



LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

Diciembre 2024

VERDE **BLANCA**



CCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO para las trabajadoras los trabajadores de

EDUCACIÓN

LEY 3487

VERDE **BLANCA**



**CONVENIO
COLECTIVO
DE TRABAJO
EDUCACIÓN**

LEY 3487



LEY 3487

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

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley 3400, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III, del Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial del Consejo Provincial de Educación, homologado por la Resolución 165/2024 de la Subsecretaría de Trabajo que, como Anexo único, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los cinco días de diciembre de dos mil veinticuatro.-----


LEGISLATURA
PROVINCIA DEL NEUQUÉN
Isabel Ricchini
Secretaria de Cámara


LEGISLATURA
PROVINCIA DEL NEUQUÉN
ZULMA REINA
Vicepresidenta 1ra

Acta de Reunión N° 3

En la ciudad de Neuquén, a los 21 días del mes de noviembre de 2024, siendo las 10.10 hs. Se reúnen la mesa paritaria de Convenio Colectivo de Trabajo Ley 3400, Consejo Provincial de Educación, personal No docente.

Se encuentran presentes los representantes del Poder Ejecutivo, Téc. Graciela Beatriz Bonelli, Dra. Natalia Alejandra Puppio, Dr. Marcelo Miguel Bagés, Téc. Marcelo Adrián Bastías, Téc. Sergio Ricardo Funes, por representación de ATE, se encuentran presentes las señoras Vanesa Soto y Azucena Quintriqueo y los señores Jorge Guíñazú, Ricardo Tabia y Ariel Gallardo, por representación de UPCN, el señor Roberto Tejada y la señora Karina Gómez y en representación de la Subsecretaría de Trabajo, el señor Daniel Melo.

Acto abierto se da inicio a la reunión, planteando lo siguiente:

Los representantes del poder ejecutivo proponen a las asociaciones gremiales pasar a un cuarto intermedio para el lunes 25 de noviembre de 2024, a las 9 hs.

Acordando ambas partes gremiales con lo propuesto por el Poder Ejecutivo se pasa a cuarto intermedio.

Provincia de Neuquén

En la ciudad de Neuquén, a los 25 días del mes de noviembre de 2024, siendo las 9 Hs., se retoma el cuarto intermedio, estado presentes los representantes del Poder Ejecutivo, Téc. Graciela Beatriz Bonelli, Dra. Natalia Alejandra Puppio, Dr. Marcelo Miguel Bagés, Téc. Marcelo Adrián Bastías, Téc. Sergio Ricardo Funes, por representación de ATE, se encuentran presentes las señoras Vanesa Soto y Azucena Quintriqueo y los señores Jorge Guíñazú y Ricardo Tabia, por representación de UPCN, el señor Roberto Tejada y la señora Karina Gómez y en representación de la Subsecretaría de Trabajo, la señora Vanesa Alejandra Sepúlveda y el señor Daniel Melo.

Los representantes del Poder ejecutivo realizan una devolución a la propuesta presentada por la Asociación Gremial ATE.

Luego del debate respectivo, las asociaciones sindicales deciden aceptar la propuesta presentada por el Ejecutivo.

En primer término, se expone que las partes convienen en suscribir el Texto Ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo del personal del Consejo Provincial de Educación, el cual será remitido a la Subsecretaría de Trabajo requiriendo su homologación.

Consecuentemente, aprueban el T.O. que obra en el ANEXO ÚNICO DE LA PRESENTE, en el cual se han volcado las distintas modificaciones al texto vigente, remitiéndose un ejemplar original a la subsecretaría de Trabajo para su posterior homologación.

Asimismo, se acuerda que a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio (01/01/25) no tendrá aplicación para el personal convenionado del Consejo

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Puppio, Bagés, Bastías, Funes, Quintriqueo, Guíñazú, Tabia, Gallardo, Tejada, Gómez, Sepúlveda, Melo, and others.]

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES.

PRINCIPIOS BASICOS

Articulo N° 1: Partes intervinientes

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

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, defínase como "El Consejo" al Consejo Provincial de Educación (C.P.E.) y la Dirección de Unidad Ejecutora, o el organismo que en el futuro los reemplace, según corresponda.

Articulo N° 2: Objetivos comunes y Principios básicos

El objetivo básico de las Partes es la continuidad y desarrollo del Consejo Provincial de Educación en el cumplimiento de los fines para los que fue creado (Ley Provincial N° 242 y modificatorias).

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por el que se regulan las relaciones laborales del personal dependiente del Consejo Provincial de Educación, declaran que en su elaboración han tenido presente el compromiso ineludible de asegurar a través de ellas:

La mejor y más efectiva prestación del servicio educativo a favor de todos los habitantes de la provincia del Neuquén, en particular aquellos sectores más postergados, contribuyendo a la recuperación del Estado como factor central en la construcción de una sociedad justa, equitativa, libre, armoniosa, solidaria, caracterizada a su vez por la amplia participación social efectiva, la planificación seria, entendiendo el desarrollo siempre centrado en la gente, administrando los recursos de cualquier índole en forma honesta, responsable y eficiente.

Una cultura del trabajo competente, honesta, austera y eficiente, materializando la Organización a través del funcionamiento de una Administración Pública moderna y de óptima calidad.

29
ATE

2

Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidad y trato, reconociendo, tanto "El Poder Ejecutivo" como "Los Sindicatos" que la tarea llevada adelante por cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión del Consejo Provincial de Educación, siendo entonces propósito compartido de las partes que todos los empleados desarrollen sus tareas en un clima próspero, que brinde seguridad y otorgue oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

El desarrollo y la aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso por concurso, estabilidad y capacitación en el empleo público organizados para asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, y la dignificación laboral de los trabajadores.

El fortalecimiento de la Institución Educativa y, como consecuencia lógica, el de las Organizaciones donde la Educación se hace tangible: los establecimientos educativos.

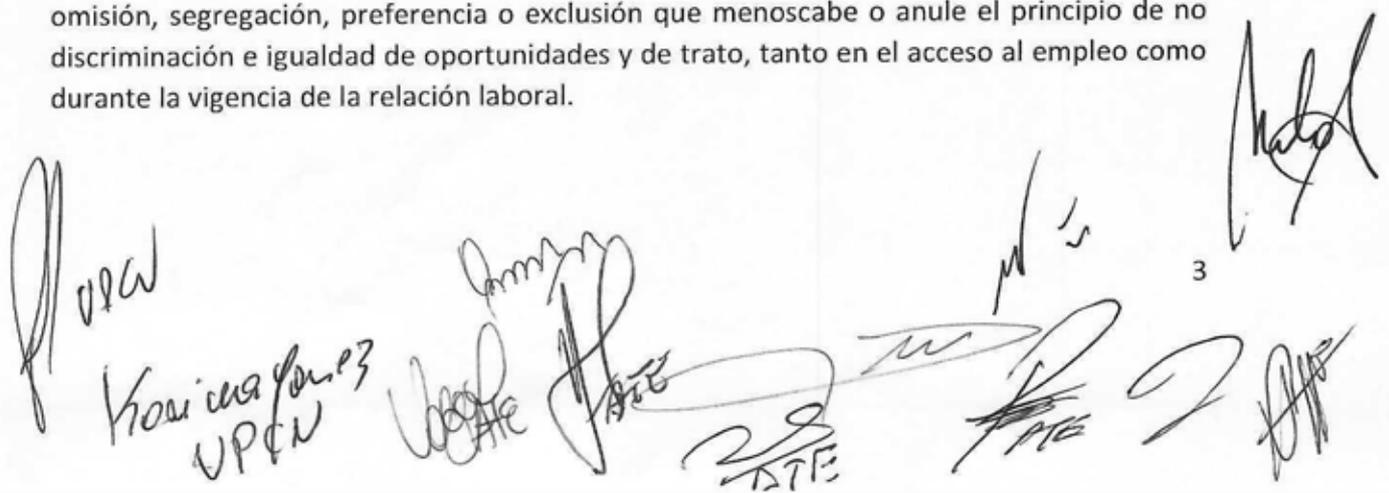
En tal sentido las partes reconocen las contribuciones de los Convenios N.º 151 (Convenio sobre las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública) y N.º 154 (Convenio sobre Negociación Colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo, de las Leyes N° 24.185 (Convenios Colectivos de Trabajo) y N.º 25.164 (Marco Regulación Empleo Público Nacional), como así también de los distintos Convenios Colectivos Municipales y Sectoriales de la provincia de Neuquén como un paso concreto e histórico en la democratización de las relaciones de empleo y en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores del estado a la negociación colectiva.

Asimismo, ambas partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

De la Igualdad de Oportunidades y Trato

Artículo N° 3: Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato

Las partes signatarias, de acuerdo con el Artículo 75 Inciso 22 de la Constitución Nacional, las Leyes No 25.164, 25.188 y 23.592, Decretos N° 1421/02 y 41/99 acuerdan eliminar cualquier medida o práctica que produzca un trato discriminatorio o desigualdad entre los trabajadores fundadas en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación o preferencia sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos, síndrome de deficiencia inmunológica adquirida, o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, tanto en el acceso al empleo como durante la vigencia de la relación laboral.



UPCN
Kosic...
UPCN
AITE
3

Artículo N° 4: Promoción de la mujer trabajadora

Las partes signatarias garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Leyes No 23.179 y 24.632 y el Decreto No 254/98, y permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

Artículo N° 5: Promoción para inserción de personas con discapacidad

Las partes signatarias garantizarán la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores/as con discapacidad, de manera que posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 22.431 y sus modificatorias

Artículo N° 6: Erradicación de la Violencia Laboral – Mobbing

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia laboral impide la consecución del principio de no discriminación e igualdad de oportunidades, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio, y concuerdan en que ésta se refiere a toda acción, omisión, segregación o exclusión, realizada en forma reiterada por un/a trabajador que manifieste abuso de autoridad que le confieren sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar derechos, la dignidad de los/las trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral; o al consentimiento de dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar; pudiendo ser estas acciones de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las posibles formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral, acoso sexual, homofóbico o discriminación por género. La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 Inciso e) del Anexo a la Ley N° 25.164.

