sentencia firme.
- j) El/la que haya sido condenado/a por delitos de lesa humanidad.
- k) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas con sentencia firme.

Las designaciones efectuadas con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Convenio, en violación a lo dispuesto, no tendrán efecto jurídico a los fines de su validez y reconocimiento, debiendo estas declararse nulas.

Artículo 22º: RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL INGRESO.

Dentro de los ciento veinte (120) días de entrada en vigencia el presente Convenio Colectivo de Trabajo, el PEP implementará un régimen de Concursos para todo nuevo ingreso, conforme a lo establecido en los artículos precedentes y a los siguientes objetivos:

- a) Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de Recursos Humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada preselección y el mejor resultado.

Artículo 23º: INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL/LA 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 del trabajador/a, sea designada por este/a en su declaración jurada anual, podrá de manera excepcional

JARCA O SEC. C.D.F. NEUQUEN

GARCIA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.F. NEUQUEN

CS. FLORENDO BUCHEO SECRETARIO GENERAL C.D.F. NEUQUEN



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

ingresar a la Organización siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con los mismos derechos y beneficios que si hubiesen ingresado por concurso, en el Nivel inicial del Agrupamiento que corresponda.

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

El derecho al ingreso excepcional 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 noventa (90) días desde la notificación. Cumplido dicho término caducará el derecho a este beneficio.

De manera excepcional si la vacante generada es del agrupamiento Técnico o Profesional y el/la beneficiario/a no posea dicha formación, siempre que la cobertura de dicha función resulte indispensable para el sector, el Organismo podrá solicitar la generación de una vacante, en el Nivel I del Agrupamiento que le corresponde a su formación, dejando a disposición la cobertura de la vacante de origen.

Artículo 24º: REINGRESO.

Para el reingreso a la Organización son aplicables las previsiones establecidas para el ingreso.

Artículo 25º: EGRESO.

El/la trabajador/a dejará de pertenecer a la Administración Pública Provincial en los siguientes casos:

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

Cumplida la edad necesaria 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 Nº 1072/05 - jubilación de oficio.

JARCA O SEC. C.D.F. NEUQUEN

GARCIA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.F. NEUQUEN

CS. FLORENDO BUCHEO SECRETARIO GENERAL C.D.F. NEUQUEN



El/la trabajador/a eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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

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

Cumplido el plazo, deberá procederse a la baja automática por el área de recursos humanos correspondiente.

La rescisión o revocación de la designación del/la trabajador/a 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.

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

PARRA L.F.

Artículo 31º: PRÁCTICAS RENTADAS.

Se considera bajo esta modalidad a toda actividad realizada por profesionales y estudiantes universitarios avanzados, técnicos y egresados/as de nivel terciario y medio. Esta modalidad no podrá exceder de doce (12) meses de plazo continuo.

Cumplido el plazo, deberá procederse a la baja automática por el área de recursos humanos correspondiente.

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

CAPÍTULO 2

DERECHOS - DEBERES – PROHIBICIONES

Artículo 32º: Además de las obligaciones emergentes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son obligaciones de la Organización:

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUÉN

C.I. LOS RINCONES
SECRETARÍA GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUÉN



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

a) Hacer cumplir las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;

b) Observar las normas sobre higiene y seguridad de trabajo, así como las disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo;

c) Garantizar al trabajador/a ocupación efectiva, de acuerdo con su clasificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación;

d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las Leyes, de este Convenio Colectivo de Trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador/a el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan;

e) Entregar al trabajador/a, al extinguirse la relación laboral o durante ésta a solicitud del trabajador/a, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con el destino a los organismos de seguridad social;

f) Reintegrar al trabajador/a los gastos incurridos por éste/a para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por la autoridad competente;

g) Garantizar la objetividad de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración pública;

h) Dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en idénticas situaciones;

i) Garantizar el acceso profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato;

j) Informar a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto del padrón de afiliados/as por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilaciones, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador/a.

Artículo 33º: DERECHOS.

GARCIA CRISTINA MARÍA JOSÉ
SECRETARÍA ACES
C.D.P. ATE NEUQUÉN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUÉN

C.I. LOS RINCONES
SECRETARÍA GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUÉN

Todo/a 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 y Provincial, y las disposiciones vigentes complementarias.

- a) Retribución por sus servicios, la cual incluye los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan.
- b) Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Permisos y Licencias.
- g) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- h) Compensaciones e indemnizaciones.
- i) Interposición de reclamos y recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.
- l) Condiciones y ambiente de trabajo digno, libre de violencia.
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).
- n) Derecho a la no discriminación por razones de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica, discapacidades o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- ñ) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- o) Derecho a no ser indagado/a sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad de participación y asociación.
- p) Derecho a recibir Elementos de Protección Personal (EPP) en caso de corresponder.

[Handwritten signatures and initials]
 PARRAL F.
 UPCA

[Handwritten signatures and initials]
 UPCA

[Handwritten signatures and initials]
 POSSE



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-
 Carlos Miguel Dorio
 Subsecretario de Trabajo

Artículo 34º: DEBERES.

GARCIA CRISTO MARIA JOSE
 SECRETARIA ACN
 C.D.P. ATE NEUQUEN

C. LOS QUINTRICUERO
 SECRETARIO GENERAL
 C.D.P. ATE NEUQUEN

LANZA VARGAS

17

Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos/as los/as trabajadores/as tienen los siguientes deberes:

- a) Prestar servicios a título personal 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 del personal.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer toda orden emanada del/a superior/a jerárquico/a competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función.
- 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) Mantener actualizados los registros requeridos e información personal de su legajo, conforme la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la Organización, configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.
- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico, en caso de corresponder.
- k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-
 Carlos Miguel Dorio
 Subsecretario de Trabajo

[Handwritten signatures and initials]
 PARRAL F.
 UPCA

[Handwritten signatures and initials]
 UPCA

GARCIA CRISTO MARIA JOSE
 SECRETARIA ACN
 C.D.P. ATE NEUQUEN

C. LOS QUINTRICUERO
 SECRETARIO GENERAL
 C.D.P. ATE NEUQUEN

18



Trabajo.

Artículo 38º: MODALIDAD DE PRESTACIÓN.

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

PARRAL.F.

- a) Semana calendaria: Se entiende por ésta los servicios prestados de lunes a viernes.
- b) Semana no calendaria: Es la prestación en días corridos, que se brindan para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, con francos en cualquier día de la semana, según diagrama de turnos correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto de los/as trabajadores/as.

La Organización definirá los sectores en los que se desarrollará esta jornada laboral y definirá los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.

El régimen de semana no calendaria se establecerá con un máximo de cuarenta (40) horas semanales, en estos casos el límite máximo de la jornada laboral diaria no podrá exceder las ocho (8) horas.

La diagramación de trabajo deberá ser certificada por la máxima autoridad del Organismo.

- c) Turno rotativo: Los/as trabajadores/as bajo el sistema de turnos rotativos, prestarán servicios establecidos por diagrama considerando turnos diferenciados. El sistema de rotación de turnos se establece en función a la necesidad de garantizar la continuidad y funcionalidad de determinados sectores y/o servicios.

El/la trabajador/a tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turnos correspondiente al período establecido con cinco (5) días de antelación como mínimo.

El relevo de turnos se dispone según diagrama fijado previamente a cada sector, siendo obligatorio que el/la trabajador/a informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situación debidamente justificada.

El/la trabajador/a deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se presente el personal de relevo o fuere autorizado/a expresamente a retirarse; ello sin perjuicio del derecho al cobro de horas suplementarias que pudieren corresponder.

En caso de no presentarse el reemplazo, el/la jefe/a inmediato/a superior tendrá la responsabilidad de resolver la situación en un plazo máximo de una (1) hora, sin perjuicio de lo cual, el/la trabajador/a deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se efectivice su reemplazo.

En caso que el/la trabajador/a de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del/la trabajador/a.

La diagramación de trabajo deberá ser certificada por la máxima autoridad del Organismo.

Artículo 39º: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Se entiende por recargo extraordinario el que se genera en oportunidad en que el/la trabajador/a que realiza turnos rotativos deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios.

Se fija como tope exigible por trabajador/a la realización de tres (3) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre de al menos noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El/la trabajador/a que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas suplementarias por las horas de recargo.

Comprende también a los/las trabajadores/as que deban cubrir ausencias imprevistas dentro de su horario habitual de trabajo; fijando como cupo máximo por trabajador/a de tres (3) recargos por mes calendario.

Artículo 40º: 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.

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

Handwritten signatures and initials on page 28: PARRAL.F., COSTA, TRUJANO, TESSA, UPCN, ROSSE, SANDOVAL.

Official signatures and stamps on page 28:
SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATE NEUQUEN
SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN
C. LOS RINCONES 21
SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN



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

Handwritten signature: PARRAL.F.

Handwritten signature: TRUJANO

Handwritten signature: TESSA

Handwritten signature: ROSSE

Handwritten signature: SANDOVAL

presente el personal de relevo o fuere autorizado/a expresamente a retirarse; ello sin perjuicio del derecho al cobro de horas suplementarias que pudieren corresponder.

En caso de no presentarse el reemplazo, el/la jefe/a inmediato/a superior tendrá la responsabilidad de resolver la situación en un plazo máximo de una (1) hora, sin perjuicio de lo cual, el/la trabajador/a deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se efectivice su reemplazo.

En caso que el/la trabajador/a de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del/la trabajador/a.

La diagramación de trabajo deberá ser certificada por la máxima autoridad del Organismo.

Artículo 39º: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Se entiende por recargo extraordinario el que se genera en oportunidad en que el/la trabajador/a que realiza turnos rotativos deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios.

Se fija como tope exigible por trabajador/a la realización de tres (3) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre de al menos noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El/la trabajador/a que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas suplementarias por las horas de recargo.

Comprende también a los/las trabajadores/as que deban cubrir ausencias imprevistas dentro de su horario habitual de trabajo; fijando como cupo máximo por trabajador/a de tres (3) recargos por mes calendario.

Artículo 40º: 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.

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

Official signatures and stamps on page 29:
SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATE NEUQUEN
SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN
C. LOS RINCONES 21
SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN



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

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 de gastos, no podrá exceder las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador/a.

Solo se podrán asignar horas suplementarias con acto administrativo fundado emanado de la máxima autoridad del Organismo del cual dependa el/la trabajador/a. A los fines de emitir el mismo, la máxima autoridad deberá contar con la asignación presupuestaria previa por parte de la autoridad competente que establezca la Administración Pública Provincial.

Artículo 41º: TURNO NOCTURNO.

Se considera turno nocturno el que se encuentre comprendido entre las 21:00 hs. y las 06:00 hs. El turno nocturno será abonado conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Podrá fraccionarse debiéndose computar proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Artículo 42º: GUARDIAS.

La guardia es la presencia continuada y permanente en el servicio. Serán determinados por la Organización los sectores que mantendrán esta cobertura fijando las normas a las que se ajustará su funcionamiento.

Está obligado a su cumplimiento el/la trabajador/a que por la naturaleza de su función exija una presencia continuada y permanente en el servicio. En el post guardia no se podrán realizar adicionales. En caso de licencia anual ordinaria del trabajador/a afectado/a a este régimen, le corresponderá una suma proporcional al promedio de guardias realizadas en los doce (12) meses previos, a abonar en los períodos de licencias de acuerdo a la reglamentación.

La guardia será de 24 horas, pudiendo fraccionarse en dos (2) de 12 horas.

Se fija como tope máximo mensual siete (7) guardias por trabajador/a, sin descanso post guardia.

Handwritten signatures and notes on the left side of page 30, including 'ARRA L.F.', 'TOLERA UPCN', 'POSSE', and 'Sarduel'.

Official stamps and signatures at the bottom of page 30, including 'SECRETARIA ACTUAL C.D.P. ATE NEUQUEN' and 'SECRETARIA GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN'.



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

Artículo 43º: FRANCO COMPENSATORIOS.

Cuando un/a trabajador/a preste funciones laborables en un día fuera de su jornada habitual (sábados, domingos, feriados o jornadas no laborables), se le otorgará un franco compensatorio. Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los quince (15) días corridos desde el momento de ser generados.

Para generar un (1) día de franco compensatorio, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas.

El presente artículo no será de aplicación para quienes desarrollen jornada de semana no calendaría o turnos rotativos.

Artículo 44º: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES.

Son de aplicación los feriados nacionales ya establecidos por la legislación, más los que para cada jurisdicción se dispongan por Leyes o Decretos nacionales, o provinciales.

A los/as trabajadores/as que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este día, se les otorgará un franco compensatorio.

CAPÍTULO 4 BONIFICACIONES ESPECIALES

CONSIDERACIONES GENERALES

En ningún caso podrá superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto. En caso de duda en cuanto a la aplicación, la CIAP Interpretará la pertinencia o correspondencia de asignarse más de una bonificación a una misma función o tarea. Las bonificaciones establecidas en este Capítulo serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo

Artículo 45º: TAREA DE CAMPO.

Se entiende por tarea de campo a la realizada por el/la trabajador/a que, teniendo su asiento de funciones en sede administrativa, efectúe salidas extraordinarias a campo a fin de realizar relevamiento o recopilación de datos, supervisión y toda tarea que requiera el desempeño fuera de una sede administrativa, y que no sea la característica principal de su función asignada. Asimismo, el relevamiento, recopilación de datos, y

Handwritten signatures and notes on the right side of page 31, including 'ARRA L.F.', 'TOLERA UPCN', 'POSSE', and 'Sarduel'.

Official stamps and signatures at the bottom of page 31, including 'SECRETARIA ACTUAL C.D.P. ATE NEUQUEN' and 'SECRETARIA GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN'.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. *PARA L.F.*

PARA L.F.

PARA L.F.

PARA L.F.

demás tareas conllevan realizar el informe final para ser puesto a consideración de la autoridad o análisis final de una determinada situación.

Se establece que quien percibe esta bonificación no podrá percibir la bonificación por tarea a la intemperie.

Artículo 46º: TAREA A LA INTEMPERIE.

Se entiende por tarea a la intemperie, a la función propia asignada al/a trabajador/a que requiera su desarrollo laboral en forma habitual, continuada y permanente al aire libre. Dicha bonificación se otorgará cuando la función cumpla con las tres condiciones mencionadas.

Artículo 47º: SEGURIDAD INTENSIVA.

Se entiende por seguridad intensiva a toda aquella tarea normal y habitual, que realiza el/la trabajador/a que lo/a exponga a niveles de riesgo y criticidad en la misma como: altura, ruidos, transporte pesado, manejo de residuos, etc.

Conforme los niveles de exposición a los factores de riesgo se clasifican en:

- a) De alta exposición.
- b) De media exposición.
- c) De baja exposición.

Las tareas serán establecidas mediante informe previo emitido por el sector de Seguridad e Higiene del Organismo, y analizado por el Comité de Condiciones Laborales, examinando el encuadre dentro de los distintos agrupamientos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades del Organismo.

Artículo 48º: CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.

Se entiende a aquellas tareas que requieran de forma habitual por parte del/la trabajador/a el manejo de maquinaria pesada para tareas de movimiento de tierra, demolición, excavación, levantamiento y transporte de materiales y objetos pesados.

Artículo 49º: MANEJO DE FONDOS EFECTIVOS.

Se otorgará esta bonificación a los/as trabajadores/as que, dentro de sus tareas habituales, cumplen funciones con manejo de dinero en efectivo, independientemente

PARA L.F.
GARCÍA CRISTINA ANTONIA
SECRETARÍA ACTAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

C. T. LOS QUINTOS
SECRETARIO GENERAL
C.O.P. ATE NEUQUÉN



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. *PARA L.F.*

PARA L.F.

PARA L.F.

PARA L.F.

del área administrativa: tesorería, sueldos, recaudaciones, administración financiera, y caja chica, etc.

El/la trabajador/a que cumpla funciones de conducción, en alguno de los cargos convenionados, no percibirá esta bonificación.

Artículo 50º: BONIFICACIÓN COMPLEMENTO CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Comprende a los/as trabajadores/as que se desempeñen en los distintos cargos de conducción convenionados de la Estructura Organizativa, durante el período de cumplimiento de la función, conjuntamente con la bonificación cargos de conducción, conforme a la escala que se presenta en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 51º: CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Comprende a los/as trabajadores/as que se desempeñen en los distintos cargos de conducción convenionados de la Estructura Organizativa.

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo se considera cargos de conducción a los/as trabajadores/as que ocupen dichos cargos en las Direcciones, Jefaturas de Departamento, División y Sección; cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de unidades organizativas de trabajadores/as, según el siguiente detalle:

- a) Dirección: mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento efectivas dependientes de la misma.
- b) Jefe/a de Departamento: mínimo de tres (3) Divisiones efectivas dependiente de la misma.
- c) Jefe/a de División: mínimo de ocho (8) trabajadores/as con efectiva dependencia de la misma.
- d) Jefe/a de Sección: mínimo de dos (2) trabajadores/as con efectiva dependencia de la misma.

El/la trabajador/a que acceda a un cargo de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "Régimen de Concursos", permanecerá en el mismo durante un período de cuatro (4) años, pudiendo renovar por concurso por cuatro (4) años más y estará sujeto/a a evaluaciones de desempeño anuales.

GARCÍA CRISTINA ANTONIA
SECRETARÍA ACTAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. ATE NEUQUÉN

C. T. LOS QUINTOS
SECRETARIO GENERAL
C.O.P. ATE NEUQUÉN



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

El/la trabajador/a que ocupe cargos de conducción no tendrá derecho ni percibirá horas suplementarias ni las bonificaciones por mayor horario, turnos rotativos, semana no calendaria, guardias.

Por razones operativas del Organismo debidamente justificadas, la conformación de la estructura organizativa podrá apartarse del organigrama descripto precedentemente.

Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a la escala que se presenta en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los/as trabajadores/as designados/as como Jefe/a de Aeródromo con Licencia emitida por la autoridad aeronáutica respectiva, percibirán una bonificación como Jefe/a de Aeródromo adicional a las Bonificaciones del Cargo de Director.

Artículo 52º: SUBROGANCIAS.

Cuando 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 periodo, 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).

Artículo 53º: 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 de servicio se realiza a una distancia superior a los cincuenta (50) kms. del lugar habitual de sus funciones, percibirá los conceptos correspondientes, conforme la normativa aplicable.

Artículo 54º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D. R. ATE NEUQUEN

BARCIA CRISTOPHER JOSE SECRETARIA DE FINANZAS C.D. R. ATE NEUQUEN



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

Cuando encontrándose en Comisión de Servicio la carga horario del/a trabajador/a se extienda de la normal y habitual, se percibirá una bonificación por prolongación de jornada.

Para la percepción de dicho concepto, el/la superior/a inmediato/a deberá elevar un informe al área de Recursos Humanos correspondiente, detallando la actividad, día y el horario de contraprestación laboral de todos/as los/as trabajadores/as incluidos/as en dicha Comisión de Servicio.

Teniendo lugar esta bonificación no podrá percibirse ni turnos rotativos, guardias ni otro concepto referido a extensión horaria.

Esta bonificación será percibida por los diferentes sectores de Prensa y por el sector de Ceremonial y Protocolo provincial.

Artículo 55º: REFRIGERIO.

Se entiende por refrigerio al tiempo establecido por Ley para que el/la trabajador/a lo destine al descanso dentro de la jornada laboral para la ingesta de alimentos cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo, merienda o cena, y el aporte de los alimentos que lo componen.

- 1) La Organización brindará el refrigerio en los sectores de trabajo.
2) Instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no pueda cumplimentarse el inciso 1).
3) En los casos que la Organización no cumpla con con los incisos 1) o 2), se abonará una compensación por dicho concepto.

Artículo 56º: REFRIGERIO REFORZADO.

La Organización otorgará una compensación en concepto de refrigerio reforzado a los/as trabajadores/as que desarrollen tareas de campo y/o a la intemperie.

Artículo 57º: FUNCIÓN DE CAPATAZ/A O ENCARGADO/A DE CUADRILLA.

Entiéndase como capataz/a y/o encargado/a de cuadrilla al/la trabajador/a que eventualmente desarrolle tareas de dirección y/o vigilancia, que impliquen mayor responsabilidad en su equipo de trabajo. Dichas tareas serán temporarias y la elección se efectuará de acuerdo a su experiencia, idoneidad y formación, siendo elección de la...

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D. R. ATE NEUQUEN

BARCIA CRISTOPHER JOSE SECRETARIA DE FINANZAS C.D. R. ATE NEUQUEN



Artículo 61º: BONIFICACIÓN MANTENIMIENTO DE PISTAS.

Percibirán esta bonificación los/as trabajadores/as dependientes de la Dirección Provincial de Aeronáutica que presten funciones en el Aeropuerto Neuquén y/o aeropuertos y/o aeródromos dependientes de la Provincia del Neuquén, que realicen tareas de mantenimiento de pistas.

Artículo 62º: BONIFICACIÓN HIDROCARBURÍFERA.

Percibirán esta bonificación los/as Profesionales y Técnicos/as que se encuentren prestando funciones bajo la órbita de la Subsecretaría de Energía, Minería e Hidrocarburos o el organismo que la sucediera en el ejercicio de sus funciones en carácter de Autoridad de Aplicación y control de la Ley Provincial de Hidrocarburos 2453 y Ley Nacional de Hidrocarburos 17.319.

Esta bonificación comprende exclusivamente a las/os profesionales con Título de: Licenciaturas en Ciencias Geológicas/Geología; en Saneamiento Ambiental; Ingenierías en Petróleo/Química/Industrial/de Procesos; otras Ingenierías con especialización en reservorios/producción de hidrocarburos, Perforación y Terminación de pozos, todas ellas con relación directa con la actividad hidrocarburífera.

En idéntico sentido comprende a los/as técnicas/os con Título de: especialización en reservorio, producción, perforación/terminación de pozos, Instalaciones de hidrocarburos; en saneamiento ambiental, seguridad e higiene, energía, todas ellas que tengan relación directa con la actividad hidrocarburífera.

Quedan comprendidos los Títulos técnicos expedidos por colegios secundarios con currícula técnica.

Artículo 63º: BONIFICACIÓN ESTADÍSTICA Y CENSOS.

Se establece que los/as trabajadores/as que presten funciones efectivas en la Dirección Provincial de Estadística y Censos, o el organismo que en el futuro la reemplace, percibirán una bonificación remunerativa y bonificable, de acuerdo a las funciones del nomenclador funcional, conforme lo dispuesto por el Decreto N° 1584/13.

Artículo 64º: BONIFICACIÓN DE ASISTENCIA CRÍTICA

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

TEJAS UCA

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS RUIZ TRINQUEO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN 31

Esta bonificación la percibirán y comprende exclusivamente a los/as profesionales y técnicos/as que realizan tareas de asistencia en el Centro de Atención a la Víctima (Ley 3238), en la Dirección Provincial de Población Judicializada, Dispositivo de Atención a Varones, operadores/as telefónicos/as, equipo de supervisión y equipo de seguimiento y territorio pertenecientes a la Línea 148, y trabajadores/as de la Unidad Administradora de Dispositivos Georeferenciados. La percepción de esta bonificación no implica restricción de percepción a otras bonificaciones vinculadas a jornadas laborales. Se dirige específicamente a las/os técnicos/as y profesionales que se encuentren prestando funciones que implican tareas cotidianas de atención a personas afectadas o vinculadas directamente con situaciones descriptas en la Ley 2212, 2785, 2786 y concordantes, y Ley Nacional 24.660, prestando asistencia victimológica.

Artículo 65º: BONIFICACIÓN CONTINUIDAD EN EL SERVICIO.

Los/as trabajadores/as que presten funciones en el Centro de Atención a la Víctima (Ley 3238) y en la Dirección Provincial de Población Judicializada percibirán una bonificación conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en los términos y parámetros fijados en el Decreto N° 0612/14 y modificatorios.

**CAPÍTULO 5
LICENCIA CON GOCE DE HABERES**

CONSIDERACIONES GENERALES

Los/as trabajadores/as tienen derecho a las siguientes licencias, sin perjuicio de las previstas en otras normas vigentes:

- a) Ordinarias.
- b) Extraordinarias.
- c) Especiales.

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

Artículo 66º: LICENCIA ORDINARIA – VACACIONES.

La Licencia por Vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) períodos por razones de servicio y a juicio de la máxima autoridad del Organismo, con arreglo a los turnos que establezca, a cuyo

Handwritten signatures and notes on the right page, including 'PARA A L...', 'TEJAS UCA', 'ARACIOTY UCA', and 'ROSSE'.

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS RUIZ TRINQUEO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN 32





efecto se considerará, en lo posible, las necesidades del/la trabajador/a, quien prestará su conformidad y se acordará a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por períodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario.

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

Carolina Patricia Diano
Secretaria de Trabajo

a) Del término:

El término de la licencia anual será:

- 1) De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del/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 del/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 del/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 del/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 del/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.

b) Del 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

Handwritten signatures and notes:
PARRA L.
ROTC
ANZA VARGAS

Handwritten signatures and notes:
TESA UREN
ARISTO UREN

Handwritten signatures and notes:
ROSSE

GARCIA ANDRÉS ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS ANTONIO GARCIA
SECRETARÍA GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN

GARCIA DIEGO MARIA JOSÉ
SECRETARÍA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUEN



servicios prestados.

c) De las licencias no utilizadas:

Los períodos 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 inciso d) del presente artículo.

d) De la interrupción de las licencias:

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.

En los supuestos 1) y 2), será de aplicación lo establecido en el artículo 70º, 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 punto c) De las licencias no utilizadas, del presente artículo.

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.

Cuando el/a trabajador/a no hubiere podido usufructuar su licencia anual por disposición de la Organización, fundada en razones de servicios, tendrá derecho a que en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no gozada en el año anterior.

e) Días de viaje:

A los días de licencia ordinaria que a cada trabajador/a le corresponde, se le agregará el tiempo normal empleado en los días de viaje (de ida y de vuelta),

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

Carolina Patricia Diano
Secretaria de Trabajo

Handwritten signatures and notes:
ANZA VARGAS

Handwritten signatures and notes:
TESA UREN

Handwritten signatures and notes:
ARISTO UREN
ROSSE

GARCIA DIEGO MARIA JOSÉ
SECRETARÍA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

GARCIA ANDRÉS ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS ANTONIO GARCIA
SECRETARÍA GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN



hasta y desde el lugar de destino. Los días de viaje usufructuados en días hábiles se registrarán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

- 1) Menos de 200 kms. no se computan días;
- 2) Entre 200 kms. y 300 kms. se computará un (1) día de viaje;
- 3) Entre 301 kms. y 1000 kms. se computarán dos (2) días de viaje;
- 4) A partir de los 1001 kms. se computarán tres (3) días de viaje;

Este beneficio se podrá utilizar una (1) vez por año calendario, siendo computado al término de la licencia ordinaria y en forma corrida.

A los efectos de su justificación deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad competente o documentación que avale la permanencia en el destino.

f) Plan anual de licencias (cronogramas):

La máxima autoridad del Organismo del cual dependa el/la trabajador/a elaborará el Plan anual de Licencias, teniendo en consideración las necesidades de los/las trabajadores/as. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.

Este Plan anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los/as interesados/as, a más tardar el día 25 de octubre de cada año, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por el Organismo ni rechazada por el/a trabajador/a.

g) 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.

h) Permutas de licencias. Licencias rotativas:

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.

Artículo 67º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

Las vacaciones, conforme este Convenio Colectivo de Trabajo son remuneradas,

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. ATE NEUQUEN

C/O LOS BARRIOS
SECRETARÍA GENERAL
C.O.P. ATE NEUQUEN

GARCIA DIEGO MARIA JOSE
SECRETARÍA ACTAS
C.O.P. ATE NEUQUEN



cobrándose a través del pago de la retribución por vacaciones que es la diferencia entre la retribución mensual habitual permanente (días trabajados) y la retribución diaria a percibir por el/la trabajador/a durante el periodo de vacaciones (días de licencia).

El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida antelación al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario se abonará en la liquidación de haberes inmediata posterior. El pago se realizará de acuerdo a la cantidad de días de licencia anual ordinaria que se usufructúen.

En todos los casos los días de licencia no podrán exceder los días del mes, para tal circunstancia los días de exceso se liquidarán en el mes siguiente.

Los días de viaje usufructuados en días laborables forman parte efectiva de las vacaciones, por ende, se sumarán al cálculo de la retribución por vacaciones al mes siguiente de acreditados los mismos.

Artículo 68º: PERÍODOS DE GOCE DE VACACIONES – PRÓRROGA.