Artículo N° 7: Facultad de Dirección y Organización

La responsabilidad que asume "El Consejo" en la prestación de todos sus servicios, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere del goce de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia,

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'HUPC'. In the center, there are several overlapping signatures, including one that clearly reads 'Kosic' and another that reads 'DTE'. On the right side, there is a large, stylized signature and several smaller initials, including 'M', 'N', and '4'. The signatures are scattered across the bottom of the page, partially overlapping the text of Article 7.

Artículo N° 11: Personal comprendido:

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de "El Consejo":

a) Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo los miembros del Consejo Provincial de Educación (presidente y vocales), funcionarios políticos con responsabilidades mayores a directores, asesores y el personal docente.

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

-El personal transitorio. Defínase como tal al contratado por "El Consejo" bajo la modalidad de locación de servicios para la ejecución de tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizados por el personal permanente.

Artículo N° 12: Vigencia

En caso de producirse la disolución o absorción de "El Consejo" o parte componente por parte de otro Ministerio o dependencia, los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán opción de mantenerlo mientras se encuentre vigente, o bien optar por el Convenio Colectivo de Trabajo vigente en el sector del cual comiencen a depender.

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS-COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

Artículo N° 13: Creación de la Comisión. Integración

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos partes, "El Consejo" y "Los Sindicatos". Estará conformada por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "El Consejo" y cuatro (4), en total por "los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley Provincial de convenciones colectivas de trabajo vigentes. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes. Los miembros de esta comisión deberán ser empleados de "El Consejo", debiendo procurarse, con equidad de género, una amplia y adecuada representación de los distintos

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including "OPCW", "UPCH", "ATE", and a circled "6" with a signature.]

sectores de este, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.

La CIAP es el espacio natural y legal para analizar, interpretar y dirimir las discrepancias que se susciten en la relación laboral. Sus decisiones, recomendaciones y opiniones tendrán carácter no vinculante, en caso de existir acuerdo de partes, se convalidará con norma legal específica que avale dicho acuerdo.

Todos los gastos que demande el funcionamiento de la comisión serán por cuenta de "El Consejo".

Artículo N° 14: competencias

Competencia de la C.I.A.P.:

- a) La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.
- b) Interpretar con alcance general, la presente Convención Colectiva de Trabajo sectorial, a pedido de cualquiera de las partes, para lo cual deberá guiarse esencialmente por las consideraciones y fines de la presente convención y los principios establecidos en la Ley Provincial de Convenciones Colectivas de Trabajo Vigente y/o normas reglamentarias y/o complementarias y/o modificatorias, procurando componerlos adecuadamente en el plazo que la reglamentación establezca, debiendo dar a conocer su recomendación a los órganos competentes.
- c) Controlar el cumplimiento de todo lo normado en la presente Convención Colectiva de Trabajo sectorial.
- d) Conciliar e intervenir en las controversias individuales o pluriindividuales originadas en la aplicación de este Convenio Colectivo sectorial, y que se sometan voluntariamente, que invoquen una presunta afectación a un derecho conferido por dicho cuerpo normativo, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.
- e) Clasificar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten clasificaciones por efecto de las innovaciones tecnológicas o nuevas formas de organización.
- f) Participar en el régimen de ascensos y promociones escalafonarias.

The bottom of the page features several handwritten signatures and stamps. From left to right, there is a large signature, a stamp that reads 'Honorable Consejo CIPCA', another signature, a stamp that reads 'ATE', a signature with 'ATE' written below it, and a final signature on the far right.

Comisión de Condiciones Laborales

Artículo N° 15: Constitución de la comisión. Integración

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Condiciones Laborales, los temas inherentes a esta Comisión serán: Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.

Estará integrada por dos Partes, "El Consejo" y "Los Sindicatos", conformada por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "El Consejo" y cuatro (4), en total por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley Provincial de convenciones colectivas de trabajo vigentes. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes. Los miembros de esta comisión deberán ser empleados de "El Consejo", debiendo procurarse, con equidad de género, una amplia y adecuada representación de los distintos sectores de este, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.

Sus recomendaciones, opiniones y decisiones tendrán carácter vinculante en acuerdo de partes.

La comisión dictara sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Todos los gastos que demande el funcionamiento de la comisión serán por cuenta de "El Consejo".

Artículo N° 16: Competencias

a) Asistir a los niveles de conducción superior de "El Consejo" brindando toda información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.

b) Intervenir en la planificación anual sobre (programas y acciones) de Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.

c) Diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones, como así también el seguimiento en el cumplimiento de las mismas, a través de estudios y relevamiento, para el logro efectivo de la igualdad de oportunidades y trato, la prevención y erradicación de la violencia laboral.

d) Realizar controles de la implementación del sistema, sus planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la norma vigente, incluido lo dispuesto en la presente convención sobre Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.


Honorable
UPCA




STE



e) Informar al área encargada de la seguridad y salud ocupacional sobre las "No conformidades", condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo detectadas en los controles realizados, proponiendo acciones correctivas para su levantamiento y solución.

f) Participar en la elección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personal y colectivos; sugiriendo la calidad y la aptitud de esos bienes en la instancia de la licitación y al momento de la pre- adjudicación.

g) Presentar obligatoriamente informes de carácter cuatrimestral, a los niveles de conducción de "El Consejo".

Comisión De Relaciones Laborales

Artículo N° 17: Constitución de la comisión. Integración

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Relaciones Laborales, los temas inherentes a esta comisión serán: capacitación, evaluación de desempeño y concursos, estará integrada por dos partes, "El Consejo" y "Los Sindicatos", conformada por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "El Consejo" y cuatro (4), en total por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley Provincial de convenciones colectivas de trabajo vigentes. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes. Los miembros de esta comisión deberán ser empleados de "El Consejo", debiendo procurarse, con equidad de género una amplia representación de los distintos sectores de este, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.

Sus recomendaciones, opiniones y decisiones tendrán carácter no vinculante, en caso de existir acuerdo de partes se convalidará con norma legal específica que avale dicho acuerdo.

La comisión dictara sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Todos los gastos que demande el funcionamiento de la comisión serán por cuenta de "El Consejo"

Artículo N° 18: Competencias

Sera competencia de esta comisión:

Asistir a los niveles de conducción de "El Consejo", brindando toda la información que se le requiera o estime conveniente aportar sobre el plan de capacitación continua.

Sugerir y participar en la elaboración del proyecto de capacitación acorde a las necesidades de cada área.

Promover la difusión del plan de capacitación.

[Handwritten signature]
Kronika
PCN

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Conformar el diseño y la planificación de cada uno de los cursos.

Realizar controles de la implementación y de las acciones correctivas referidas a la planificación y/o ejecución de los cursos.

Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de desempeño, de idoneidad y empirismo.

Dictaminar respecto a las observaciones o impugnaciones presentadas sobre las evaluaciones.

Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.

Establecer el comité técnico evaluador para concursos.

Realizar para "El Consejo" el informe final de todo lo actuado, fundamentado y avalado por el proceso documentado.

COMITE TECNICO EVALUADOR

Artículo Nº 19: Constitución del comité. Integración

La comisión de Relaciones Laborales establecerá un comité técnico evaluador cuando se genere y apruebe un concurso interno o externo, (de acuerdo a las circunstancias). Estará integrado por dos Partes, "El Consejo" y "El Sindicato Mayoritario", conformado por ocho (8) miembros titulares, cuatro (4) designados por "El Consejo", de los cuáles uno deberá ser especialista en la materia o acreditar experiencia en las tareas a desarrollar en el puesto a concursar y cuatro (4), por "El Sindicato Mayoritario". La designación de la parte gremial será por el consejo directivo Provincial de Neuquén. En todos los casos las partes nombraran los correspondientes suplentes. Los miembros de este comité deberán ser empleados de "El Consejo", debiendo procurarse, con equidad de género, una amplia representación de los distintos sectores de este, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.

El comité dictara sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Todos los gastos que demande el funcionamiento del comité serán por cuenta de "El Consejo".

Artículo Nº 20: Competencias

Sera competencia del comité:

Analizar y evaluar "aplicando la respectiva matriz" los atributos de cada participante para lograr una calificación conjunta que permita realizar la selección final.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Honi', 'VPTN', '28', 'ATE', '10', and '10'.

Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de los concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados eficaz y transparentemente.

Controlar que se realicen las debidas comunicaciones de todos los procesos de los concursos.

Dictaminar respecto a las observaciones o impugnaciones presentadas.

Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas.

Las definiciones de los concursos deberán ser enviadas a la comisión de relaciones laborales para la prosecución del acto administrativo pertinente.

Para
Korua
UPICAN

11
ATE
ATE
ATE

TITULO II

CONDICIONES GENERALES EN RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 1: INGRESOS

Artículo Nº 21: Requisitos para ingreso

El ingreso a "El Consejo" será mediante régimen de concurso y estará sujeto a las siguientes condiciones:

La existencia previa de la vacante.

Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado.

Tener no menos de dieciocho (18) años de edad.

Poseer aptitud y acreditar idoneidad suficiente para el cargo que se postula. Se garantizarán a tal fin los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública.

Poseer aptitud psicofísica adecuada para la prestación en el cargo o función.

Los postulantes/ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de encuadre del escalafón.

A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres y con hasta cuarenta (40) años de edad los hombres. Si el/la trabajador posee más edad de la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables y reconocidos a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicios de la caja en que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del/la trabajador, la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos.

Deberá presentar "certificado de libre deuda alimentaria", en caso que lo sea deberá regularizar esta situación dentro del periodo de prueba.