Los períodos de licencias mediarán:

- 1) Entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;
- 2) Entre el uno (1) de julio y el treinta y uno (31) de agosto de igual año;

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por la Organización/el Organismo a otro período fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando ocurran circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida. El/la trabajador/a podrá solicitar licencia por vacaciones en un período fuera del general, el que podrá ser autorizado por el Organismo.

Artículo 69º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

No se requiere antigüedad mínima en la Administración Pública para tener derecho a las licencias que se detallan a continuación.

Artículo 70º: 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

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. ATE NEUQUEN

C/O LOS BARRIOS
SECRETARÍA GENERAL
C.O.P. ATE NEUQUEN



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 del/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:

En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el/la

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

GARCIA CRESPO MARIA JOSE
SECRETARIA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

C.I. LOS ANTONIOS
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN

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

Handwritten signatures and notes on page 37.



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.

LICENCIAS PARENTALES.

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

Artículo 71º: 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 del/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.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

C.I. LOS ANTONIOS
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN

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

Handwritten signatures and notes on page 38.



adopción contempladas en este artículo, el/la adoptante supérstite 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 del/la adoptante supérstite 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.

Artículo 73º: 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 74º: 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 75º: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.

Quien realice tratamiento médico de reproducción medicamente asistida tendrá derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica. Su

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

Handwritten signatures and notes on the left margin of page 48.

Handwritten signatures and notes on the left margin of page 48.

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARÍA DE FINANZAS C.D.R. ATE NEUQUEN

C.F. JOSÉ ENRIQUE GARCÍA SECRETARÍA GENERAL C.D.R. ATE NEUQUEN

GARCÍA DIEGO MARÍA JOSÉ SECRETARÍA ACTAS C.D.R. ATE NEUQUEN



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 76º: 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.

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.

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 77º: 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.

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

Handwritten signatures and notes on the left margin of page 49.

GARCÍA DIEGO MARÍA JOSÉ SECRETARÍA ACTAS C.D.R. ATE NEUQUEN

GARCÍA DIEGO MARÍA JOSÉ SECRETARÍA ACTAS C.D.R. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARÍA DE FINANZAS C.D.R. ATE NEUQUEN

C.F. JOSÉ ENRIQUE GARCÍA SECRETARÍA GENERAL C.D.R. ATE NEUQUEN



oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido o suspensión oficial, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez.

En caso de que el/la estudiante deba desplazarse a más de 200 kms. por esta circunstancia, se lo otorgarán días de viaje de acuerdo a los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria.

e) Actividades culturales, científicas y deportivas:

El/la trabajador/a podrá solicitar licencia con goce de haberes 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, o para mejorar su preparación técnica o profesional, o para cumplir actividades culturales o deportivas.

La misma podrá ser concedida, pero por un término no mayor de un (1) año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o éste/a actúe representando a los gobiernos local, provincial y/o nacional. En todos los casos se tendrán en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del/la trabajador/a y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

Para el caso de las actividades deportivas el/la trabajador/a que sea deportista o aficionado/a y deba intervenir en competencias regionales, nacionales o internacionales, podrá solicitar licencia con goce de haberes, como así también podrán hacer uso de esta licencia los/as dirigentes, representantes, entrenadores/as, árbitros/as y jueces/zas, en ocasión de asistir según sus funciones a competencias, cursos, capacitaciones, asambleas y/o reuniones deportivas.

f) Asuntos particulares:

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del personal motivadas

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE. PARRA L. A. GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.F. ATE NEUQUEN GARCIA CRESPO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.F. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.F. ATE NEUQUEN

C.D.F. LOS QUESTRUCHEO SECRETARIO GENERAL C.D.F. ATE NEUQUEN

GARCIA CRESPO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.F. ATE NEUQUEN



por razones atendibles o de fuerza mayor.

El permiso será y no excederá, de hasta dos (2) días por mes, y de hasta doce (12) días por año calendario.

g) Dadores voluntarios/as de sangre, órganos y tejidos:

Los/as dadores voluntarios/as quedan dispensados/as de prestar sus servicios percibiendo sus remuneraciones ante la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

h) Inasistencias injustificadas:

Las inasistencias injustificadas al trabajo que no estén encuadradas en las situaciones contempladas en este Capítulo, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el día de los haberes, a opción del/a trabajador/a. En caso de exceder los seis (6) días al año, el/la trabajador/a no podrá hacer uso de esta opción.

i) Licencia por situaciones de violencia:

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo/a trabajador/a que sea víctima de violencia, de acuerdo a la legislación vigente.

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

Los certificados y/o constancias mencionados precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles, ante el área de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados.

En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador/a afectado/a se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro del Organismo/Organización, garantizándose la estabilidad laboral.

Todas las dependencias, organismos y trabajadores/as que participen en el marco de la tramitación de la licencia para la víctimas de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y/o trabajador y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan, las que tendrán carácter reservado y confidencial.

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE. PARRA L. A. GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.F. ATE NEUQUEN GARCIA CRESPO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.F. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.F. ATE NEUQUEN

C.D.F. LOS QUESTRUCHEO SECRETARIO GENERAL C.D.F. ATE NEUQUEN



Artículo 82º: PERMISOS ESPECIALES.

Sin perjuicio de las licencias enunciadas precedentemente, desde el día de su ingreso el/la trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de permisos especiales en los casos que se detallan a continuación:

a) Acompañamiento familiar:

Para los casos en que el/la trabajador/a tenga a cargo un familiar con discapacidad, o que este cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados 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.

b) Asistencia a clases y cursos prácticos:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a clase, cursos prácticos y demás exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad.

Deberá acreditar:

- 1) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados a la educación formal.
- 2) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario de trabajo.

Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria.

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

CAPÍTULO 6

LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL

Consideraciones generales:

El/la trabajador/a comprendido/a en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad mínima para hacer uso de las mismas.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

C. T. LOS ANDES / C. T. JESUS MARIA JOSE
SECRETARIO GENERAL SECRETARIA AGRAV.
C.D.P. ATE NEUQUEN C.D.P. ATE NEUQUEN



Artículo 83º: Para ocupar cargos electivos o de representación política o gremial en el orden nacional, provincial o municipal:

Son de aplicación general la legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

a) Para ocupar cargos electivos de representación política:

En caso que un/una trabajador/a de la Organización haya sido elegido/a para ocupar cargo electivo o de representación política a nivel nacional, provincial o municipal, Consejo de Administración y/o sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos, y exista en el caso una incompatibilidad, tendrá derecho al uso de una licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término del mismo.

b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial y/o sindical:

El/la trabajador/a que fuera designado/a para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por autoridad competente, 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 su puesto en el término de treinta (30) días siguientes a la culminación del mismo.

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

En ambos casos, el período de licencia se computará como efectivamente trabajado, a todos los fines. Dicho período de licencia se computará como efectivamente trabajado respecto a las bonificaciones de antigüedad y promoción horizontal.

CAPÍTULO 7

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

C. T. LOS ANDES / C. T. JESUS MARIA JOSE
SECRETARIO GENERAL SECRETARIA AGRAV.
C.D.P. ATE NEUQUEN C.D.P. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN



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

Consideraciones generales:

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el/la trabajador/a debe tener cumplimentado el período a prueba previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo. Si durante el período de licencia se comprobara la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el/la trabajador/a reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado/a. Dichas licencias podrán ser utilizadas en el transcurso de cada decenio de antigüedad del/la trabajador/a, pudiendo ser fraccionables. El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra.

Artículo 84º: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES.

a) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

El/la trabajador/a tendrá derecho al uso de licencia sin goce de haberes por el término de hasta dos (2) años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del/la trabajador/a o para cumplir actividades culturales o deportivas.

b) Por razones particulares.

El/la trabajador/a podrá hacer uso esta licencia, sin remuneración por el término de un (1) año fraccionable. En caso de no haber transcurrido el plazo mínimo entre decenios, se podrá conceder licencia sin remuneración, por razones de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por el término que no exceda los tres (3) meses.

Handwritten signatures and initials: PARRA L.F., TOSCA, etc.

CAPÍTULO 8 CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 85º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.

GARCIA CRESPI MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATU NEUQUEN

CARLOS QUIRQUERO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATU NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATU NEUQUEN



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

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

Por su parte, los/as trabajadores/as están obligados/as a cumplir con las normas y procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se le formulen referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Salud, Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones, y de denunciar todo incumplimiento y/o irregularidad detectada.

Artículo 86º: 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, adecuadas al uso del/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:

a) 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. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos deberá intervenir en dicho procedimiento el Comité de Condiciones Laborales.

b) La entrega de la ropa se hará dos (2) veces al año, una (1) por semestre. La misma se realizará en presencia de un/a representante de cada uno de los gremios signatarios del sector involucrado.

La ropa provista podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con nombre o iniciales del Organismo al cual pertenezca.

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.

En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o...

Handwritten signatures and initials: PARRA L.F., TOSCA, etc.

GARCIA CRESPI MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATU NEUQUEN

CARLOS QUIRQUERO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATU NEUQUEN



elemento de protección se deteriorara, la Organización evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar el/la trabajador/a el elemento dañado.

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

Quirga Ruben Darío
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

CAPÍTULO 9 INCAPACIDADES

Artículo 87º: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE.

a) Registro de incapacidades sobrevinientes.

La Organización llevará un Registro de Incapacidades producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprenderá a todo trabajador/a afectado/a, con resguardo de los nombres, con el fin de poseer una base de datos tendiente a permitir la realización de estudios estadísticos a ser consultados cada vez que sea necesario cubrir un puesto de trabajo.

b) Reubicaciones por incapacidad sobreviniente.

La reubicación del trabajador/a incapacitado/a, se ajustará a los siguientes principios cuando la Junta Médica así lo determine:

- Los/as trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que padezcan una enfermedad y/o incapacidad sobreviniente durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo, acorde a su nueva situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional.
- La reubicación no significará nunca una disminución de la remuneración.
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se procurará en primer lugar asignar al/la trabajador/a funciones dentro del mismo establecimiento o lugar de trabajo. Si allí no existiera esa posibilidad, en el mismo área, y así sucesivamente.

CAPÍTULO 10 CAPACITACIÓN

Artículo 88º: CONSIDERACIONES GENERALES.

La Organización asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

CARLOS QUINTRICUO
SECRETARIO GENERAL
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

51



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

Quirga Ruben Darío
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

los/as trabajadores/as, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en coordinación con el órgano con competencia en el diseño e implementación de las políticas de capacitación y formación para los/as trabajadores/as de la Administración Pública Provincial.

El Comité de Condiciones Laborales tendrá las facultades previstas en el Título I, del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El Plan de Capacitación estará orientado a:

- a) Contar permanentemente con personal altamente calificado.
- b) Optimizar la calidad del servicio a la población.
- c) Mejorar la eficacia organizativa.
- d) Optimizar la formación para el puesto de trabajo y así posibilitar la movilidad y/o ascensos de los/as trabajadores/as.
- e) Mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, los/as trabajadores/as deberán:

- a) Asistir a toda instancia de capacitación obligatoria.
- b) Actuar como multiplicador/a de conocimientos adquiridos en instancias de capacitación.

La inasistencia injustificada del/la trabajador/a a la capacitación habilitada dará lugar a dejarlo fuera del Cronograma Anual de Capacitaciones y/o suspender temporalmente su derecho a ascenso o cambio de agrupamiento.

CAPÍTULO 11 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 89º: 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;

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

GARCIA DIEGO MARIA JOSE
SECRETARÍA ACTAS
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

CARLOS QUINTRICUO
SECRETARIO GENERAL
C.O.P. A.T.E. NEUQUÉN

52



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

[Handwritten signature]

- 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 Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o Funcionarios/as con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

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

d) y e) Suspensiones leves, graves y traslado:

Leves: Por el/la titular de Secretarías; Subsecretarías; Direcciones o Funcionarios/as con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas;

Graves o traslado disciplinario: por el/la titular de Secretarías, Ministerios.

f) Postergación del ascenso: por el/la titular de Secretarías, Ministerios. El Comité facultado 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

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.R. ATE NEUQUÉN

LOS RUIZ RICARDO
SECRETARIO GENERAL
C.D.R. ATE NEUQUÉN

GARCIA CRISTOPHERA JOSE
SECRETARÍA ACTRAS
C.D.R. ATE NEUQUÉN



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

[Handwritten signature]

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 que actúa o razones de conveniencias administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse, sin perjuicio de las de otro carácter.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.R. ATE NEUQUÉN

LOS RUIZ RICARDO
SECRETARIO GENERAL
C.D.R. ATE NEUQUÉN



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 al Comité facultado 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 y al/la trabajador/a de la Organización, fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se haya previsto expresamente, otras sanciones;
- c) abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo mi vista. CONSTE.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

GARCIA CRESPO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN
GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS DOMINGO RIQUEJO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuvo mi vista. CONSTE.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

- 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 Inconduca 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 89º, 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;

GARCIA CRESPO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.P. ATE NEUQUEN
GATICA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS DOMINGO RIQUEJO SECRETARIO GENERAL C.D.P. ATE NEUQUEN



del original que tiene ante...

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 de acuerdo con lo establecido en el artículo 102º, 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 90º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO.

El/la trabajador/a presuntamente 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, 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

BSSE

FINANZAS
SECRETARÍA ACUAS
C.D.F. ATE NEUQUÉN

SECRETARÍA DE FINANZAS
SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUÉN

SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUÉN



del original que tiene ante...

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.

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 del/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.

ARROSTH
UPEN
POSSE

SECRETARÍA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUÉN

SECRETARÍA ACUAS
C.D.F. ATE NEUQUÉN

SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUÉN

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.















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

Quirga Huben Dario
De Conf. Relaciones Institucionales
Subsecretaría de Trabajo

Ref. - Expediente N° 521010224/14;
- Ley Provincial 3373.

Autos: "S/ CONVOCATORIA A CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TABAJO GENERAL, PARA EL PODER EJECUTIVO PROVINCIAL, DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA Y ENTES AUTARQUICOS Y DESENTRALIZADOS, SEGÚN DECRETO 868/2014". -

Honorable Legislatura
de la Provincia del Neuquén
(8300) Neuquén

De mi mayor consideración:

Notifico a Ud. que en expediente de referencia; caratulado "S/ S/ CONVOCATORIA A CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TABAJO GENERAL, PARA EL PODER EJECUTIVO PROVINCIAL, DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA Y ENTES AUTARQUICOS Y DESENTRALIZADOS, SEGÚN DECRETO 868/2014"; del registro de éste Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial, se ha procedido al dictado de la Resolución Nro 10/23, de fecha 04 de mayo de 2023, emitida por el Sr. Subsecretario de Trabajo de la Provincia del Neuquén, que, conforme las competencias e incumbencias conferidas por el marco normativo vigente, ha homologa la ADENDA de fecha 28/04/2023, realizada en el marco de la Ley 3373, por representantes paritarios del Poder Ejecutivo Provincial, oportunamente designados por Decreto 1015/2021, y representantes paritarios por la parte sindical (ATE-NQN y UPCN-NQN), designados en virtud de principio de tutela sindical que les asiste, quienes, con facultades conferidas, han constituido Comisión Especial de ISSN, creada mediante Acta N° 70 de fecha 05/12/2022 (Exp. 521010224/14 - Comisión Paritaria sectorial), arribando a un texto ordenado para ser homologado. Dicho texto ordenado consta de 25 fs., 52 artículos, y 6 capítulos, todos correspondientes al título III, READECUCCIÓN, ISSN V4. A tal efecto se corre traslado a esa Honorable Legislatura, texto ordenado, precedentemente referido, con más 2 Acta de la Comisión Especial ISSN de fechas 27/04/2023 y 28/04/20233 respectivamente, copia simple de Acta N° 70 de fecha 05/12/2022 (Exp. 521010224/14 - Comisión Paritaria sectorial) y copia simple certificada de Resolución N° 10/2023 de fecha 04/05/2023, computando todo ello un total de treinta y uno (31) fojas útiles, y que se adjuntan al presente en copia certificada, con el objeto de elevarle a Ud. para su conocimiento, notificación y tratamiento dicho texto ordenado y Resolución homologatoria; en orden a lo establecido 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, ha realizado la correspondiente observación, advirtiéndose que dicho texto ordenado de marras, podría implicar el alcance 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 a la homologación correspondiente de los capítulos y cláusulas restantes del articulado que conforman dicho texto ordenado "Adenda", en cuanto sea posible su vigencia.

A tal efecto se adjunta copia certificada de texto ordenado Adenda, con más copia certificada de Actas de de fecha 27 y 28 de abril de 2023, con copia certificada de Acta N° 70 de fecha 05/12/2023, y copia certificada de Resolución N° 10/2023. Son un total de 31 fs. útiles.

Queda Ud. Debidamente Notificado.
NEUQUEN, 04 de mayo de 2023



Nelson Sandro J. Alegría
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 SÍ/NO vive allí.

VISTO:

El Expediente N° 521010224/14, del registro de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén, caratulado "S./ CONVOCATORIA A CONSTITUIR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TABAJO GENERAL, PARA EL PODER EJECUTIVO PROVINCIAL, DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRALIZADA Y ENTES AUTARQUICOS Y DESENTRALIZADOS, SEGÚN DECRETO 868/2014"; Acta N° 70 de fecha 05/12/2022 (Exp. 521010224/14); la Ley Provincial 1974, modificada por Ley 2.488, Decreto Reglamentario N° 1085/2007; Ley Provincial N° 3373 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, la ley provincial N° 1974 (T.O.) 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, oportunamente se llevó a cabo negociación paritaria, tramitada bajo Expediente N° 521010224/14, conforme los presupuestos del marco normativo precitado, homologándose Convenio Colectivo de Trabajo, bajo Resolución 41/2022, y sancionándose como consecuencia de ello la Ley 3373;

Que, sin perjuicio de ello, en fecha 05/12/2022, la Comisión Paritaria tramitada bajo Expediente N° 521010224/14, suscribió el Acta N° 70 (Exp. N° 521010224/14), mediante la cual, en orden a sus competencias de ley, resolvió convocar a constituir Comisión Especial de ISSN (ad hoc), por separado, con facultades propias de "Comisión Paritaria Especial" en el marco de la Ley 1974 (T.O.) y en el marco del Expediente N° 521010224/14, a fin de abordar y resolver cuestiones inherentes y específicas al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN), en materia de materia de condiciones de trabajo y relaciones laborales.

Que, en fechas 27 y 28 de abril de 2023 se ha constituido la Comisión Paritaria Especial de ISSN precitada, en orden a sus competencias de ley, arribó a la concreción de un texto ordenado para homologar Adenda a la Ley 337, por ante la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén, en orden a los presupuestos establecidos por la Ley 1974 y su modificatoria Ley 2488;

Que, por lo demás, surge de los presentes actuados que mediante actas de fecha 27 y 28 de abril de 2023, se ha llevado a delante un intenso de debate en el marco de la Comisión Especial de ISSN (ad hoc), con intercambio de opiniones, y negociación colectiva, en orden a los presupuestos establecido por la normativa vigente, esto es Ley Provincial N° 1974 (T.O.), arribando en ello a la aprobación de un texto ordenado para homologación de Adenda a la Ley 3373, con alcance especial y específico al personal dependiente del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN). Dicho "Texto Ordenado" consta de 25 fs., 52 artículos, y 6 capítulos, todos correspondientes al título III, READECUCIÓN, ISSN V4. Ley 3373, oportunamente promulgada por Decreto Legislativo N° 2533 de fecha 20/12/2022,

Que, se encuentran acreditado el cumplimiento de todos los recaudos formales exigidos por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.);

Que, el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, y el área de Paritarias tomó la intervención que le compete, por cuanto el texto ordenado fue aprobado por las partes intervinientes en reuniones de Comisión Especial Específica ISSN (ad hoc), conforme lo resuelto por Acta 70 de fecha 05/12/2022;

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 homologada la Adenda con ámbito de aplicación específica y especial al personal dependiente del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN), alcanzado por la Ley Provincial 3373, todo, conforme lo dispuesto por la Ley Provincial N° 1974, modificada por Ley Provincial 2488.-

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. -

Fdo.) ALEGRIA.-



Copia.
Quiroga Ruben Dario
Institucionales



ACTA DE REUNION PARITARIA N° 70

En la ciudad de Neuquén, a los 05 días de diciembre de 2022, siendo las 13:30 horas, se reúne la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para las trabajadoras y los trabajadores del Poder Ejecutivo Provincial, de la Administración Centralizada y entes autárquicos y descentralizados.

Se encuentran en representación del PEP: Georgina Sandoval, Macarena Costa Jiménez, Laura Vargas, Martha Posse, Natalia Puppio, Romina Villegas, Ximena Gonzalez y Lucas Parra. Y en carácter de Asesores por el ISSN lo hacen Hector Guillermo Pablo Cancio y Marcos Castaño.

En representación de ATE se encuentran presentes: María José García Crespo, Andrea Gabica y Carlos Quintriqueo.

En representación de UPCN lo hacen Adriana Bajouth, Gustavo Coronel y Néstor Tejada. Por parte de la Subsecretaría de Trabajo se encuentra Anibal Salas.

SE DA INICIO A LA REUNION:

Las partes acuerdan que respecto a la incorporación de los/as trabajadores/as del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) que al momento de la entrada en vigencia del presente CCT, presten funciones efectivas en el Organismo, quedarán incorporados/as dentro del alcance del mismo.

Las partes acuerdan lo siguiente:

Artículo XXº: INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL NEUQUÉN (ISSN).

Será de aplicación a los/as trabajadores/as del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) lo normado en el Título I, II y IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción de lo establecido en el Título III. Asimismo, se establece que sobre los aspectos remunerativos, designaciones, cargos, categorías, bonificaciones y adicionales, serán aplicables las disposiciones vigentes de dicho Organismo, al momento de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo o las que el Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) modifique en el futuro; y asimismo lo establecido en el Anexo III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Handwritten signatures and notes on page 70, including names like 'CANCIO', 'CASTAÑO', 'ATE', 'UPCN', and 'SUBSECRETARIA DE TRABAJO'.



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

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

Asimismo se acuerda la siguiente bonificación:

Artículo XXº: BONIFICACIÓN ASISTENCIAL/PREVISIONAL.

Se otorgará a los/as trabajadores/as del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) que presten funciones efectivas en el Organismo, una bonificación del cinco por ciento (5%) de la remuneración total bruta.

Seguidamente, las partes asumen el compromiso de continuar trabajando particularidades del sector, conformando una Comisión Especial (ad hoc), a los efectos de readecuar la normativa propia interna del Organismo referida a aspectos remunerativos, designaciones, cargos, categorías, bonificaciones y adicionales, con el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Dicha Comisión Especial deberán conformarse por dos partes: el PEP y los Sindicatos, cada una compuesta por tres (3) miembros titulares; la parte del PEP estará integrada por dos (2) representantes del ISSN, y uno (1) del Ministerio de Economía e Infraestructura; y la parte de los Sindicatos, signatarios del presente CCT. Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

Por último, acuerdan que la retribución por vacaciones y compensación especial por jubilación será aplicable a los/as trabajadores del ISSN debiendo dicho organismo dictar el acto administrativo correspondiente a fin del calculo y liquidación de dichos conceptos de acuerdo a la composición salarial del sector.

Se da por finalizada la misma, firmando cinco (5) ejemplares de un mismo tenor.

Handwritten signatures on page 71, including names like 'ATE', 'UPCN', 'ISSN', and 'SUBSECRETARIA DE TRABAJO'.



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

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

ACTA DE REUNION- LEY 3373-

En la ciudad de Neuquén, a los 28 días del mes de abril de 2023; se reúnen en el marco de la Ley 3373, representantes del Poder Ejecutivo designados por Decreto Nro. 1015/2021: por la parte gremial Carlos Quintriqueo y la Dra. María José García Crespo en representación de ATE, y el señor Néstor Tejada y Carlos Infante en representación de UPCN.

Abierto el Acto:

En el marco de la Ley 3373, en virtud de la conformación de la Comisión Especial de ISSN, creada mediante Acta N° 70 de la Negociación Paritaria de la mencionada norma, y habiendo culminado el mandato conferido a tal efecto, arribando al respectivo Acuerdo que se materializó en la adenda al Convenio Colectivo del Escalafón General que acompañamos a la presente suscripta por los miembros de la Comisión y los representantes de los gremios ATE y UPCN, corresponde la ratificación del mismo, y la elevación a la Subsecretaría de Trabajo para su Homologación y posterior remisión a la Honorable Legislatura de la Provincia del Neuquén.

Se hace entrega en este acto al representante de la Subsecretaría de Trabajo el Acta de fecha 27/04/2023 y el Título III correspondiente al organismo ISSN, solicitando su homologación, y posterior remisión a la Honorable Legislatura de la Prov., conforme lo fija la Ley 1974.

No siendo para más, se firman tres (3) ejemplares de un mismo tenor.

Handwritten signatures and names: PARA UCAR F., MARCELA VARGAS, MARTHA POSSE, SANDOVAL GARCINGA, COSTA MARCELA, INDIATE CARLOS UPCN, TESSAN URCA, ATE, ATE.



Quiroga Ruben Dario
Dir. Graf. Relaciones Institucionales
y Partes
Subsecretaría de Trabajo

Scanned with CamScanner

CERTIFICO que es copia fiel

ACTA REUNIÓN ISSN

En la ciudad de Neuquén, a los 27 días del mes de abril de 2023, se reúne la Comisión Técnica de ISSN, encontrándose presentes en representación del PEP Noelia Barainca, Maximiliano Marcel, Héctor Cancio, Anahí Busarello y Natalia Puppio.

Por la parte sindical se encuentran Carlos Quintriqueo, María José Crespo, Mario Sepúlveda, Micaela Fuentes y Carla Moreno en representación de ATE. Y por parte de UPCN se encuentran Edgardo Oñate y Valeria Portiño.

SE DA INCIO A LA REUNIÓN:

Toman la palabra los representantes del Poder Ejecutivo, y manifiestan que en relación al pedido de pago solicitado por la parte gremial en la reunión anterior, y atento al trámite administrativo y legal correspondiente, debiendo intervenir la Subsecretaría de Trabajo y elevar a la Legislatura provincial para la aprobación presupuestaria, se comprometen a que el pago se hará dentro de la segunda quincena del mes de mayo 2023, debiendo liquidarse de manera retroactiva el salario correspondiente, al primero de enero de 2023.

En relación al otro punto solicitado por la parte gremial, los representantes del PEP manifiestan que por Ley N° 3365 se estableció una deducción del 40% en el cálculo de Imp. a las Ganancias en los haberes de las y los empleados públicos provinciales. Consecuentemente, a partir de su aplicación, los empleados del estado provincial han sido beneficiados significativamente. Siguiendo el lineamiento ya fijado en la ley presupuestaria, el art. 158 de Ley 3373 recepto igual redacción; por ello resulta importante mencionar que el beneficio en el cálculo en este Impuesto Nacional seguirá de igual manera, a lo que se suma la reciente medida adoptada por el Gobierno Nacional respecto al incremento, a partir de Mayo/23, del mínimo No Imponible y demás deducciones previstas en la Ley del Impuesto a las Ganancias en un 25,29% lo que atenuará significativamente el peso del citado impuesto. No obstante, al momento de proceder a las liquidaciones retroactivas, se analizarán los casos que sean particulares y/o excepcionales del sector y las opciones más convenientes para el trabajador.

La parte gremial acepta la propuesta integral, comprometiéndose las partes a firmar el encuadre inicial provisorio del Organismo el día martes de 02 de mayo mediante acta, para ser elevado al Concejo de Administración para la emisión de la norma legal correspondiente.

Por último, las partes notificarán la presente a la Subsecretaría de Trabajo a fin de poner en conocimiento que se declina la vía de conciliación convocada, habiendo agotado por este acuerdo, el objeto de la misma.

Sin más, se da por finalizada la reunión, acordando las partes el levantamiento de las medidas de fuerza vigentes, firmando cuatro (4) ejemplares de un mismo tenor.-

Handwritten signatures and names: TORRES CARLA ATE, HECTOR G. CANCIO, NOELIA BARAINCA ABOGADA, TESSAN URCA, CARLA MORENO ATE, EDGARDO OÑATE UPCN, VALERIA PORTIÑO UPCN.



Quiroga Ruben Dario
Dir. Graf. Relaciones Institucionales
y Partes
Subsecretaría de Trabajo

Scanned with CamScanner



CAPÍTULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo 01º: CATEGORIZACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS.