Artículo Nº 22: Causales de no ingreso

No podrán ingresar a "El Consejo":

a- Los que tengan condenas en perjuicio de la Administración Pública Provincial;

b- Quien haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.

[Handwritten signatures and initials, including "ATE" and "12"]

c- No podrán ingresar por concurso ni bajo ninguna modalidad a "El Consejo" quienes hayan sido condenados/as por delitos contra la integridad sexual.

d- Quien posea otro empleo público nacional, provincial o municipal, salvo la docencia, cuando no exista incompatibilidad horaria;

e- Quien esté inhabilitado por autoridad competente para el ejercicio del cargo público durante el término de la inhabilitación;

f- Quien hubiere sido cesanteado de la Administración Pública y hasta tanto no fuera rehabilitado por la autoridad competente;

g- Quienes hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36° de la Constitución Nacional y el Título X del Código Penal, aun cuando se hubieran beneficiado por el indulto o la conmutación de la pena.

El nombramiento sin concurso previo, o eludiendo los resultados del concurso, será nulo y podrá ser impugnado por cualquier trabajador/a, por un postulante desplazado y por las Asociaciones Sindicales en cualquier tiempo, sin perjuicio de la responsabilidad del funcionario autor en el acto nulo.

Artículo Nº 23: Régimen de concurso para el ingreso a "El Consejo"

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo, "El Consejo" implementará un régimen de concurso para el ingreso del postulante, conforme a lo establecido en la cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

Proveer un procedimiento legalmente ajustado a las normas de administración de recursos humanos.

Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada pre-selección y el mejor resultado conforme al interés de "El Consejo".

De las personas con discapacidad

"El Consejo", garantizará las medidas de acción positiva y la promoción de políticas específicas, para la integración efectiva de las personas con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias de accesibilidad, para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 50 de la Constitución de la Provincia del Neuquén, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

Manuel...
UPAN

...
STE

...
STE

...

...

correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de la licencia anual usufructuada.

- b) El postulante que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba.
- c) En el caso en que durante el periodo de prueba la evaluación de desempeño, resultare desfavorable el trabajador/a será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna. La acreditación de idoneidad durante el período de prueba sera través de la evaluación satisfactoria.
- d) "El Consejo" deberá realizar un examen psicotécnico dentro del periodo de prueba. En caso de no estar apto el trabajador/a, se le dará la baja correspondiente.

La aptitud psicotécnica óptima, será requisito esencial para el ingreso a planta permanente y estabilidad del trabajador/a. De no realizarse el examen psicotécnico por "El Consejo" dentro de los 12 meses de prueba se considerará apto para poseer la estabilidad.

Vencido el plazo establecido como periodo de prueba, la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictará el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto. Quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal respectiva con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador.

Artículo Nº 25: Estabilidad en el cargo

La estabilidad no es extensiva al cargo, el que será revalidado según el régimen de concurso.

CAPÍTULO 3: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo Nº 26: Derechos

El personal comprendido 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, del EPCAPP o la norma que lo reemplace en un futuro y las disposiciones vigentes complementarias.

1. Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.
2. Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
3. Igualdad de oportunidades en la carrera.
4. Capacitación permanente, para todos los trabajadores de "El Consejo" dentro de la jornada laboral.

Handwritten signature: Rodolfo...

Handwritten signature: ...

5. Libre agremiación y negociación colectiva.
6. Permisos y licencias.
7. Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
8. Compensaciones e indemnizaciones.
9. Interposición de recursos.
10. Renuncia.
11. Jubilación
12. Condiciones y medio ambiente de trabajo dignos, libres de violencia.
13. Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la de la Organización Internacional del Trabajo por la Recomendación N°163 (OIT).
14. Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
15. Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
16. Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partido políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad sindical tanto en su aspecto positivo como negativo.
17. Derecho a recibir elementos de seguridad e higiene. -

Artículo N° 27: Deberes

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

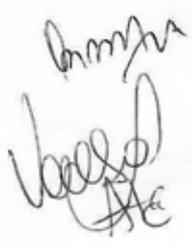
1. Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "El Consejo" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Honoria', 'ATE', and '16'.]

2. 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.
3. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
4. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
5. Observar el deber de fidelidad que se derive de la indole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente a 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.
6. Declarar bajo juramento su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.
7. Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a "El Consejo" configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.
8. Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
9. Someterse a examen psicotécnico en la forma que determine la reglamentación.
10. Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
11. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
12. Hacer uso de los elementos de Seguridad e Higiene provistos por "El Consejo".
13. Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de "El Consejo" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
14. Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.
15. Realizar la capacitación que "El Consejo" determine como obligatoria.

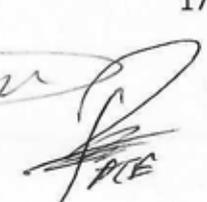


Honorable Consejo
VP & N









Artículo Nº 28: Prohibiciones

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

1. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
2. Dirigir administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica, que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
3. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
4. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente relacionados con "El Consejo"
5. Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
6. Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
7. Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial.
8. Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
9. Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado en su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
10. Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

Mano de VPON

Mano de ATE

Artículo N° 29: Régimen disciplinario

El trabajador de "El Consejo" comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, será pasible, por las faltas o delitos que cometa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales fijadas por las leyes respectivas, de las siguientes sanciones:

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

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento: Por el/la jefe/a o encargado/a inmediato/a, con el visto bueno del/a superior/a jerárquico/a en el segundo caso;

c) Descuento de días de sueldo o jornada: Por el/la titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o funcionarios/as con grado equivalente en organismos y dependencias descentralizadas.

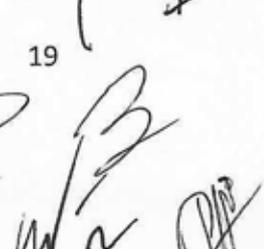
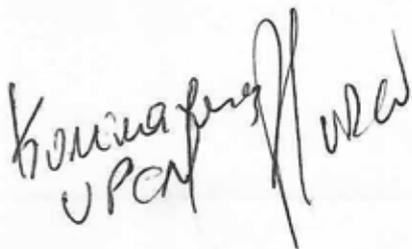
El presente no reviste carácter sancionatorio, sino una cláusula plenamente operativa, independientemente de la sanción que pudiese corresponderle.

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, Ministerio.

f) Postergación del ascenso: por el/la titular de Secretarías, Ministerio. 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.

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

d) Suspensión leve o grave

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

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

e) Traslado disciplinario:

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

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

f) Postergación de ascenso:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'VACN', 'ATE', and '20'.]

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, llegará a rever la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes:

a) ocultar algunas de las prohibiciones para el ingreso para ingresar a "El Consejo", 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 "El Consejo", fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se hayan previsto expresamente, otras sanciones;

c) abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables continuos (abandono del cargo); o diez (10) días discontinuos dentro del año calendario;

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

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

f) reiterada y notoria inconducta administrativa;

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

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Krause", "UPAM", "ATE", and "21".

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 causa 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 este régimen disciplinario, se prescriben o caducan a saber:

Las establecidas en los apartados a), b) y c), al año de su notificación;

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

Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación;

La prevista en el apartado f) se regulará así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido en promociones horizontales establecidas en el presente convenio, en que se operará su caducidad.

Las determinadas en los apartados g), h), i) y j) según corresponda, del siguiente modo:

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Horacio', 'ATE', and '22']

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.

DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO.

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

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

El/la trabajador/a que haya sido denunciado/a por violencia en el ámbito laboral en los términos de lo establecido en el "Protocolo para la Prevención, Intervención y Protección en Situaciones de Violencia Laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del

Neuquén" aprobado por Decreto DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN, más allá de la sanción que le pueda caber, podrá ser suspendido/a y/o reubicado/a por acto administrativo, mientras dure la investigación sumaria, a los fines de evitar contacto con la presunta víctima, en caso de corresponder.

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

Handwritten signature
Kovica
VPCN

Handwritten signature
ATE

Handwritten signature
ATE

Handwritten signature

Handwritten signature
ATE

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 inculpado/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

La Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) debe pronunciarse dentro de los 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 "El Consejo" 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.

Artículo Nº 30: Egreso

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

- 1.- Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
- 2.- Renuncia aceptada por autoridad competente.

Transcurrido treinta (30) días corridos de la presentación de la renuncia en caso de omisión de la misma por parte de la autoridad competente.

- 3.- Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- 4.- Acceso al beneficio por jubilación ordinaria edad avanzada o por discapacidad.
- 5.- Fallecimiento.

Handwritten signature and initials

CAPÍTULO 4: JORNADA LABORAL - FRANCOS - FERIADOS.

Artículo N° 31: Lugar de trabajo

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

Artículo N° 32: Modalidad de prestación

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

Artículo N° 33: Jornada laboral.

La jornada laboral para los trabajadores es de siete (7) horas diarias, equivalente a treinta y cinco (35) horas semanales.

Dicha carga horaria será de acuerdo a los turnos, que se encuentren establecidos por resolución del CPE.

Aquellos trabajadores cuya jornada laboral transcurre luego de las 21 horas, tendrán una reducción de una hora diaria.

Los/as trabajadores/as dependientes de "El Consejo" podrán asistir a las jornadas institucionales, establecidas en el CES o realizarlas en su lugar de trabajo. En caso de que las mismas se desarrollen fuera de su lugar de trabajo deberá presentar constancia de asistencia a la misma.

Artículo N° 34: Horario de trabajo.

El horario de trabajo será determinado por "El Consejo" de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climáticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales.

Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21.00 horas de un día y las 06.00 horas del día siguiente.

Artículo N° 35: Horas suplementarias:

Sólo podrá disponerse de horas suplementarias cuando por razones de imprescindibles necesidades de servicios lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador/a, y debiendo contar con la autorización correspondiente del superior inmediato y la aprobación de "El Consejo".