Los/as trabajadores/as comprendidos/as en el presente Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados/as dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Definiciones básicas:

Escalafón: Se define como Escalafón, al conjunto de agrupamientos y niveles relacionados con la incumbencia, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a sus trabajadores/as, así como la competencia, la capacidad y la aptitud.

a) **AGRUPAMIENTO:** Define el 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:

1) **SG - SERVICIOS GENERALES:** Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as con título secundario que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye las tareas de maestranza, buffetería, choferes, mantenimiento, portería, vigilancia, serenos, traslados de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares. También se encuentran incluidas las actividades del personal de obra o mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de los edificios, incluyendo tareas de conducción de maquinarias, equipos y herramientas para las que se requiere capacitación o experiencia previa, también el almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad.

2) **AD – ADMINISTRATIVO:** Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as con título secundario, que realicen recepción, registro y tramitación de expedientes, expedientes electrónicos y/o documentación, clasificación, manejo, archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, comerciales, de



recursos humanos y asimilables. Asimismo, el desarrollo de actividades tales como: la organización, gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendientes al logro de los objetivos del servicio.

3) **AE - AUXILIARES ESPECIALIZADOS:** Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as que desempeñan funciones de apoyo y asistencia al sector en el que fueron designados/as que implica un conocimiento específico del Organismo, así como quienes cumplen funciones con conocimientos y/o destrezas que se realizan en un sector específico del Organismo, no transversal a la Administración Pública Provincial, y no resulte posible ser encuadrado/a en ninguno de los demás agrupamientos.

Para ser auxiliar especializado se requiere título secundario para el desempeño de las funciones.

4) **TC – TÉCNICO:** Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as con título de validez oficial de Técnico/a, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pregrado de menos de cuatro (4) años de duración, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, comprendiendo las actividades relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procedimientos y obras de relevancia y complejidad.

5) **PF – PROFESIONAL:** Comprende a todos/as aquellos/as trabajadores/as con título Universitario de Grado con cuatro o más años de duración, de validez oficial, inherente a la función a desempeñar, comprendiendo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de políticas públicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad.

b) **ENCUADRAMIENTO – NIVELES:** Representa la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento. Los distintos Niveles integrantes de un Agrupamiento conforman el "Plan de Carrera Administrativa" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalonaria con encuadres de otros Agrupamientos y se determinan en base a las funciones, formación y antigüedad, para las tareas o actividades que implica la función.

CAPÍTULO 2

2

Handwritten signatures and initials



Quiroga Ruben Darío
Dir. Gral. Relaciones Institucionales
y Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo
CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante

Scanned with CamScanner

Handwritten signature

Handwritten signature

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

CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante

Scanned with CamScanner



**NIVELES DE AGRUPAMIENTO
ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL**

Artículo 02°: SG –SERVICIOS GENERALES.

Nivel I:

Funciones: Realiza tareas de apoyo relativas al sector, programadas por los niveles superiores y que poseen un grado mínimo de exigencia con supervisión permanente de su superior/a inmediato/a.

Formación: Secundario Completo

Nivel II:

Funciones: Realiza tareas rutinarias que requieren habilidades específicas relativas al sector.

Formación: Secundario completo

Nivel III:

Funciones: Coordina las tareas, posibilitando la transmisión de saberes y el entrenamiento de los niveles inferiores. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior/a inmediato/a.

Formación: Trabajador/a con Secundario completo y capacitación y/o especialización inherente al puesto de trabajo y/o conocimientos prácticos y técnicos del oficio.

Nivel IV:

Funciones: Programa y coordina los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con Título Secundario y probados conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel V:

Funciones: Programa, coordina y audita los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con Título Secundario y probados conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

3

M. Quirós
R. Dario



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

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

Scanned with CamScanner



Artículo 03°: AD –ADMINISTRATIVO.

Nivel I:

Funciones: Realiza tareas de apoyo relativas a su agrupamiento, programadas por los niveles superiores, que tienen un grado mínimo de exigencia, de fácil comprensión y sujetas a permanente control u orientación.

Formación: Título secundario y conocimientos prácticos básicos del puesto.

Nivel II:

Funciones: Realiza tareas rutinarias con un grado de complejidad y responsabilidad medio. Su desempeño requiere de conocimientos específicos y cierta iniciativa sujeta al control de los/as supervisores/as.

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

Nivel III:

Funciones: Realiza cualquier tarea relativa a su área, coordina los trabajos de su especialidad, posibilitando la transmisión de conocimiento y el entrenamiento de los niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con Secundario completo y conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de las leyes que rigen en la materia; de las herramientas informáticas y habilidades para la elaboración de la documentación específica del área en la que se desempeña.

Nivel IV:

Funciones: Realiza y coordina trabajos generales o específicos, posee experiencia, capacitación inherente al puesto y posibilita la transmisión de conocimientos y el entrenamiento en los niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con estudios secundarios completos, posee conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculadas al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica.

4

M. Quirós
R. Dario



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

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

Scanned with CamScanner



Nivel V:

Funciones: Realiza, coordina y audita trabajos generales o específicos, posee experiencia, capacitación inherente al puesto y posibilita la transmisión de conocimientos y el entrenamiento en los niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con estudios secundarios completos, posee conocimientos probados de los procedimientos administrativos y de la legislación vigente y aplicable en la materia; del uso de las herramientas informáticas vinculadas al área en la que se desempeña, interviniendo en la elaboración de documentación específica.

Artículo 04*: AE –AUXILIAR ESPECIALIZADO.

Nivel I:

Funciones: Realiza tareas de apoyo relativas al sector, programadas por los niveles superiores y que poseen un grado mínimo de exigencia con supervisión permanente de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título Secundario Completo

Nivel II:

Funciones: Realiza tareas rutinarias que requieren habilidades específicas relativas al sector.

Formación: Título secundario completo

Nivel III:

Funciones: Coordina las tareas, posibilitando la transmisión de saberes y el entrenamiento de los niveles inferiores. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior/a inmediato/a.

Formación: Título Secundario completo y capacitación y/o especialización inherente al puesto de trabajo y/o conocimientos prácticos y teóricos de la función, probados.

Nivel IV:

Funciones: Programa y coordina los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

Manuscritas
ATE

5

BR



Quiroga Ruben Dario
Dic. Gral. Relaciones Institucionales
y Financieras
Subsecretaría de Trabajo

Scanned with CamScanner



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

Nivel V:

Funciones: Programa, coordina y audita los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

Formación: Título Secundario completos y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Artículo 05*: TC –TECNICO.

Nivel I:

Funciones: Realiza tareas relativas a su sector, programadas por los niveles superiores con supervisión permanente.

Formación: Trabajador/a con título técnico de validez oficial inherente a la función a desarrollar.

Nivel II:

Funciones: Realiza tareas de complejidad baja, con supervisión frecuente de su superior/a inmediato/a.

Formación: Trabajador/a con título técnico de validez oficial inherente a la función a desempeñar y la capacitación inherente al puesto de trabajo.

Nivel III:

Funciones: Realiza tareas de complejidad media, supervisando y coordinando las tareas de los niveles inferiores. Recibe instrucciones de carácter general, y posee capacidad de transmisión de conocimientos a niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con título técnico de validez oficial inherente a la función a desempeñar y la capacitación inherente al puesto de trabajo, con probados conocimientos en el desempeño de su trabajo. Capacitación acreditada en la especialidad y amplios conocimientos en programas informáticos (uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados con su función.

Manuscritas
ATE

6

BR



Quiroga Ruben Dario
Dic. Gral. Relaciones Institucionales
y Financieras
Subsecretaría de Trabajo

Scanned with CamScanner

CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuvo ante



Funciones: Planifica tareas operativas y posee autonomía respecto de las decisiones estratégicas relativas a las tareas asignadas.

Formación: Trabajador/a con título técnico de validez oficial inherente a la función a desarrollar y capacitación inherente al puesto de trabajo, con probados conocimientos de las herramientas técnicas (uso y operación), así como las normas y sistemas de gestión relacionadas con su actividad y área.

Nivel V:

Funciones: Planifica, coordina y audita tareas operativas y posee autonomía respecto de las decisiones estratégicas relativas a las tareas asignadas.

Formación: Trabajador/a con título técnico de validez oficial inherente a la función a desarrollar y capacitación inherente al puesto de trabajo, con probados conocimientos de las herramientas técnicas (uso y operación), así como las normas y sistemas de gestión relacionadas con su actividad y área.

Artículo 05*: PF -PROFESIONAL.

Nivel I:

Funciones: Realiza tareas planificadas por la Organización, cumpliendo la etapa inicial de su formación, recibiendo supervisión en las tareas pautadas.

Formación: Trabajador/a con título Universitario de grado inherente a la función a desarrollar.

Nivel II:

Funciones: Requiere capacidad de ejecución integral de procesos, interpretación de directivas y experiencia en trabajo en equipo, y recibe supervisión moderada.

Formación: Trabajador/a con título Universitario de grado inherente a la función desarrollar.

Nivel III:

Morales ARE *ARE*



Funciones: Planifica las tareas respecto de las decisiones operativas, requiere capacidad de conducción de procesos, incluidos diagnósticos técnicos, investigación, planeamiento y trabajo en equipo.

Formación: Trabajador/a con título Universitario de grado, y/o con título de postgrado inherente al puesto.

Nivel IV:

Funciones: Domina todas las tareas, técnicas y metodologías de la especialidad. Planifica, organiza y coordina tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades, probados conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste y capacita al personal de los niveles inferiores.

Formación: Trabajador/a con título Universitario de grado, y/o con título de postgrado inherente al puesto.

Nivel V:

Funciones: Domina todas las tareas, técnicas y metodologías de la especialidad. Planifica, organiza y coordina tareas en el área de su incumbencia laboral, y en relación con los niveles inferiores acorde con el nivel profesional y responsabilidades, probados conocimientos de las herramientas técnicas (incluido uso y operación), así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad.

Formación: Trabajador/a con título Universitario de grado, y/o con título de postgrado inherente al puesto.



**CAPÍTULO 3
GRILLA DEL ESCALAFÓN.**

Artículo 07*: 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/la trabajador/a convencionado/a.

AGRUPAMIENTO	NIVELES
--------------	---------

Morales ARE *ARE*

ARE



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



Profesional	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Auxiliar especializado			AE5	AE4	AE3	AE2	AE1	
Administrativo			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales				SG5	SG4	SG3	SG2	SG1

Artículo 08°: ENCUADRAMIENTO INICIAL.

Es la ubicación de los/as trabajadores/as en el Escalafón Único Funcional y Móvil, conforme el procedimiento y pautas regladas en el Título IV del presente Convenio Colectivo Trabajo.

Artículo 09°: CONCURSO DE INGRESO.

Para que pueda producirse el ingreso como trabajador/a convenionado/a es condición indispensable la existencia previa de la vacante, la cual deberá ser cubierta de la siguiente manera:

1. Por concurso interno dentro del Organismo, incluyendo los/as trabajadores/as temporarios en receso;
2. Por concurso interno en el ámbito de la administración pública provincial;
3. Por concurso abierto externo al ámbito de la Administración Pública Provincial.

En todos los casos intervendrá la subcomisión del Instituto de Seguridad Social del Neuquén, conforme a las competencias y proporciones establecidas presente Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo, una vez conformada la CIAP del CCT se establecerá los mecanismos para informar los acuerdos arribados a la misma.

Artículo 10°: VACANTE.

Es el puesto de trabajo que se origina cuando el/la trabajador/a titular lo deja en forma definitiva o cuando el Organismo lo haya creado para cubrir la demanda del servicio.

Causas que den origen a la vacante:

- Desarrollo del Organismo;
- Cambio de tecnologías;
- Cambios de agrupamiento;
- Readecuaciones de tareas de manera permanente;
- Renuncia;

SR



- Jubilación por invalidez;
- Jubilación por edad avanzada;
- Jubilación ordinaria;
- Fallecimiento, en caso de corresponder;
- Aplicación de sanciones del régimen disciplinario (cesantía, exoneración);
- Baja automática en virtud de sentencia judicial firme.

Situación excepcional: vacantes originadas en virtud de readecuación de tareas permanente del/la trabajador/a:

Excepcionalmente, en caso de readecuación de tareas del/la trabajador/a de carácter permanente, únicamente con prescripción médica que así lo indique y, siendo necesario para el servicio, podrá el organismo generar una vacante en la planta funcional solo en los siguientes casos:

1. Idoneidad técnica y/o profesional del/la trabajador/a;
2. Especificidad del sector.

CAPÍTULO 4

CARRERA ADMINISTRATIVA – CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS Y NIVELES

Artículo 11°: CARRERA ADMINISTRATIVA.

Es la progresión del/la trabajador/a a través de los distintos, Niveles y cambio de Agrupamiento 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;
- d) Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño 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/la trabajador/a 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);

Yoceshr ATE
ATE

SR

Yoceshr ATE
ATE



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

ESTE DOCUMENTO ES COPIA FIEL



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



Artículo 12°: PROMOCION HORIZONTAL (PH).

Se considera Promoción Horizontal (PH) a la progresión del/a trabajador/a dentro del mismo Nivel conforme a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La Promoción Horizontal (PH) se realizará cada dos (2) años. Se tomará sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas.

- Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento del Título IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- Para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o sólo una, el/la trabajador/a será promovido/a automáticamente.
- Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador/a en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.
- En caso en que el/la trabajador/a concurse para un puesto dentro de un Organismo regido bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, mantendrá los porcentajes alcanzados.
- En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (60/100); el/la trabajador/a permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

Artículo 13°: CRECIMIENTO VERTICAL.

Es la progresión del/a trabajador/a en los distintos Niveles y Agrupamientos.

- Cambio de Nivel: es la progresión del/a trabajador/a en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento.
- Cambio de Agrupamiento: es el acceso del/a trabajador/a a un Nivel de un Agrupamiento distinto al de origen.

Handwritten signature

Handwritten signature

11



Quiroga Ruben Dario
Dir. Gral. Relaciones Institucionales
y Partitales
Subsecretaria de Trabajo

Scanned with CamScanner



Para que se pueda producir el Crecimiento Vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en el organismo, que deberá ser cubierta mediante el Régimen de Concursos establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 14°: GRILLA SALARIAL BÁSICA.

AGRUPAMIENTO	NIVELES							
	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Profesional								
Técnico		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Auxiliar especializado			AE5	AE4	AE3	AE2	AE1	
Administrativo			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales				SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
Coficiente	2,70	2,45	2,21	1,97	1,72	1,48	1,24	1,000
	1	8	5	2	9	6	3	
Básico								\$50.806,70(*)

(*) Se establece que el Básico para el Instituto de Seguridad Social del Neuquen se compone de Básico de Convenio (\$35.779,37), más un cuarenta y dos por ciento (42%) sobre el mismo (Valor a diciembre 2022).

CAPÍTULO 5

BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo 15°: CONSIDERACIONES GENERALES.

Las bonificaciones y adicionales que se detallan en este Capítulo, serán percibidas por todo/a trabajador/a convenionado/a, salvo aquellas excepciones expresamente establecidas en este Convenio Colectivo Trabajo.

Artículo 16°: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS.

Se incluyen en este Item todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

Handwritten signature

Handwritten signature

12



Quiroga Ruben Dario
Dir. Gral. Relaciones Institucionales
y Partitales
Subsecretaria de Trabajo

Scanned with CamScanner

CCT GENERAL ISSN • 85



- b) Zona Geográfica (inhospita);
- c) Sueldo Anual Complementario (SAC);
- d) Aportes y Contribuciones Previsionales y Asistenciales.

Artículo 17°: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO (SAC).

Serán de aplicación las leyes provinciales y nacionales que regulan la materia.

Artículo 18°: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme el dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Servicios Generales (SG), más el seis por mil (6/1000) del sueldo básico de cada trabajador/a, al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicios del trabajador/a.

- $[(\text{sueldo básico SG} \times 0,0212) + (\text{sueldo básico de revista del trabajador/a} \times 0,006)]$
* años de servicios del trabajador/a.

La determinación de la antigüedad total de cada trabajador/a se hará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada en organismos Nacionales, Provinciales o Municipales, debidamente certificados.

Artículo 19°: BONIFICACIÓN COMPLEMENTO EXPERIENCIA EN SEGURIDAD SOCIAL.

Esta bonificación se determinará y abonará conforme a la siguiente grilla:

ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE
0 hasta 1	10,00%
Más de 1 hasta 3	12,00%
Más de 3 hasta 5	14,00%
Más de 5 hasta 10	17,00%
Más de 10 hasta 15	23,00%
Más de 15 hasta 20	26,00%
Más de 20 hasta 25	32,00%
Más de 25	33,00%

La determinación de "Trabajador ISSN" de cada empleado/a se hará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada en el

[Handwritten signatures]

13

[Handwritten signature]



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

Scanned with CamScanner



Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) y se abonará sobre el básico del Nivel 5 del Agrupamiento Profesional (PF).

Artículo 20°: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).

Esta bonificación se mide por tramos, periodos de dos (2) años y, cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador/a de acuerdo a su encuadramiento y/o ascenso.

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

En caso que el/la trabajador/a concurse para un puesto convencionado por otro Convenio Colectivo de Trabajo, acumulará los porcentajes alcanzados hasta ese momento.

Artículo 21°: 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 dos (2) años 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: 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.
- 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

[Handwritten signatures]

14

[Handwritten signature]



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

Scanned with CamScanner



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 22°: BONIFICACION DE ASISTENCIA SEGURIDAD SOCIAL.

Se abonará una bonificación mensual a todo/a trabajador/a que no registre inasistencias justificadas o injustificadas, exceptuando las siguientes Licencia:

- Licencia Ordinaria (Artículo 66°-T.II);
- Licencia de representación gremial y/o sindical con goce de haberes (Artículo 83° Inc. b) – T.II);
- Accidente de Trabajo y/o Enfermedad Profesional (Artículo 70° Inc. c) – T.II);
- Dadores voluntarios/as de sangre, órganos y tejidos (Artículo 81° Inc. g) T.II);
- Licencias por situaciones de violencia (Artículo 81° Inc. i) T.II);
- Francos y Francos Compensatorios;
- Fallecimiento Familiar

Para la determinación de esta bonificación se aplicara sobre el básico de cada agente la siguiente tabla.

Cantidad Inasistencias	Calculo
Sin inasistencias	8,33% * básico
Hasta 1 Inasistencia justificadas	(8,33% * básico)*75%
Hasta 2 Inasistencia justificadas	(8,33% * básico)*50%
1 Inasistencia injustificada y/o más de 3 inasistencias justificadas	No se abona

M. P. A. T. E.

[Signature]



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

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante

Scanned with CamScanner



Artículo 23°: HORAS SUPLEMENTARIAS.

Se consideraran horas suplementarias a las horas trabajadas por fuera de la jornada normal y habitual del/la trabajador/a.

- Esta retribución se calculará en base al coeficiente que resulte de dividir la remuneración regular total, permanente y mensual del/la trabajador/a, sin tener en cuenta adicionales que están referidos a la exención del horario normal de labor por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la labor.
- Se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas. El valor de la hora normal se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual del trabajador/a para la jornada laboral de siete (7) horas diarias. Para los casos de jornada de ocho (8) horas, la división se realiza por ciento sesenta (160) horas.
- La retribución por hora establecida en el inciso anterior se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indican, cuando la tarea extraordinaria se realice:
 - Entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de lunes a viernes, domingos, feriados, asuetos, al doscientos por ciento (200%).
 - Cuando se realice en días sábados, no laborables y asuetos parciales, se abonará al ciento cincuenta por ciento (150%).

Serán abonadas por el Organismo, previa autorización correspondiente, a todo/a trabajador/a convenionado/a, excepto a los cargos de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo. (Referencia Artículo 40° - T.II)

Artículo 24°: SEMANA NO CALENDARIA.

Los/as trabajadores/as que presten servicios bajo el régimen de semana no calendaria, percibirán una compensación mensual del doce por ciento (12%) del básico de la categoría SG1.

Quedan excluidos/as de esta bonificación los/as trabajadores/as que cumplan cargos de conducción. (Referencia Artículo 38° Inc. b) - T.II)

Artículo 25°: TURNOS ROTATIVOS.

Los/as trabajadores/as que presten servicios bajo esta modalidad, conforme lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán una

M. P. A. T. E.

[Signature]



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

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante

Scanned with CamScanner



compensación mensual del veinte por ciento (20%) del básico de la categoría SG1. (Referencia Artículo 38° Inc. e) - T.II)

Artículo 26°: TURNO NOCTURNO.

Los/as trabajadores/as que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del veintisiete por ciento (27%) del básico de la categoría SG1. En caso de no haber trabajado la totalidad de las horas del turno nocturno, se abonará en forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas. (Referencia Artículo 41° - T.II)

Artículo 27°: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Los/as trabajadores/as que realicen recargo extraordinario, percibirán, por día de recargo, una compensación del quince por ciento (15%) del básico de su categoría. (Referencia Artículo 39° - T.II)

Artículo 28°: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

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 AD – ADMINISTRATIVO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría AD5.
- c) Trabajadores/as del agrupamiento AE – AUXILIAR ESPECIALIZADO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría AE5.
- d) Trabajadores/as del agrupamiento TC – TÉCNICO: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría TC5.
- e) Trabajadores/as del agrupamiento PF – PROFESIONAL: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría PF5.

Artículo 29°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.

Los/as trabajadores/as que realicen tareas de campo, percibirán una compensación del catorce por ciento (14%) del básico de la categoría SG3. (Referencia Artículo 45° - T.II)

Artículo 30°: BONIFICACIÓN CAPATAZ/A O ENCARGADO/A DE CUADRILLA.

Los/as trabajadores/as que cumplan esta función, percibirán una compensación del dieciocho por ciento (18%) del básico de la categoría SG3. (Referencia Artículo 57° - T.II)

Handwritten signatures and initials.

Handwritten initials.



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

Scanned with CamScanner

CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante



Artículo 31°: GUARDIAS SEGURIDAD SOCIAL.

Se establece para el personal asignado a servicios que necesiten de disponibilidad del recurso humano, en forma continua y permanente y que no puedan ser cubiertas con las distintas modalidades de prestaciones descriptas en el Artículo 38° del Título II o por otra compensación y/o retribución de la presente norma legal.

- a) Esta retribución se abonará por día, la cual se calcula en base a la décima parte de aplicar el treinta y tres coma cinco por ciento (33,5%) al nivel inicial del agrupamiento del agente; Nota para borrar Formula (0.335* Agrupamiento Agente nivel 1) / 10
- b) Para la asignación de las guardias deberá existir previamente la norma legal emanada de la Administración General del Instituto de Seguridad Social del Neuquén, la cual podrá autorizar un cupo de hasta 31 días por puesto laboral.
- c) Serán abonadas por el organismo, previa autorización correspondiente, a todo/a trabajador/a convenionado/a, excepto a los cargos de conducción.
- d) Se fija un máximo mensual de diez (10) guardias por trabajador/a, sin descanso post guardia.
- e) El/la responsable máximo del sector deberá presentar en Recursos Humanos del 1 al 5 de cada mes a los fines de su liquidación, la nómina del mes anterior de trabajadores/as con la cual cubrió el cupo autorizado manteniendo la premisa de 1 trabajador/a por día por puesto.

Artículo 32°: BONIFICACIÓN MANEJO DE FONDOS.

Se abonará el diez por ciento (10%) del básico de la categoría SG5 conforme a lo establecido en el Artículo 49° del Título II.

Artículo 33°: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicio se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestación laboral certificados, y abonará conforme el diez por ciento (10%) del básico de la categoría SG1. (Referencia Artículo 54° - T.II)

Artículo 34°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Aquellos/as trabajadores/as alcanzados/as por esta bonificación percibirán un adicional equivalente al doce por ciento (12%) del básico de la categoría SG3. (Referencia Artículo 48° - T.II)

Handwritten signatures and initials.

Handwritten initials.



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

Scanned with CamScanner

CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante



Artículo 35°: BONIFICACIÓN TRASLADOS SEGURIDAD SOCIAL.

Comprende a los/as Trabajadores/as que se desempeñan en el Área de Automotores realizando traslados y que por las tareas normales y habituales lo exponga a niveles de riesgo y criticidad, las cuales se clasifican en:

1. Nivel I: Solo realiza traslado de mercadería, personal ISSN o pacientes que no requieran asistencia para su traslado;
2. Nivel II: Realiza las tareas del Nivel I, traslados de pacientes que requieran baja asistencia y realicen comisiones de servicios;
3. Nivel III: Realiza las tareas del Nivel II, traslados de pacientes que requieran alta asistencia y realice traslados de féretros.

Sera responsabilidad del cargo de conducción máximo del área, establecer los distintos niveles en función a las tareas desarrolladas, en caso de necesidad de servicio y de no existir readecuación de tareas o pedido médico, el responsable podrá solicitar el cambio de nivel al sector de Recursos Humanos, el cual por la naturaleza del puesto no podrá ser objetado por el trabajador/a.

Para el cálculo se tomara la siguiente tabla:

Niveles	Calculo
Nivel I	13,75% * Básico SG3
Nivel II	19,43% * Básico SG3
Nivel III	25% * Básico SG3

Artículo 36°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

Aquellos/as trabajadores/as alcanzados/as por este concepto percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría SG3 conforme al siguiente detalle:

- a) De alta exposición, el veinticinco por ciento (25%) del básico de la categoría SG3.
- b) De media exposición, el diecinueve coma cuarenta y tres por ciento (19,43%) del básico de la categoría SG3.



- c) De baja exposición, el trece coma setenta y cinco por ciento (13,75%) del básico de la categoría SG3.

(Referencia Artículo 47° - T.II)

Artículo 37°: BONIFICACIÓN COMPLEMENTO CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Aquellos/as trabajadores/as alcanzados/as por este concepto, percibirán una bonificación, calculada sobre el básico de la categoría SG1, conformando un nuevo Básico, conforme al siguiente detalle:

Cargo de Conducción	Relación
Director/a CCT	3,20 * Básico SG1
Jefe/a de Departamento	2,70 * Básico SG1
Jefe/a de División	1,70 * Básico SG1
Jefe/a de Sección	1,15 * Básico SG1

(Referencia Artículo 50° - T.II)

Artículo 38°: BONIFICACIÓN CARGOS DE CONDUCCIÓN

Aquellos/as trabajadores/as alcanzados/as por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el nuevo Básico de su categoría (conforme artículo 36°), conforme al siguiente detalle:

Cargo de Conducción	% s/su categoría
Director/a CCT	40%
Jefe/a de Departamento	25%
Jefe/a de División	15%
Jefe/a de Sección	10%

Artículo 39°: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

- a) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la licencia.

Mónica Arce
Rubén Darío

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

Scanned with CamScanner

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



Mónica Arce
Rubén Darío

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

Scanned with CamScanner

CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante





- b) En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "días no trabajados en uso de licencia" y "días de vacaciones".
- c) Los "días de vacaciones" se calcularán dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.
- d) Los "días no trabajados en uso de licencia" se calcularán dividiendo por treinta (30) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los "días no trabajados en uso de licencia" que le corresponden dentro del mes.
- e) No podrán abonarse más de días de licencia que la cantidad de días hábiles del mes en que se liquida la licencia. En caso de superar la cantidad de días, la diferencia será liquidada con los haberes del mes siguiente.
- f) Los días de viaje y los días a cuenta de licencia usufrutuados en los días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.
- g) Para el cálculo de la retribución por vacaciones deberá considerarse lo siguiente:
 - 1) La totalidad de los conceptos fijos remunerativos que perciba el/la trabajador/a como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia.
 - 2) Los conceptos variables remunerativos (como por ejemplo horas extras, guardias, etc.), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante los doce (12) meses anteriores al otorgamiento de la licencia.

Artículo 40°: ZONA DESFAVORABLE.

Será de aplicación lo establecido por las leyes locales vigentes para todos/as los/as trabajadores/as de la Administración Pública Provincial.

Artículo 41°: ADICIONAL ZONA GEOGRÁFICA.

Será de aplicación lo establecido por las leyes locales vigentes para todos/as los/as trabajadores/as de la Administración Pública Provincial.

Artículo 42°: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.

[Handwritten signature]



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

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

Scanned with CamScanner



Artículo 43°: COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO SEGURIDAD SOCIAL.

Se abonará a los/as trabajadores/as una compensación mensual del diecinueve (19%) del básico de la categoría SG1, a excepción de aquellos trabajadores/as que estén en uso de Licencia por enfermedad de largo tratamiento a quien se le abonara proporcional a los días trabajados sobre una base de 30 días al mes.

Para los casos donde se brinde el servicio de máquinas expendedoras, al monto resultante de la compensación se le deberá restar el crédito otorgado mensualmente al trabajador/a.