Procurador
UPCN


UPCN


ATE


ATE


ATE

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

No podrán efectuar horas suplementarias aquellos/as trabajadores/as que al momento de requerir los servicios se encuentren usufructuando algún tipo de licencia contemplada en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y/o se encuentren con adecuación de tarea, ya sea temporaria o permanente u horario reducido.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el/la trabajador/a fuera del horario de la jornada laboral, serán abonadas por "El Consejo" conforme a lo establecido en Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo Nº 36: Francos

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los/las trabajadores/as convenionados sin cargos de conducción tienen derecho a usufructuar francos compensatorios, cuando realicen tareas en exceso a la jornada laboral, o en días sábados, domingos, feriados o jornadas no laborables:

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en el inciso anterior, el/la trabajador/a deberá acumular un mínimo de tres (3) horas.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

Solo serán abonados en caso de extinción de la relación laboral.

Artículo Nº 37: Feriados

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el día veintisiete (27) de Junio, "Día del Empleado Público Provincial".

Se reconoce el derecho de no prestar servicios el día 24 de junio "Año Nuevo Mapuche" a los integrantes de comunidades de pueblos originarios, en el marco de lo establecido en el artículo Nº 53 de la Constitución de la Provincia del Neuquén. Para hacer uso de este día deberá presentar certificación emitida por la comisión directiva de la comunidad a la que pertenece.

Se otorgarán hasta cuatro (4) días hábiles no laborables a quienes asistan a la rogativa (Nguillatun), en el caso que la misma se desarrolle en días laborables. Para ello deberá presentar con una anterioridad de cinco (5) días nota informando la ausencia y al regresar deberá presentar constancia de asistencia emitida por la comisión directiva de la comunidad a la que pertenece.

Se otorgarán hasta tres (3) días hábiles no laborables a quienes pertenezcan a la religión judía y festejen el RoshHashana (año nuevo judío del 25 al 27 de septiembre.). Para ello

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Francisco', 'ATE', and '26']

deberá presentar con una anterioridad de cinco (5) días nota informando la ausencia y al regresar deberá presentar constancia de asistencia emitida por el centrohebraico.

CAPÍTULO 5: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

Artículo Nº 38: Consideraciones generales

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones
- Receso

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de Trabajo
- Licencias parentales

c) Especiales:

- Asuntos Familiares
- Exámenes universitarios terciarios y secundarios
- Asistencia a clases y cursos prácticos
- Actividades culturales científicas y deportivas
- Por representación cultural científica o deportiva, con auspicio oficial
- Asuntos particulares

Todos los días que fueran utilizados por el/la trabajador/a, en exceso a los acordados por el uso de licencias conforme a lo dispuesto en este capítulo, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las constancias y/o certificaciones exigidas en este Convenio Colectivo de Trabajo, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente o bien del saldo de días de licencias ordinarias pendientes, a decisión de "El Consejo".

El/la trabajador/a podrá hacer uso de esta opción hasta seis (6) días al año.

Artículo Nº 39: Licencias ordinarias

Para tener derecho a la misma, se requiere una antigüedad de seis (6) meses en "El Consejo"

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Kovica', 'VPCW', 'VPCW', 'STE', and '1/27'.

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI-Licencias- del EPCAPP (artículos 85º a 108º) o la norma que lo reemplace en un futuro y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Artículo Nº 40: Descanso Anual o Vacaciones

Son de aplicación específica los artículos 52º a 60º del EPCAPP o la norma que lo reemplace en un futuro y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos:

Todo/a trabajador/a gozará de la licencia anual ordinaria paga por los siguientes periodos:

Quince (15) días hábiles cuando la antigüedad del agente sea mayor de doce (12) meses y no se exceda de diez (10) años.

Veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad del agente supere los diez (10) años, incrementando en un (1) día hábil por año de antigüedad, hasta llegar a los treinta (30) días hábiles.

El término de la licencia anual será de acuerdo al siguiente cuadro:

Antigüedad	Días Laborables
Hasta 10 años	15
10 años	20
11 años	21
12 años	22
13 años	23
14 años	24
15 años	25
16 años	26
17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años	30
Más de 20 años	30

Handwritten signatures and initials:
Korrea
UPON
RUCW

Handwritten signature:
Amador

Handwritten signature:
ATE

Cuando la antigüedad sea superior a los seis (6) meses en "El Consejo" e inferior a los doce (12) meses, el/la trabajador/a podrá hacer uso de la licencia anual ordinaria en forma proporcional a los meses trabajados.

a) Días de Viaje

El tiempo normal empleado por el/la trabajador/a en los días de viaje de ida y vuelta desde y hasta el lugar de destino, se registrará de acuerdo a las siguientes distancias de referencias:

200 a 400 Km: Un (1) día de viaje

401 a 1000 Km: dos (2) días de viaje

1001 km en más: tres (3) días de viaje

El beneficio será en días laborables a continuación del período de licencia, y se podrá utilizar una vez por año calendario. A los efectos de su justificación el/la trabajador/a deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad policial y/o alguna autoridad pública certificante. O, en su defecto, podrá presentar: ticket de abordaje con número de asiento y vuelo, factura hotelera, pasajes emitidos en la localidad, registro en el pasaporte, entre otros, siempre que se encuentre el nombre del trabajador, certificando su permanencia en el destino declarado.

b) Plan anual de licencias (cronograma).

"El Consejo" elaborará el plan anual de licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los/as 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 interesados, a más tardar el día 25 de octubre de cada año y/o su equivalente en los distintos periodos escolares, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por "El Consejo" ni rechazada por el/la trabajador/a.

c) Períodos de utilización. Prórrogas.

Los períodos de licencias mediarán:

- Entre el uno (1) de noviembre y el treinta y uno (31) de marzo del año siguiente;
- Entre el uno (1) de julio y el treinta y uno (31) de agosto de igual año.
- El/la trabajador/a convencionado/a que cumpla tareas en unidades educativas deberá adecuar su periodo de vacaciones al receso funcional del establecimiento, previsto por el CES (calendario escolar situado) o norma que lo reemplace en el futuro.

El/la trabajador/a convenionado/a podrá hacer uso de sus vacaciones fuera del periodo mencionado, cuando por razones de salud debidamente justificada, haya sido interrumpida su licencia, debiendo dar continuidad a la misma, al finalizar la causal de la interrupción.

Para el supuesto en que el/la trabajador/a se encuentre amparado por otra licencia vigente, durante el periodo referenciado por el CES, una vez finalizada la causal que diera origen a la misma, deberá usufructuar su licencia por vacaciones, de manera obligatoria continua.

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por "El Consejo" a otro período fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del/la trabajador/a. El/la trabajador/a podrá solicitar licencia por vacaciones en un período fuera del general, el que podrá ser otorgado por "El Consejo" en tanto no afecte la normal prestación del servicio.

d) Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de "El Consejo", 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 periodos de utilización, a fin de evitar que el/la/s trabajador/es/a/s la usufructúe/n todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/a/s trabajador/a/s.

e) Retribución por Vacaciones.

Incluye un único concepto de pago, que es la diferencia entre la retribución mensual habitual y permanente (días trabajados) y la retribución diaria a percibir por el/la trabajador/a durante el período de vacaciones (días de licencia)

Entiéndase por vacaciones en éste convenio a la Licencia Ordinaria: descanso anual o vacaciones.

1- 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 inicie la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida antelación al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará en la liquidación inmediata posterior.

2- El pago se realizará, de acuerdo a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el/la trabajador/a usufructúe.

3- En todos los casos los días de licencia a liquidar, no podrán exceder los días laborales del mes. En dicho caso los días restantes se liquidarán en el mes siguiente.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Koriko y UPCN', 'Moral', 'Pamela', 'Jorge', 'ATA', 'FACE', and 'ATA'.

4- Los días de viaje usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efectos del cálculo de la "retribución por vacaciones".

f) Indemnización por vacaciones no gozadas

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

g) Receso

Todo/a trabajador/a Incluido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, gozará de un receso laboral por cinco (5) días hábiles comprendido durante el período de receso escolar establecido en el Calendario Escolar Situado (CES), o el que lo remplace en futuro. El mismo no se computará como licencia anual ordinaria, no será acumulativo, ni se le podrán adicionar días de vacaciones anuales pendientes. En cada sector de trabajo se elaborará un cronograma de fechas de utilización del mismo en el cual se considerarán las necesidades de los/las trabajadores/as, sin afectar el servicio y propiciando el normal funcionamiento del mismo. El receso será acordado con la autoridad competente e informado previamente a la oficina de personal correspondiente.

Licencias extraordinarias:

Para el usufructo de las mismas no se requiere antigüedad en "El Consejo":

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI-Licencias- del EPCAPP (artículos 85º a 108º) o la norma que lo reemplace en un futuro y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Artículo Nº 41: Razones de salud: Enfermedad - Accidente de trabajo

Son de aplicación específica los artículos 61º al 72º del EPCAPP o la norma que lo reemplace en un futuro y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos:

a- tratamiento de salud corta duración:

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los/las trabajadores/as hasta 45 días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes, vencido este plazo podrá prorrogarse excepcionalmente esta licencia, por única vez, por un plazo máximo de quince (15) días, por idéntica causal, con la intervención de una junta médica y de la

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Kosmo Lopez UPCM', 'Molca', '31', and various initials.]

Comisión de Condiciones Laborales. Dentro de dicho plazo la junta médica, deberá expedirse a los fines del encuadramiento de la licencia.

b- tratamiento de la salud de larga duración:

Por afecciones que impongan largo tratamiento de la 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 haberes. Superado el plazo inicial de dos (2) años se constituirá una junta médica en la que participará la Comisión de Condiciones Laborales, en la cual se determinará la pertinencia que el/la trabajador/a continúe con su tratamiento o sea retirado bajo beneficio jubilatorio. Si se optara por el primer caso el/la trabajador/a percibirá íntegramente sus haberes.