Artículo 44°: APORTES Y DESCUENTOS DE LEY.

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 45°: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

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

- 1) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera igual o menor de veinte (20) años e igual o mayor de diez (10), la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales normales y habituales;
- 2) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera igual o mayor de veinte (20) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales normales y habituales;
- 3) Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera igual o mayor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales normales y habituales;

La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del/a trabajador/a (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a dicha 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, la base será el promedio

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

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

Scanned with CamScanner



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.

Artículo 46°: PAGO VACACIONES NO GOZADAS.

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

CAPÍTULO 6

PERSONAL HOTELERO DE TEMPORADA

Artículo 47°: DEFINICION y CARACTERISTICAS.

Es el personal que presta tareas designadas por temporada, basada en la actividad hotelera y estacionaria del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN).

Se define o conceptualiza como la relación entre las partes ISSN y trabajadores, originada por la actividad hotelera, que se cumple en determinada época del año y se encuentra sujeta a repetirse en cada ciclo en razón de la demanda turística.

Características particulares:

- a) Se trata de una designación de temporada típica, por tiempo indeterminado con prestaciones discontinuas;
- b) Hay una alternancia entre periodos de actividad y receso;
- c) La naturaleza de la actividad, como causal objetiva, es la que origina la designación de temporada, con la apertura de los establecimientos estacionarios y/o el refuerzo del recurso humano en temporada alta turística en los demás establecimiento hoteleros.

Durante la temporada (periodo de actividad) la relación se desarrolla en su integralidad, estando sujetas las partes a la observancia de los deberes de cumplimiento y de conducta; en cambio, en el periodo de receso la relación laboral cesa.

Artículo 48°: INGRESO.

El personal de temporada se incorpora para cumplir tareas correspondientes a la misma e ingresa mediante régimen de concurso, que contemple los principios de transparencia,

Mano de Quiroga Ruben Dario



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

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

Scanned with CamScanner



publicidad, de igual de oportunidad y de trato, y de mérito para determinar la idoneidad para función a cubrir.

Habiendo ingresado con los requisitos exigidos en los Artículos 19°; 20° y 21° del Título II, contando con evaluación de desempeño favorable de la temporada anterior y aptitud psicofísica (apto expedido por el Area de Medicina Laboral del ISSN), goza del derecho a la continuidad y ser incorporado cada nueva temporada.

Artículo 49°: COMPORTAMIENTO DE LAS PARTES AL REINICIO DE LAS RELACIONES LABORALES.

Con una antelación no menor de treinta (30) días corridos respecto del inicio de cada temporada, el empleador deberá notificar en forma personal en su domicilio real, electrónico y/o constituido; o por medios públicos idóneos, su voluntad de reanudar la relación laboral en los términos del ciclo anterior.

El/la trabajador/a, deberá manifestar su decisión de continuar en un plazo de quince (15) días corridos, contando a partir de su notificación personal o desde la última publicación en los medios de difusión, sea por escrito en cualquier dependencia del ISSN, por mail al domicilio electrónico fijado por ISSN para tal fin o personalmente ante el empleador. Vencido el plazo establecido precedentemente, se entenderá la negativa por parte del trabajador de continuar su relación laboral, sin derecho a reclamo alguno.

Se establece como periodo mínimo de temporada, seis (6) meses, pudiéndose extender de manera excepcional por razones de necesidad de servicio. Cuando dicha prórroga sea solicitada y autorizada, se generara la vacante para ser cubierta mediante concurso, en el cual quien este ocupando el puesto tendrá prioridad ante igual puntaje con otro u otros postulantes.

Artículo 50°: JORNADA LABORAL – FRANCOS - FERIADOS.

Serán de aplicación las descriptas en el Capítulo 3 del Título II.

Artículo 51°: REFRIGERIO TRABAJADOR TEMPORARIO.

Sera de aplicación la compensación del Artículo 43° de la presente norma legal.

Artículo 52°: LICENCIAS Y PERMISOS.

Mano de Quiroga Ruben Dario



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

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

Scanned with CamScanner



exterior de la misma.
ARRA L.F.

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

Quirica Muñoz Darío
Subsecretario de Trabajo

3. LICENCIA GREMIAL.

Los/as trabajadores/as del Organismo que ocupen cargos electivos o de representación gremial en el/por el "Gremio", gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en el Título II de este Convenio Colectivo de Trabajo. A tales fines los Sindicatos comunicarán al Organismo la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial los/as trabajadores/as que gocen de la misma mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

4. RECONOCIMIENTO DELEGADOS/AS GREMIALES - PERMISOS GREMIALES.

Los Sindicatos comunicarán al área de Recursos Humanos del Organismo la nómina de delegados/as gremiales elegidos/as como representantes de los/as trabajadores/as, indicando nombre, apellido, DNI y lugar de trabajo.

La Organización otorgará a cada uno de ellos/as un crédito mensual de cuarenta (40) horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del sector u Organismo, debiendo los Sindicatos notificar por escrito el uso del mismo.

5. ESPACIO FÍSICO.

La Organización dispondrá para el uso del gremio que posea mayor representatividad un espacio físico adecuado (mobiliario, medios informáticos, telefonía) que será utilizado para el desarrollo de su gestión en representación de los/as trabajadores/as.

Artículo 147º: TRABAJADORES/AS DESIGNADOS/AS EN COMISIONES PREVISTAS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

La Organización instrumentará permisos especiales a favor de los/as trabajadores/as que fueran designados/as para formar parte de las Comisiones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo, a fin de garantizar el efectivo cumplimiento de las tareas que le fueran encomendadas, conforme se reglamenten oportunamente.

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUEN

CI. LOS QUIXOTRUCOS
SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUEN

GARCIA DIEGO MARIA JOSE
SECRETARIA ASES
C.D.F. ATE NEUQUEN

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



ARRA L.F.

Artículo 148º: USO DE CONVENIO.

La Organización retendrá en concepto de derecho uso de Convenio el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta de cada uno/a de los/as trabajadores/as comprendidos/as en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total recaudada se distribuirá entre los sindicatos signatarios del mismo, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores/as afiliados/as a cada uno de ellos.

La presente contribución se hará efectiva a partir de la primera liquidación a percibirse conforme las pautas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los pagos de cada mes, deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago, se producirá de forma automática, sin necesidad de intimación alguna, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.360.

Quedan exceptuados/as de esta retención (uso de Convenio) los/as trabajadores/as que se encuentren afiliados/as a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 149º: RECONOCIMIENTO CARGOS DE REPRESENTACIÓN.

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

- a) fuere designado/a y/o electo/a para desempeñar funciones excluidas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por un periodo 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 periodo 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

ARRA L.F.

GARCIA DIEGO MARIA JOSE
SECRETARIA ASES
C.D.F. ATE NEUQUEN

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS

CI. LOS QUIXOTRUCOS
SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUEN

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

conducción estatutario, excepto que el/la trabajador/a esté encuadrado en el máximo nivel de su escalafón.

**CAPÍTULO 2
DISPOSICIONES TRANSITORIAS**



Artículo 150º: DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Son aquellas disposiciones que hacen a la efectiva implementación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Quedando comprendidas en ellas las tareas de los Comités y Comisiones establecidos y todas las acciones conducentes a tal fin.

Artículo 151º: ENCASILLAMIENTO INICIAL.

El encasillamiento inicial de los/as trabajadores/as de planta, comprende su ubicación en la Grilla del Escalafón General Funcional y Móvil, según la función en la que se desempeña al momento de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y su antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal. Para este encasillamiento rigen todos los procedimientos y pautas establecidas en el Título III y los que a continuación se detallan:

1. RECONOCIMIENTO DE LA ANTIGÜEDAD.

Se tendrá en cuenta al momento del encasillamiento, la antigüedad del/la trabajador/a en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal.

2. PAUTAS PARA EL ENCASILLAMIENTO INICIAL.

- a) Se tomará como base la función que desarrolla el/la trabajador/a al momento de realizarse el encasillamiento inicial.
- b) A fin de establecer los niveles, se tomará como criterio para la asignación la antigüedad de acuerdo a los siguientes parámetros:

NIVEL	ANTIGÜEDAD
Nivel I	0 hasta 4
Nivel II	más de 4 hasta 10
Nivel III	más de 10 hasta 17

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS ROBERTO VIZCARRA
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN

JANICA CRISTINA MARINELLI
SECRETARIA ACTAS
C.D.P. ATE NEUQUEN



Nivel IV	más de 17 hasta 24
Nivel V	más de 24

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

Los/as trabajadores/as que al momento del encasillamiento inicial no cuenten con la formación académica requerida (secundario completo) exigido para los agrupamientos Servicios Generales, Administrativo y Auxiliar Especializado, que se encuentren prestando funciones vinculadas a dichos agrupamientos a la entrada en vigencia del presente, quedarán exentos de tal requisito de formación.

En idéntico sentido se aplicará para el caso de Concursos de Ascensos que se den entre esos agrupamientos y para el cambio entre estos agrupamientos.

Para los agrupamientos Técnico y Profesional será requisito cumplir con la formación académica requerida en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo afín a la función que desempeña.

Excepcionalmente se podrán incorporar al ámbito del presente Convenio Colectivo de Trabajo, hasta el 30 de junio de 2023, a aquellos/as trabajadores/as que no hayan sido incluidos al momento del encasillamiento inicial.

Artículo 152º: RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS (RAPE).

El Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (RAPE) se regirá de acuerdo a lo establecido en el Anexo I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 153º: COMPLEMENTO GARANTIZADO.

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, el Organismo asegurará la remuneración mensual que el/la trabajador/a percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre - Convenio y los importes brutos post - Convenio en los puestos base, debiéndose exceptuar del presente cálculo a los/as trabajadores/as que tengan asignados artículo 34º de la Ley

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. ATE NEUQUEN

CARLOS ROBERTO VIZCARRA
SECRETARIO GENERAL
C.D.P. ATE NEUQUEN



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

2265, 1-D4 Ley 2265, o cargos de estructura política, quienes serán encasillados/as quedando retenida o reservada su categoría asignada a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación, se procederá de la siguiente manera:

Se abonará al trabajador/a en concepto de Complemento Garantizado, con carácter bonificable y remunerativo, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual deberá absorberse por futuros aumentos y/o por bonificaciones asignadas con posterioridad al encuadramiento inicial.

Artículo 154º: INCORPORACIÓN PLANTA PERMANENTE.

Se establece que los/as trabajadores/as que presten funciones en Organismos convenionados al momento de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y no tengan su categoría de base retenida/reservada, distintos a este, serán encasillados en el Convenio Colectivo de Trabajo mayoritario vigente del sector.

Se tendrá en consideración para el encuadre inicial, la antigüedad en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal, al momento de vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Asimismo se deberán tener en consideración las pautas que cada Convenio Colectivo de Trabajo prevea para el encasillamiento de sus trabajadores/as.

Artículo 155º: REUBICACIONES.

Se establece que podrán autorizarse mediante acto administrativo del Poder Ejecutivo Provincial, las reubicaciones de trabajadores/as dentro de Organismos regidos bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, con servicios administrativos diferentes, debiendo mantener el Agrupamiento y Nivel que posean.

Artículo 156º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

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

Artículo 157º: GUARDIAS - HORAS SUPLEMENTARIAS.

Se establece que las guardias y horas suplementarias deberán ser establecidas por

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. NEUQUEN

CARRASCO ENRIQUE
SECRETARIO GENERAL
C.O.B. NEUQUEN

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. NEUQUEN



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

Decreto, fijándose por servicio administrativo el cupo de las mismas.

Artículo 158º: Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/as trabajadores/as alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo se 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 N° 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.

Artículo 159º: CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Los/as trabajadores/as designados/as en cargos de conducción convenionados al momento de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo en las estructuras políticas vigentes, podrán percibir la bonificación establecida para los cargos de conducción del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 160º: INCLUSIÓN COMISIONES DE FOMENTO.

De acuerdo a la facultad otorgada al Poder Ejecutivo Provincial por las Comisiones de Fomento, se acuerda incluir a todos/as los/as trabajadores/as que desempeñen funciones en las Comisiones de Fomento al momento de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, quienes se registrarán por las Cláusulas determinadas en el Anexo II del presente.

Artículo 161º: INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL NEUQUÉN (ISSN).

Será de aplicación a los/as trabajadores/as del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) lo normado en el Título I, II y IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción de lo establecido en el Título III. Asimismo, se establece que sobre los

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. NEUQUEN

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.P. NEUQUEN

CARRASCO ENRIQUE
SECRETARIO GENERAL
C.O.B. NEUQUEN



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

aspectos remunerativos, designaciones, cargos, categorías, bonificaciones y adicionales, serán aplicables las disposiciones vigentes de dicho Organismo, al momento de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo o las que el Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN) modifique en el futuro; y asimismo lo establecido en el Anexo III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 162º: En lo referido al fondo estímulo previsto en las Leyes 2253 y 2751, sus modificatorias y concordantes, en cuanto a las licencias y detracciones, será de aplicación lo establecido en el Capítulo 5 Punto III.5.1 y Punto III.5.2 de la Ley 2894.

Artículo 163º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (LEY 1974, ARTÍCULO 16º).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley 1974 y a los efectos de la Integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos/as miembros Titulares y Suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Los/as designados/as tendrán mandato a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante Nota suscripta.

Artículo 164º: CONSTITUCION DE DOMICILIO.

El Poder Ejecutivo Provincial/Organización constituye domicilio en calle Belgrano 350, de la Ciudad de Neuquén Capital. La Asociación Trabajadores del Estado ATE Neuquén constituye domicilio en calle Yrigoyen 554, de la Ciudad de Neuquén Capital y la Union del Personal Civil de la Nación UPCN en calle Salta 326, de la Ciudad de Neuquén Capital.

Artículo 165º: COMPETENCIA JUDICIAL.

Ante cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las partes se someten a la Jurisdicción de los Tribunales Contenciosos Administrativos, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o

Handwritten signatures and notes on page 91, including 'UPCN', 'ISSN', 'GARCIA ANDREA ALEJANDRA', 'CARLOS DOMINIQUEO', and 'GARCIA CRISTO MARIA JOSE'.

GARCIA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.R. ATE NEUQUEN

CARLOS DOMINIQUEO SECRETARIO GENERAL C.D.R. ATE NEUQUEN

GARCIA CRISTO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.R. ATE NEUQUEN

competencia que pudiera corresponder en función de la materia o de las personas.

Artículo 166º: ENTRADA EN VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigencia a partir del 01 de enero de 2023.

A los 06 días de diciembre de 2022, se firman cuatro (4) ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto: uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo; uno (1) para los/as representantes del Poder Ejecutivo Provincial; uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado ATE Neuquén, y uno (1) para la Union del Personal Civil de la Nación UPCN.

Handwritten signatures and notes on page 92, including 'UPCN', 'ISSN', 'GARCIA ANDREA ALEJANDRA', 'CARLOS DOMINIQUEO', 'GARCIA CRISTO MARIA JOSE', and 'PARRA L.F.'.

GARCIA ANDREA ALEJANDRA SECRETARIA DE FINANZAS C.D.R. ATE NEUQUEN

CARLOS DOMINIQUEO SECRETARIO GENERAL C.D.R. ATE NEUQUEN

GARCIA CRISTO MARIA JOSE SECRETARIA ACTAS C.D.R. ATE NEUQUEN



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

Osiriza Ruben Darío Subsecretaría de Trabajo

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

CCT General para personal de la APP

Quirino Fabian Dorio
Subsecretario de Finanzas
C.D.F. ATE NEUQUEN

ANEXO I



RÉGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS (RAPE)

GENERALIDADES Y PRINCIPIOS BÁSICOS

Artículo 1º: OBJETO.

El presente tiene por objeto establecer los procedimientos y requisitos de los Concursos de Ingresos, de Ascensos y Promociones Escalafonarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El presente reglamento establece el mecanismo básico para proceder a Crecimiento Vertical, Cambios de Nivel, Cambios de Agrupamiento y/o Ingresos.

Acorde a la normativa establecida, es condición esencial la existencia previa de la vacante.

El Crecimiento Vertical podrá concretarse conforme a lo establecido en el procedimiento indicado para "Cobertura de Vacantes".

Los cambios de Agrupamiento podrán concretarse conforme a lo previsto en el procedimiento indicado en "Cobertura de Vacantes" sólo si cumple con los requisitos mínimos del puesto y del agrupamiento a concursar.

Artículo 2º: PARTES INTERVINIENTES.

En materia de Concursos, es competente para intervenir conforme a las facultades otorgadas en este Convenio Colectivo de Trabajo, el Comité de Relaciones Laborales.

Son decisiones indelegables de este Comité:

- a) Analizar las vacantes informadas por el Área de Recursos Humanos, sobre el llamado a Concurso, previo a la emisión de la norma legal que lo habilita.
- b) Designar el Comité de Evaluación; reemplazarlo total o parcialmente según corresponda por incompatibilidades u otras causas que lo justifique.
- c) Planificar y diagramar los concursos.
- d) Aprobar la tabla o matriz de ponderación de atributos de cada Concurso.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUEN

GARCIA CESPO MARIA JOSE
SECRETARIA ACAS
C.D.F. ATE NEUQUEN
SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUEN

CCT General para personal de la APP



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

- e) Confeccionar nómina de inscriptos/as con los/as habilitados/as y desestimados/as.
- f) Realizar informes por cada una de las etapas del concurso, con su ponderación correspondiente, de cada uno/a de los/as postulantes que hayan participado del concurso.
- g) Realizar un informe con los resultados obtenidos y orden de mérito de los/as candidatos/as a concursar en cada nivel y agrupamiento.
- h) Dictaminar en un plazo de cinco (5) días, respecto de impugnaciones que pudieran resultar.
- i) Aprobar o desaprobar lo actuado en los concursos.
- j) Elaborar el acta de Cierre del concurso con los resultados del mismo.
- k) Decisión final: finalizado el período de evaluación, se elevarán los resultados obtenidos a la máxima autoridad del Organismo para la emisión de la norma legal correspondiente.

Artículo 3º: COMITÉ EVALUADOR.

Los/as miembros del Comité Evaluador no deberán tener interés ni relación particular con el Concurso, ni grado de parentesco con los/as postulantes. Si se presentare alguna de estas circunstancias en cualquiera de los estadios del Concurso, el/la afectado/a deberá declararlo y excusarse de integrar el Concurso. Dado el caso, el Comité de Relaciones Laborales procederá a reemplazarlo/a.

Las decisiones se adoptan por consenso. Agotada la búsqueda del mismo sin éxito, se resolverá por mayoría de votos.

Para evaluar, el Comité efectuará una ponderación propia de los elementos, conforme a la tabla o matriz que se apruebe al efecto.

Finalizadas las evaluaciones, el Comité deberá realizar un informe de todo lo actuado el cual deberá ser elevado al Comité de Relaciones Laborales.

CONFORMACIÓN DEL COMITÉ EVALUADOR:

El Comité Evaluador estará integrado por un mínimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) miembros titulares por cada parte.

GARCIA CESPO MARIA JOSE
SECRETARIA ACAS
C.D.F. ATE NEUQUEN

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUEN

GARCIA CESPO MARIA JOSE
SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUEN



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

Formará parte del mismo el o la Jefe/a inmediato/a superior/a conforme al organigrama vigente a la fecha de la apertura de llamado a Concurso; un/a representante de los máximos niveles de conducción del Organismo y una o varias personas con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o función requerida, las cuales podrán formar parte de la Organización o ser externas a la misma, propuestos por el/la titular del Organismo o representante de la misma.

Formarán parte del Comité los y las representantes de las asociaciones gremiales en las proporciones establecidas en la Ley 1974.

RECUSACIONES Y EXCUSACIONES:

Quienes formen parte del Comité Evaluador deberán excusarse o podrán ser recusados/as en caso de encontrarse comprendidos/as en las siguientes causales, las cuales son meramente enunciativas:

- a) Parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado y segundo de afinidad con alguna de las partes;
- b) Tener las y los miembros del Comité Evaluador o sus consanguíneos o afines dentro del grado expresado en el inciso anterior, interés, sociedad o comunidad con alguno/a de los y las concursantes;
- c) Ser las y los miembros del Comité Evaluador acreedores/as, deudores/as o fiadores/as de alguna de las partes;
- d) Ser o haber sido las y los miembros del Comité Evaluador actor o denunciante o querellantes contra el/la recusante, o denunciados/as o querellados/as por éste/a con anterioridad a la iniciación del concurso;
- e) Tener las y los miembros del Comité Evaluador con alguno de los/as concursantes amistad que se manifieste por gran familiaridad o frecuencia en el trato;
- f) Tener contra el/la recusante enemistad, odio o resentimiento que se manifieste por hechos conocidos. En ningún caso procede la recusación por ataques u ofensas infundadas a las y los miembros del Comité Evaluador después de que haya comenzado a conocer del asunto.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'Luis Valera', 'García', 'Rosas', 'Abadía', and 'Posse'.

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.R. ATE NEUQUEN

CARLOS QUINTRIQUERO
SECRETARIO GENERAL
C.D.R. ATE NEUQUEN

GARCIA CRISTOPINA JOSE
SECRETARIA ACTAS
C.D.R. ATE NEUQUEN



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

La excusación deberá plantearse dentro de los tres (3) días siguientes a la publicación del listado de concursantes. La recusación podrá deducirse por las y los postulantes hasta la fecha de vencimiento del plazo de inscripción en el Concurso. De la recusación se dará traslado al/la recusado/a para que haga su descargo en el plazo de tres (3) días. Las recusaciones y excusaciones del Comité Evaluador serán sustanciadas y resueltas por los/as restantes miembros dentro del plazo de cinco (5) días.

Artículo 4º: COBERTURA DE VACANTES.

PROCEDIMIENTO:

Cuando surja una vacante dentro de la Planta Funcional del Organismo se procederá de la siguiente forma:

El área de Recursos Humanos del Organismo realizará un Informe de las vacantes existentes, previa intervención de la Dirección Provincial de Ocupación y Salario dependiente de la Subsecretaría de Hacienda del Ministerio de Economía e Infraestructura, o el organismo que en el futuro la reemplace, pudiendo ser administradas de manera estratégica acorde a lo establecido en el Artículo 2º del Convenio Colectivo de Trabajo. Dicho Informe deberá contener el/los cargo/s a cubrir, conforme las condiciones y requerimientos que dicho cargo amerite.

Continuando con el procedimiento, el área de Recursos Humanos del Organismo informará las vacantes al Comité de Relaciones Laborales, quien aprobará mediante Acta las mismas y dispondrá la necesidad del llamado a Concurso, elevando el Acta a fin de la emisión de la norma legal correspondiente.

Una vez aprobada la norma legal que autoriza el llamado a Concurso, se procederá a elaborar las bases y condiciones del mismo, estableciendo requisitos, etapas, tabla de ponderación y/o metodología de examen, cronograma de plazos y demás particularidades de los puestos a concursar, en caso de no haber sido elaborado dentro del respectivo Decreto; y se procederá a conformar el Comité Evaluador y se le dará publicidad al mismo entre los/as trabajadores/as del Organismo.

La elección de las técnicas de selección (metodología de evaluación) para el puesto a cubrir de acuerdo a las bases y condiciones requeridas para el mismo, deberán considerar las características que el puesto requiera, teniendo en cuenta los antecedentes del caso y la funcionalidad del Organismo para cubrir dicho puesto.

Handwritten signatures and initials on the right margin, including 'Luis Valera', 'Rosas', 'Abadía', 'Posse', and 'García'.

GARCIA CRISTOPINA JOSE
SECRETARIA ACTAS
C.D.R. ATE NEUQUEN

GARCIA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.R. ATE NEUQUEN

CARLOS QUINTRIQUERO
SECRETARIO GENERAL
C.D.R. ATE NEUQUEN

La publicidad del Concurso será responsabilidad del área de Recursos Humanos del Organismo. Deberán utilizarse todos los recursos disponibles (carteleros, e-mails institucionales, OneLogin o plataforma que la reemplace, entre otros), garantizando una amplia y transparente difusión.

CRONOGRAMA:

Deberán acordarse fechas de acuerdo al siguiente detalle:

- Publicación de la convocatoria;
- Fecha de inscripción;
- Cierre de inscripción;
- Evaluación de documentación, para determinar admitidos/as y/o rechazados/as y/o desestimados/as;
- Listado de admitidos/as y/o rechazados/as y/o desestimados/as;
- Material de estudio;
- Etapas de evaluaciones;
- Cierre del proceso;
- Publicación de resultados.



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

INSCRIPCIÓN DE POSTULANTES:

La inscripción se formalizará ante el área que determine las bases y condiciones del concurso específico. La misma deberá efectuarse mediante la suscripción de un formulario que se pondrá a disposición al efecto, indicando taxativamente la vacante a la cual desea concursar y acompañando toda la documentación requerida en los plazos que se establezcan dentro del cronograma del Concurso.

Al cierre del período de inscripción el área correspondiente informará las postulaciones recibidas remitiéndolas al Comité Evaluador junto con toda la información y documentación relativa al Concurso.

CONCURSOS DESIERTOS:

Se declarará desierto el Concurso en los siguientes casos:

1. cuando no se registraran inscriptos/as.
2. cuando no surgan admitidos/as.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUEN

CRESO QUINTRIQUEO
SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUEN



3. cuando los/as postulantes evaluados/as no alcancen el puntaje requerido como mínimo en la calificación final.

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

IMPUGNACIONES:

Los/as postulantes podrán formular impugnaciones en cualquier etapa del proceso concursal, ante el Comité de Relaciones Laborales, cumpliendo con las formalidades establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo 1284.

El Comité deberá expedirse sobre las mismas dentro de un plazo de cinco (5) días desde la fecha de presentada.

ÓRDEN DE MÉRITO:

Ante la generación de concursos podrá conformarse un orden de mérito de los/as tres (3) postulantes que hubiesen obtenido el mayor puntaje, el cual tendrá una vigencia de doce (12) meses a partir del Acta del Cierre del Concurso.

Durante ese lapso de tiempo en caso de que la misma vacante (categoría y puesto) no fuera cubierta por distintas causas, como: fallecimiento del/la ganador/a o que el/la mismo/a optara por no ocupar el puesto, o lo dejara vacante luego de ocupar el mismo por caso fortuito o fuerza mayor; se tomará para su cobertura el orden de mérito definido, debiendo emitirse la norma legal correspondiente.

PRINCIPIOS BÁSICOS DEL RAPE:

En todo momento del procedimiento deberán respetarse los principios de igualdad de oportunidades, de publicidad y transparencia y específicamente el de igualdad de trato por razones de género.

GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.F. ATE NEUQUEN

CRESO QUINTRIQUEO
SECRETARIO GENERAL
C.D.F. ATE NEUQUEN

GARCIA CRISTINA MARÍA ROSA
SECRETARIA AL VICE
C.D.F. ATE NEUQUEN



CCT General para personal de la APP

CERTIFICO que es copia fiel
ANEXO III del original que tuve ante
mi vista. **CONFIRMA.**

**RÉGIMEN ESPECIAL PARA EL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL
NEUQUÉN (ISSN)**

Artículo 1º: BONIFICACIÓN ASISTENCIAL/PREVISIONAL.

Se otorgará a los/as trabajadores/as del Instituto de Seguridad Social de Neuquén (ISSN) que presten funciones efectivas en el Organismo, una bonificación del cinco por ciento (5%) de la remuneración total bruta.

Artículo 2º: USO DE CONVENIO.

La Organización retendrá en concepto de derecho uso de Convenio el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta de cada uno/a de los/as trabajadores/as dependientes del Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN). La suma total recaudada se distribuirá entre los sindicatos signatarios del mismo, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores/as afiliados/as a cada uno de ellos.

La presente contribución se hará efectiva a partir de la primera liquidación a percibirse conforme las pautas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Los pagos de cada mes, deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago, se producirá de forma automática, sin necesidad de intimación alguna, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.360.

Quedan exceptuados/as de esta retención (uso de Convenio) los/as trabajadores/as que se encuentren afiliados/as a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Handwritten notes:
Kau...
PARZA L.P.
S...
S...

Handwritten signatures and names:
POSSE
GARCIA CRESPO MARIA JOSE
SECRETARIA ACTAS
C.D.R. ATE NEUQUEN
GATICA ANDREA ALEJANDRA
SECRETARIA DE FINANZAS
C.D.R. ATE NEUQUEN
C.D. LOS QUINTRUQUEO
SECRETARIO GENERAL
C.D.R. ATE NEUQUEN
X...
L...
110

¿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.





NEUQUÉN

VERDE BLANCA