Artículo Nº 42: Licencias Parentales

Será de aplicación lo establecido en la Ley Provincial Nº 3358, con las adecuaciones que en cada caso se establezcan.

Artículo Nº 43: 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 150 días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia podrá iniciarse al menos 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 90 días corridos, como mínimo.

La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante es de 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 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 Nº 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.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Korciao Jernet', 'VPCW', 'Bommi', 'STE', 'M¹a 32', and 'AHE'.]

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

Artículo Nº 44: Licencia por adopción.

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendrá derecho a una licencia de 210 días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o administrativa competente notifique el otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción.

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

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

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

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

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convenionados/as y fallezca el adoptante que se encontraba usufrutuando alguna de las licencias por 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 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

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Koricea', 'JAE', and 'JTE' with various initials and dates.]

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 Nº 45: 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 Nº 46: 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 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 30 días con goce íntegro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnóstico médico que lo justifiquen.

Artículo Nº 47: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.

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

Artículo Nº 48: Licencia por período de franquicia para la atención del/a lactante.

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

- Disponer de 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.
- 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.
- Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo. Esta franquicia se debe otorgar por un período de 2 años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. El Consejo debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del/a trabajador/a,

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the text "UPCP" and "Artículo 35".

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 sean trabajadores/as convenionados/as, sólo uno/a de ellos/as podrá usar la franquicia según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de Recursos Humanos.

Artículo Nº 49: Licencia por franquicia 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 a la franquicia mencionada en el artículo anterior. Esta se debe otorgar hasta los 2 años de edad del/a lactante.

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

Artículo Nº 50: Licencia por franquicia para el período de adaptación escolar de hijos/as.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a obtener permiso dentro del horario de trabajo, cuando sea imprescindible su asistencia a la adaptación escolar de sus hijos/as menores y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. Deberán acreditar:

- 1) la condición de padre/madre/tutor del hijo/a en edad de jardín maternal, nivel inicial o escolar.
- 2) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario de prestación de servicios.

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el/la trabajador/a, dando conocimiento al Área de recursos humanos de "El Consejo".

Artículo Nº 51: Licencia por franquicia por acto escolar del/la hija/o.

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

Artículo Nº 52: Licencia respecto a identidad de género

En el marco de la Ley 26.743 que reconoce el derecho a la identidad de género de las personas se otorgarán los siguientes permisos especiales:

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Koniana
UPCN

STE

36

[Other illegible signatures and marks]

a) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los trámites tendientes al tratamiento de hominización.

b) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hominización, conforme prescripción médica.

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

Artículo Nº 53: Licencias especiales

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI- licencias del EPCAPP (artículos 85º al 108º) o la norma que lo reemplacé en el futuro y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Se destaca la injerencia de la Comisión de Condiciones Laborales para aquellas situaciones no descriptas con especificidad.

Artículo Nº 54: Asuntos familiares

a- Matrimonio

Corresponden diez, (10) hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante y deberá ser usufructuada -salvo justificados motivos- inmediatamente después de contraído el enlace, con un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días corridos después del mismo. Estas salvedades pueden devenir de razones de servicios, motivos particulares atendibles y disponibilidad hotelera en el Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN). Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

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

b- Fallecimiento de familiar

Corresponderán cinco (5) días hábiles por cónyuge o concubino/a, parientes consanguíneos de primer grado (Madre -Padre -Hijos) y hermanos. En caso de fallecimiento de más parientes, afines de primer grado consanguíneos y afines de segundo grado (Abuelo/a-Primos/as-Tíos/as- Suegro/a) le corresponderán dos 2 días hábiles.

En caso que el agente fuera responsable o co-responsable con el difunto, de hijos menores de edad, le serán concedidos treinta (30) días corridos de licencia a contar a partir del plazo antes estipulado por fallecimiento de familiar y contrapresentación del correspondiente certificado.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'OPAR', 'Banieros', 'UPCA', 'ATE', 'Min 37', and 'ATE'.

En caso de que el/la trabajador/a deba desplazarse a más de 400 kilómetros por esta circunstancia, se le otorgara de modo excepcional días de viaje según lo establecido en el presente título, contra presentación del certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viaje correspondiente a la licencia anual ordinaria

c- Atención de Familiar enfermo

Por atención de un miembro enfermo del grupo familiar, hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padre/hermanos) no convivientes, previa acreditación de la enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del/la trabajador/a por parte del área de Medicina Laboral del "Consejo". En todos los casos, el/la trabajador/a comprobará con certificado médico la circunstancia, sin perjuicio del derecho del "Consejo" a controlar la evolución del caso.

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el/la trabajador/a gozará de hasta 90 días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado médico extendido por médico de la especialidad correspondiente.

La modalidad a adoptar para esta licencia será establecida por la máxima autoridad del Consejo, con la asistencia de la Comisión de Condiciones Laborales y la anuencia del/la trabajador/a.

La presente licencia propenderá a mantener -en la medida de lo posible- el vínculo laboral del/la Trabajador/a y "El Consejo".

d- Permisos especiales: Acompañamiento familiar:

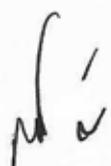
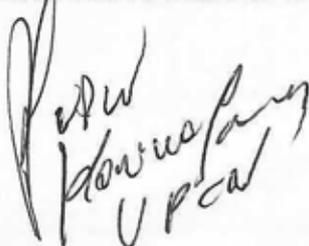
Para los casos en que el/la trabajador/a tenga a cargo un familiar con discapacidad o que esté cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitación especial, el/la trabajador/a podrá hacer uso de permisos especiales, debiendo acreditar fehacientemente la necesidad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

e- Licencia para asistir a turnos médicos.

Se otorgará un (1) día al mes para asistir o acompañar a hijos a turnos médicos, al/la trabajador/a que cumplan sus funciones en el área rural o comisiones de fomento que no cuenten con atención diaria y permanente de profesionales de la salud. Deberá informar con hasta un (1) día de anticipación a la dirección del establecimiento y presentar constancia de asistencia firmada por el profesional que lo atendió.

f- Licencia por mudanza.

Se concederán 2 días corridos de permisos al trabajador/a que tenga que mudarse de vivienda dentro o fuera de la provincia. Este permiso deberá ser solicitado por el trabajador



por un plazo mínimo de 48 horas de anticipación y podrá hacer uso del mismo una vez por año calendario.

El permiso deberá ser debidamente justificado mediante alguna de las siguientes certificaciones:

Cambio de domicilio (DNI)

Constancia de alta de un servicio

Contrato de locación de inmueble

Certificado policial de nuevo domicilio

g- 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 hacer 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 Medicina Laboral, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados. En caso de resultar necesaria la movilidad del/la trabajador/a afectado/a se arbitrarán los medios correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro del organismo, garantizándose la estabilidad laboral.

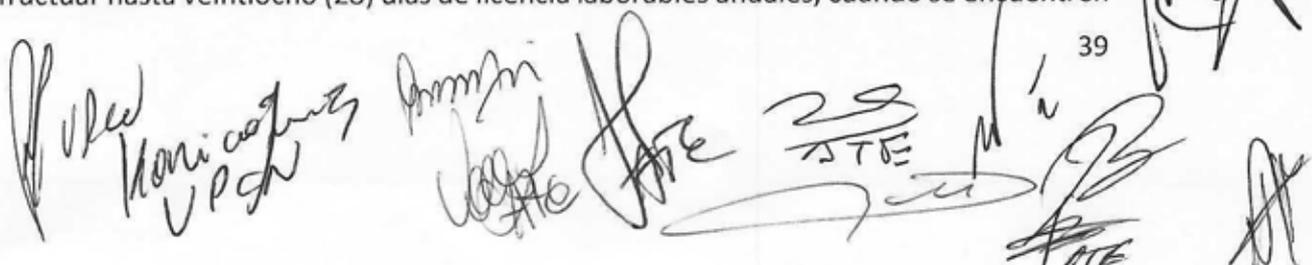
Todas las dependencias, organismos y trabajadores/as que participen en el marco de la tramitación de la licencia para las víctimas de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad de la trabajadora y/o trabajador y guardar estricta reserva sobre la documentación e información a la que accedan,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

h- Relevo de funciones para guardavida gestante.

La persona gestante que revista el agrupamiento OP y se desempeñe como guardavida, se la releva de sus funciones a partir del momento en que notifique a través de certificación médica tal condición. El relevo de sus funciones como guardavida durará hasta que reúna las condiciones para acceder a la licencia por maternidad de acuerdo a la normativa vigente.

Artículo Nº 55: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usufructuar hasta veintiocho (28) días de licencia laborales anuales, cuando se encuentren

 39

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

Cuando la casa de estudios se hallare distante a más de cuatrocientos (400) Km, se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en este Título, sin afectación de los días de viaje correspondiente a la licencia anual ordinaria.

Artículo Nº 56: Asistencia a clases y cursos prácticos

Los/as trabajadores/as desde el día de su ingreso a "El Consejo" 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. Deberán acreditar:

- a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina. 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.

Artículo Nº 57: Actividades culturales científicas y deportivas

Para hacer uso de las mismas, el/la trabajador/a debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en "El Consejo".

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el Artículo 84 del EPCAPP y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a) De corta duración

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

Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidos en este Título. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los/as

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including the number 40.]

trabajadores/as que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

b) De larga duración

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84 de EPCAPP o la norma que lo reemplace en el futuro, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma -a criterio de "El Consejo"- hasta completar el período acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el periodo otorgado, se produzca el supuesto indicado en párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El/la trabajador/a debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

"El Consejo" podrá ampliar esta licencia especial hasta un máximo de dos (2) años, a los/as trabajadores/as que por probadas razones de interés organizacional en el cometido a cumplir actúen representando a "El Consejo" en el país o en el exterior.

Artículo Nº 58: Asuntos particulares

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente se justificarán excepcionalmente las inasistencias del/la trabajador/a motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor. Se concederá hasta dos (2) días por mes y no más de doce (12) días en el año calendario.

CAPÍTULO 6: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Artículo Nº 59: Consideraciones generales

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el/la trabajador/a debe tener una antigüedad mínima de seis (6) meses en "El Consejo":

- a) para realizar actividades culturales, científicas o deportivas
- b) por razones particulares

Si durante el periodo de licencia se comprobará 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.

[Handwritten signature]
Komico
VPSN

[Handwritten signature]
Amorin
VPSN

[Handwritten signature]
29
STE M
41
[Handwritten signature]

Artículo Nº 60: Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas (sin auspicio oficial)

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

Artículo Nº 61: Por asuntos particulares especiales

En el transcurso de cada decenio el/la trabajador/a podrá usufructuar de licencia, sin remuneración por el término de un año fraccionable en dos (2) períodos. El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra. Se podrá conceder licencia sin remuneración, en caso de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses.

CAPÍTULO 7: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL DEL ORDEN NACIONAL PROVINCIAL MUNICIPAL.

Artículo Nº 62: Consideraciones generales

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

- a) Para ocupar cargos electivos o de representación política.
- b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial.

Artículo Nº 63: Para ocupar cargos electivos o de representación política.

Cuando fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad tendrá derecho a usar de licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Korn no feruz', 'UPKW', 'Gammhi', 'ATE', and '28 de 42'.

Artículo N° 64: Para ocupar cargos electivos o de representación gremial

a) Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza representando a trabajadores del Estado, no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce de sueldo, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su puesto administrativo, al término del mismo.

b) Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza, retribuido por la entidad gremial o sindical, sólo tendrá derecho a usar de licencia sin goce de sueldo mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta días (30) siguientes al vencimiento del mismo.

El otorgamiento de las licencias precedentes, quedará supeditado a las comunicaciones que efectúe la Secretaría General de la Confederación General de Trabajo o el Sindicato con personería gremial correspondiente al organismo competente de la Administración Provincial.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera:

a) Sueldos: en función del promedio mensual de los sueldos percibidos por el/la trabajador/a en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones.

b) Salario familiar: el aplicable al momento de cada pago mensual.

Durante esta gestión, al/la trabajador/a se le acumularán y se le abonarán los porcentajes correspondientes a Antigüedad y a Promociones Horizontales. En este último caso, será automática, al momento de realizarse la evaluación de desempeño prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 8: COMISIONES DE SERVICIOS - TRASLADOS

Artículo N° 65: Comisiones de servicios. Régimen compensatorio

A los efectos establecidos en el artículo 47° Inc. b) del EPCCAP, se denomina "Comisión de Servicios" a la gestión laboral que debe realizar un/a trabajador/a de "El Consejo" en un lugar diferente al de su asiento de funciones.

El pago de estas compensaciones se efectivizará en el marco de lo que, en lo pertinente, se establezca en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

[Handwritten signature]
Kominar
UPCU

[Handwritten signature]
Amorini
Ceres
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE
n° 43

[Handwritten signature]
ATE

Traslados del Personal. Indemnizaciones.

Artículo N° 66: Condiciones para el derecho a la indemnización

El/la trabajador/a incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a la indemnización por traslado prevista en el artículo 47 inc. a) del EPCAPP, siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales:

- a) Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter interno.
- b) Por ser reubicado por iniciativa de "El Consejo" por estrictas y fundadas razones de servicio y en un todo de acuerdo con el/la trabajador/a.

Artículo N° 67: Determinación de la indemnización

La indemnización por traslado estará conformada por:

- a) Dos montos brutos del haber mensual correspondiente al cargo o función de destino, incluidos todos los ítems remunerativos.
- b) El valor del pasaje por transporte terrestre, entre origen y destino, para el/la trabajador/la y su grupo co-habitante.
- c) El valor promedio en la plaza de una mudanza tipo entre el lugar de origen y el de destino.
- d) Cinco (5) días hábiles de licencia por traslado para la reubicación de su grupo familiar, a solicitud del/la trabajador/a.

Artículo N° 68: Provisión de vivienda

La provisión de vivienda por parte de "El Consejo" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por "El Consejo".

CAPÍTULO 9: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo N° 69: Higiene y seguridad

"El Consejo" propenderá al desarrollo y mantenimiento de Condiciones y Medio 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.

Para ello implementará un Sistema Integrado de Seguridad, Salud Ocupacional, Igualdad

Horacio Genes
UPCU

Amorini
Vallejos

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

de Oportunidades y de Trato y deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces, especialmente en lo relativo:

- A la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas-
- A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias
- A la provisión y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- A la prevención (y protección) contra riesgos eléctricos y accidentes de trabajo-
- A la prevención (y protección) contra riesgos de incendio.
- A las operaciones y métodos de trabajo.

Por su parte, los/as trabajadores/as están obligados 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 Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones.

Comunicar a sus autoridades cualquier hecho de riesgo relacionado con su puesto de trabajo y/o lugar.

Artículo Nº 70: Agua potable - instalaciones sanitarias

“El Consejo” asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente. En los lugares de trabajo donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proveerá agua fresca refrigerada y de ser necesario, con intervención de un profesional médico, pastilleros conteniendo tabletas de dextrosa y sal.

Asimismo, proveerá, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados, con piso y superficie de fácil limpieza

Será responsabilidad de “El Consejo” el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente.

Artículo Nº 71: Indumentaria de trabajo

“El Consejo” entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir (incluyendo calzado, si correspondiere por la función) adecuadas al uso

45



The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there are approximately eight distinct marks, including what appears to be a signature 'Kabel', 'Veracruz', 'UPCA', 'Promst', 'Vago', 'STE', and a large signature on the right side. The number '45' is printed in the center of this section.

del trabajo, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

La cantidad, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado y equipos de protección a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a necesidad y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de Recursos Humanos, deberá ser conformado por la Comisión de Condiciones Laborales.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará dos veces al año, salvo en las excepciones que establezca necesaria esa comisión. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado/a gremial del sector involucrado.

- La ropa de trabajo no será devuelta por los/as trabajadores/as.
- La ropa provista por "El Consejo" sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada en el frente con las iniciales y con el logo de "El Consejo".
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del personal que debe utilizarla.
- Los/as trabajadores/as tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por "El Consejo".
- En casos de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorará, "El Consejo" evaluará la reposición por deterioro, debiendo el personal entregar el elemento dañado.
- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del/la trabajador/a, éste/a podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.
- Si "El Consejo" no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el/la trabajador/a quedará eximido de cumplir la tarea.
- Todo el personal será provisto de la necesaria indumentaria de trabajo, desde el momento mismo del inicio de sus funciones.

Artículo Nº 72: Situaciones especiales

Los casos no previstos en este articulado, así como las controversias que pudieran suscitarse serán resueltos en la Comisión de Relaciones Laborales, en el marco de las Leyes Nacionales Nº 19587 y 24557, y Resoluciones de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo.

[Handwritten signatures and initials]

46

Artículo Nº 73: Capacitación

“El Consejo” asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los/as trabajadores/as, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio.

CAPÍTULO 10: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo Nº 74: Red médico – asistencial

“El Consejo” desarrollará y pondrá en práctica una Red Médico-Asistencial, dentro del Área de Seguridad, Salud Ocupacional, Igualdad de Oportunidad y de Trato (o el nombre que reciba el área en un futuro) con el objeto de disponer de la organización necesaria para brindar una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del/la trabajador/a en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos fijados por “El Consejo”.

Contará con un médico especialista en Medicina Laboral y un equipo de profesionales de planta o contratados Ad-Hoc para la prestación de los servicios requeridos.

Se asegurará el servicio de ambulancias convenientemente equipadas para el traslado del accidentado a los centros de atención médica. El servicio podrá ser propio, de la A.R.T., del Sistema de Salud de la Provincia, o en su defecto, contratado a terceros debidamente habilitados.

“El Consejo”, o quien éste determine proveerá de botiquines de primeros auxilios en los lugares de trabajo, dotados de los elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes. El contenido de los botiquines será determinado por el área de Seguridad, Salud Ocupacional, Igualdad de Oportunidades y de Trato (o el nombre que reciba el área en un futuro) de “El Consejo”, atendiendo a la naturaleza de las tareas a realizar y el lugar de trabajo.

Artículo Nº 75: Fondo social

“El Consejo” constituirá y administrará un Fondo Social, destinado exclusivamente a la atención de emergencias médicas del personal comprendido en el presente convenio o de su grupo familiar, que no sean cubiertas por la Obra Social.

A través de este Fondo, se brindará al/la trabajador/a el aporte dinerario, en carácter de anticipo de haberes, para las atenciones previstas en el párrafo anterior.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Raval', 'Korinowski', 'UPCP', 'Pompeo', 'Vaca', 'STE', '47', and 'AF'. There are also some illegible scribbles and initials.

No generarán intereses para el/la trabajador/a y las condiciones del otorgamiento de estos aportes, plazos de devolución y demás formalidades, serán reglamentados por "El Consejo".

La Comisión de Condiciones Laborales, actuará como veedor de este Fondo Social.

Artículo Nº 76: De las incapacidades y discapacidades - registro:

"El Consejo", en su area de Seguridad y Salud, llevará un Registro de Incapacidades producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprenderá a todo el personal afectado, 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.

"El Consejo", observará las leyes de fondo que regulan la materia, en los casos en que exista la necesidad de cubrir cargos pasibles de ser ocupados por personas con discapacidad, atendiendo sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

Artículo Nº 77: Reubicaciones por incapacidad física o mental

La reubicación del personal incapacitado o con discapacidad, se ajustará a los siguientes principios:

- Los trabajadores/as comprendidos en el presente convenio, que padezcan una enfermedad sobrevenida 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 disminución de categoría de base.

- 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 la misma área, y así sucesivamente.

- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad de la Comisión de Condiciones Laborales.

- El/la trabajador/a reubicado continuará percibiendo los aumentos salariales que correspondan a su situación de revista de base. Ello sin perjuicio de las indemnizaciones que correspondieren. La incapacidad física o mental no será motivo de cesantía ni de rebaja en la remuneración correspondiente a su situación de revista.

- Si por haber desaparecido la incapacidad que hubiese motivado su inclusión en el Régimen Previsional, la caja respectiva dejará sin efecto el beneficio, el/la trabajador/a tendrá

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, located at the bottom of the page. The signatures are varied in style and some include names or initials that are partially legible, such as 'Karel', 'Korwicz', 'UPCA', 'Dimitri', 'V. P. A.', 'M. A.', 'S. P. A.', 'J. P. A.', 'A. P. A.', and 'A. P. A.'. There are also some circular stamps or marks among the signatures.

derecho, a su reincorporación, la misma categoría de base que ostentaba al momento de su retiro, con asignación de tareas de acuerdo a su capacidad laboral restante.

Artículo Nº 78: Evaluación de incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.

La evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por la Junta Médica constituida en el ámbito del Sistema de Salud de la Provincia del Neuquén.

En el caso de comprobarse la imposibilidad de que el agente continúe realizando trabajos, se procederá a iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del Instituto de Seguridad Social del Neuquén.

CAPÍTULO 11:

Artículo Nº 79: Fallecimiento del/la trabajador/a

En caso de producirse el fallecimiento de un/a trabajador/a que ocupe puesto en la estructura de la planta estable del personal comprendido en el presente convenio, su cónyuge o uno de sus hijos mayores de dieciocho (18) años o en su defecto la persona que vivió en público concubinato durante los últimos tres (3) años, puede ingresar en forma directa a "El Consejo", con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por concurso.

Este beneficio deberá ser notificado por "El Consejo" a los deudos dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del/la trabajador/a. El derecho para hacer uso de esta opción será de noventa (90) días desde su notificación y el ingreso será producido en tareas acordes con los estudios y capacitación del postulante, y en el nivel inicial del mismo.

CAPÍTULO 12: REEMPLAZOS TEMPORARIOS - RELEVOS POR HORAS SUPLEMENTARIAS - RECARGO EXTRAORDINARIO.

Artículo Nº 80: Listado de reemplazo temporario

Con la finalidad de cubrir ausencias del personal auxiliar de servicio y operativos de planta permanente, con cumplimiento de tareas efectivas en establecimientos dependientes del Estado Provincial, que no puedan ser cubiertas por personal de planta de "El Consejo", que, revista el mismo agrupamiento, se creara, en un todo de acuerdo con las condiciones detalladas a continuación, un listado de reemplazos temporarios:

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Hernández', 'Pérez', 'García', 'López', 'Martínez', 'Ramos', 'Sánchez', 'Torres', 'Vega', 'White', 'Black', 'Green', 'Red', 'Blue', 'Purple', 'Orange', 'Yellow', 'Pink', 'Brown', 'Grey', 'Silver', 'Gold', 'Copper', 'Bronze', 'Iron', 'Steel', 'Aluminum', 'Titanium', 'Carbon', 'Fiberglass', 'Kevlar', 'Carbon Fiber', 'Ceramic', 'Glass', 'Rubber', 'Plastic', 'Wood', 'Metal', 'Stone', 'Concrete', 'Brick', 'Cement', 'Sand', 'Gravel', 'Dirt', 'Soil', 'Water', 'Air', 'Fire', 'Light', 'Sound', 'Heat', 'Cold', 'Electricity', 'Magnetism', 'Gravity', 'Nuclear', 'Atomic', 'Molecular', 'Atomic', 'Molecular', 'Cellular', 'Organic', 'Inorganic', 'Synthetic', 'Natural', 'Artificial', 'Biological', 'Chemical', 'Physical', 'Mathematical', 'Statistical', 'Economic', 'Social', 'Political', 'Cultural', 'Historical', 'Geographical', 'Environmental', 'Astronomical', 'Cosmological', 'Biological', 'Chemical', 'Physical', 'Mathematical', 'Statistical', 'Economic', 'Social', 'Political', 'Cultural', 'Historical', 'Geographical', 'Environmental', 'Astronomical', 'Cosmological'.

La figura de remplazo temporario será utilizada cuando la ausencia del titular del cargo justifique una licencia igual o superior a diez (10) días corridos.

La Comisión de Relaciones Laborales será responsable del llamado a suplencia en los casos que corresponda con autorización de "El Consejo".

No se podrá recurrir al listado de reemplazos temporarios en situaciones de conflictos colectivos.

RÉGIMEN DE LICENCIAS PARA EL PERSONAL REEMPLAZO TEMPORARIO:

El Trabajador/a de reemplazo temporario de auxiliar de servicio u operativo gozará de un total de 20 días hábiles por año calendario de licencia con goce de haberes, de acuerdo al siguiente detalle:

- Asuntos particulares
- Asuntos familiares: Fallecimiento de Familiar y atención de familiar enfermo
- Tratamiento de salud de corta duración

Para poder acceder a las mismas, se requiere de una antigüedad de seis (6) meses o 180 días en "El Consejo" de manera continua o discontinua por año calendario, pudiendo acceder a este beneficio de acuerdo al ciclo lectivo que corresponda en cada caso.

Artículo Nº 81: Listado de relevo por horas suplementarias

Con la finalidad de cubrir ausencias del personal dependiente de "El Consejo", que presten función en los agrupamientos auxiliar de servicio (UX) u operativo (OP), se creará en un todo de acuerdo con las condiciones detalladas a continuación, un listado de relevo:

Existirá un listado de relevo para cada una de las localidades de la provincia.

- La confección del listado de los relevos será responsabilidad de cada Distrito Educativo
- El listado de relevo se confeccionará antes del inicio del ciclo lectivo. Se realizará a través de una convocatoria abierta a todos los interesados, determinándose el lugar de la inscripción y fecha de cierre de la misma. La nómina de inscriptos se dará a conocer en forma pública y se entregará constancia de inscripción a los/las trabajadores/as.
- Para ingresar al listado de relevo los/las trabajadores/as deben cumplir las siguientes condiciones generales:

Realizar sus tareas habituales en el ámbito del Consejo Provincial de Educación, perteneciendo a su planta.

Solicitar su ingreso al listado de relevo mediante la forma que se determine.

Kaci...

...

...

...

...

...

Cerrada la inscripción se procederá a clasificar a los aspirantes respetándose estrictamente el orden.

En el caso de que dos o más trabajadores aspiren a cubrir el mismo relevo, la prioridad en el listado estará determinado en el siguiente orden:

En el caso de los auxiliares de servicio, el que trabaje en contra turno donde se produce la ausencia.

En el caso de los operativos, el que pueda cumplir con la función operativa que se requiera, teniendo en cuenta la función específica a cubrir y los requisitos necesarios para la misma.

Evaluación de desempeño de relevos anteriores.

Aquel cuyo domicilio esté ubicado más cerca del establecimiento donde se produzca la vacante, en el caso de que la cobertura sea requerida en un establecimiento educativo.

Artículo Nº 82: Recargos extraordinarios

El/la trabajador/a alcanzado por este adicional podrá realizar hasta nueve (9) recargos por mes, continuos o discontinuos.

En caso que dos o más trabajadores que aspiren a cubrir el mismo recargo, la prioridad la tendrá aquel que no haya realizado recargos durante el mes en curso, así como también se considerará su desempeño en recargos anteriores.

La necesidad del recargo deberá ser debidamente fundada, refrendada por el superior inmediato y autorizada por "El Consejo".

A los fines de su liquidación se procederá conforme lo establecido en el Título III (Bonificaciones).

Artículo Nº 83: Guardias en establecimientos educativos.

Se establecerán guardias en todos los establecimientos de la provincia a fin de garantizar el funcionamiento de los mismos durante el periodo comprendido entre la finalización del ciclo lectivo y el inicio de las clases de acuerdo al Calendario Escolar Situado (CES) o a la norma legal que en un futuro lo reemplace.

Las guardias se establecerán con un (1) auxiliar por turno.

Para el cumplimiento efectivo de las mismas se deberá conformar en conjunto con lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Horacio...
UFAW

...
...

...
...

...
...

...

...

TITULO III

ESCALAFÓN, REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL

Artículo N° 84: Categorización del personal.

Los trabajadores de "El Consejo" comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Para cada categoría escalafonaria. (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la estructura salarial básica, que se presenta en el Capítulo 3 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador/a, conforme a lo establecido en el Capítulo 4 de este título.

Artículo N° 85: Definiciones básicas del Escalafón.

Establécense las siguientes definiciones básicas (glosario) referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una "tabla de doble entrada" – Agrupamiento y Nivel - Conceptos que se detallan a continuación.

Artículo N° 86: Agrupamientos.

Es la clasificación por tipo de actividad y función y que en este Convenio Colectivo de Trabajo se definen como: Profesional (PF), Técnico (TC), Administrativo (AD), Auxiliar de Servicios (UX) y Operativo (OP).

Artículo N° 87: Tipo de Agrupamientos

PF – Profesional

Agrupar las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere título universitario de validez oficial de carrera de grado, en general de cuatro (4) o más años de duración, o bien de planes de estudio anteriores que otorguen igual incumbencia profesional, que sean afines a la función o tarea.

*Mano izquierda
UPCA*

*Mano izquierda
ATE*

*Mano izquierda
ATE*

*Mano izquierda
ATE*

Mano derecha

Mano derecha

TC – Técnico

Agrupar las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, planeamiento, transmisión de conocimiento y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere título secundario técnico, título terciario o título universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, y/o certificaciones nacionales o internacionales afines a la función o tarea en “El Consejo”; todos ellos de validez oficial.

AD – Administrativo

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

UX – Auxiliares de Servicio

Agrupar las actividades relacionadas con las tareas desarrolladas en los establecimientos educativos y dependencias administrativas de: limpieza general, portería, cocina, mantenimiento menor, jardinería, refrigerio y lavandería. Se requiere estudios primarios completos, y conocimientos prácticos de la tarea a realizar.

OP – Operativo

Agrupar las actividades de apoyo para la prestación de los servicios que brinda “El Consejo”, incluye tareas de mantenimiento y reparaciones, mano de obra especializada: guardavidas, vestuaristas, calderistas, choferes, guardas y encargados de manejos de equipos y vehículos destinados al servicio. Se requiere estudios primarios completos y conocimientos prácticos de la tarea a realizar. Se consideran incluidos en este agrupamiento quienes realizan tareas en conmutadores telefónicos, jardinería, pañolero, vigilancia y carga y descargas de mobiliarios e insumos.

CAPÍTULO 2: ENCUADRAMIENTO

Presenta la clasificación (e Integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimientos en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5, 6) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento, siendo el número 1 (uno) el menor nivel.

Los distintos niveles integrantes de un agrupamiento representan el “Plan de Carrera” dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros agrupamientos.

Artículo Nº 88: Grilla del Escalafón

Es la representación gráfica del presente Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada en la que se identifica agrupamiento y nivel.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capítulo se establece en el ámbito del "El Consejo" la siguiente grilla.

NIVEL	AGRUPAMIENTO				
	PROFESIONAL PF	TÉCNICO TC	ADMINISTRATIVO AD	AUXILIAR DE SERVICIO UX	OPERATIVO OP
6	PF6	TC6	AD6	UX6	OP6
5	PF5	TC5	AD5	UX5	OP5
4	PF4	TC4	AD4	UX4	OP4
3	PF3	TC3	AD3	UX3	OP3
2	PF2	TC2	AD2	UX2	OP2
1	PF1	TC1	AD1	UX1	OP1

Artículo N° 89: Ingreso

El ingreso al consejo se efectuará conforme a los establecido en el título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Adicionalmente se destaca que la vacante deberá ser cubierta de la siguiente manera:

1-Concurso interno dentro del consejo

2-En caso de resultar desierto lo indicado en el inciso 1, se podrá proceder a llamado a concurso interno dentro del ámbito de la Administración Pública Provincial.

3-En caso de resultar desierto lo indicado en el inciso 2, se podrá proceder al llamado a concurso abierto.

En todos los casos intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales a travez del Comité Tecnico Evaluador.

CAPÍTULO 3: CARRERA ADMINISTRATIVA

Es la progresión de trabajador a través de los distintos tramos niveles y cambios 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 y el logro de los objetivos de "El Consejo";
- d) Evaluación de la capacidad, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.;
- e) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera;
- f) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que correspondan.

La carrera administrativa será a través de:

- a) Ascenso vertical
- b) Promoción horizontal

Artículo Nº 90: Cambios de Agrupamientos. Ascensos

Es la progresión de los trabajadores en los distintos niveles y agrupamientos.

Para que se pueda producir un cambio de agrupamiento y/o ascenso es condición básica la existencia previa de la vacante, la que deberá ser cubierta mediante el régimen de concurso.

El cambio de nivel:

Es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento.

Los cambios de Nivel se producirán cada 5 años, desde el 1/1/2025, (salvo a los que hayan quedado sin promoción y se les tome la fecha de ingreso al periodo de prueba entre el 01/01/2021 y el 01/01/2025).

Se efectuará una promoción al siguiente nivel siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Las últimas 4 (cuatro) evaluaciones de desempeño superiores al 70/100.
- No tener dentro de los 5 (cinco) años del período promocional más de 365 días continuos o discontinuos acumulados de corto o largo tratamiento, en caso de que esta situación se cumpla, se solicitará intervención inmediata a las Comisión de Condiciones Laborales, para que defina mediante junta médica, si corresponde o no dicha promoción.
- Quien no haya tenido más de 30 ausencias injustificadas dentro de los últimos 5 años.
- Que no haya tenido sanciones disciplinarias mayor o igual a 30 días de carácter grave ni traslado disciplinario, dentro de los últimos 5 años.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Francisco...', 'Anonchi', and '56']

El período promocional es con prestación efectiva dentro del Consejo Provincial de Educación, incluidos los cargos de conducción.

No les corresponderá dicha promoción a los agentes en comisiones de servicio, adscripciones o designaciones similares, que mantenga el puesto en el escalafón y perciban los haberes por el Consejo Provincial de Educación, hasta tanto no completen la antigüedad trabajada efectivamente en "El Consejo" y demás requisitos requeridos para adquirir el derecho a promocionar.

Los agentes podrán participar de cualquier concurso interno generado en el "El Consejo" o sus dependencias administrativas, sin restricción de antigüedad en el puesto, salvo en el caso que el concurso así lo especifique en su reglamento.

En caso de haber promocionado mediante un concurso interno a un nivel o agrupamiento y nivel superior (entiéndase con un básico salarial o ítem asignación de la categoría superior), se tomará la fecha de posesión del último puesto, como fecha inicial para contar a partir de la misma los 5 (años) que propone el ascenso.

Los trabajadores que perteneciendo a la planta permanente del presente CCT, cumplan funciones de conducción dentro del organismo, y los agentes que gocen de licencia gremial, designados para cumplir tareas de conducción gremial ocupando cargos en los Consejos directivos nacionales, provinciales, regionales o seccionales conforme los estatutos de los Sindicatos, se regirán por el art 137º del presente CCT, cuando hayan cumplido un periodo mínimo de 4 años efectivos en dicha función.

A partir del 1/1/2025 los trabajadores que tengan cumplida la edad jubilatoria (55 años mujeres- 60 años varones) serán promovidos cada 2 años, cumpliendo taxativamente los requisitos de la acordada general.

El cambio de agrupamiento:

Es el ascenso del trabajador a un nivel y un agrupamiento distinto al de origen.

Cuando surgieran vacantes en los Agrupamientos AD -Administrativo y OP- Operativo y UX- Auxiliar de Servicio se cubran por personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados puede ser subsanado con el reconocimiento de idoneidad y empirismo, y una evaluación de desempeño igual o superior a sesenta puntos (60/100) en el último período evaluado.

-En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos TC- Técnico y PF -Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de encuadramiento es taxativo y obligatorio.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page:
- On the left: "Kouin Per... VPCN" with a signature.
- In the center: "Amma" above a signature.
- On the right: "ATE" above a signature.
- Further right: "ATE" above a signature.
- On the far right: "57" above a signature.
- At the bottom right: "ATE" above a signature.

Para todos los fines del presente Convenio, se realizará a cada trabajador, una (1) evaluación de desempeño y su correspondiente calificación, anualmente.

A los efectos de los ascensos y cambios de agrupamiento por concurso, será requisito básico que la última evaluación de desempeño del trabajador no sea inferior a los sesenta (60/100) puntos.

Artículo Nº 91: Promociones horizontales

Se considera promoción horizontal a progresión del trabajador en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme a las pautas, establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

La promoción se realiza sobre la base de la evaluación de desempeño, y se llevará a cabo cada dos (2) años en las fechas que establezca el régimen de ascensos y promociones escalafonarias.

-Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su evaluación de desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos se procederá a promocionarlo al tramo siguiente.

-Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento consignado en el título IV.

-Para el caso en que no exista ninguna evaluación de desempeño, el trabajador será promovido automáticamente.

-Cuando el consejo haya realizado las dos evaluaciones de desempeño correspondiente al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberá ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).

Artículo Nº 92: Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias- Consideraciones generales.

El Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo y tendrá como objeto establecer los procedimientos y normas reglamentarias referidas a la evaluación de desempeño, cambios de agrupamiento, ascensos y promociones horizontales.

Handwritten signature: Karian y...
UPCA

Handwritten signature: Anon...

Handwritten signature: ATE

Handwritten signature: m i

CAPÍTULO 4 ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo N° 93: Estructura Salarial Básica

Agrupamiento	Niveles								
	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Profesional									
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Auxiliares de Servicio				UX6	UX5	UX4	UX3	UX2	UX1
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Relación	3,140	2,920	2,700	2,420	2,140	1,850	1,570	1,280	1,000

CAPÍTULO 5 BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo N° 94: Consideraciones generales

Las bonificaciones y adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo, salvo para aquellos que estén ocupando cargos de conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en este Título.

El valor de las bonificaciones se calculará de acuerdo a un porcentaje establecido en cada caso.

Artículo N° 95: Bonificaciones Remunerativas y bonificables

Se incluyen en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al salario básico que reúne el carácter general de remunerativas y bonificable que integran la base de cálculo de:

Zona desfavorable e inhóspita

Sueldo anual complementario

Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales.

Artículo N° 96: Horas Suplementarias

La retribución por horas de servicio extraordinario se calcula en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular total y permanente mensual del trabajador sin tener en

cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la labor.

La retribución de horas establecidas en el inciso anterior, se bonifica con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la tarea extraordinaria se realice:

Hora normal: lunes a viernes entre las 06:00 y 21:00 Horas.

Hora al 50%: Día sábado hasta las 13:00 horas, días no laborables y asuetos de 24:00 hs.

Hora al 100%: Día sábado después de las 13:00 hs, día domingo feriados nacionales y horario nocturno de 21.00 a 06.00 horas.

Artículo Nº 97: Bonificación por recargo extraordinario

Percibirá esta bonificación todo personal Auxiliar de Servicios, dependiente del "El Consejo" que deba cubrir ausencias imprevistas en los establecimientos educativos dentro de su horario habitual de trabajo, fijado como cupo máximo por trabajador nueve (9) recargos extraordinarios por mes calendario continuos o discontinuos.. Su valor será equivalente a tres (3) horas suplementarias.

Artículo Nº 98: Guardias Pasivas

Se considera guardia pasiva la disponibilidad del trabajador para prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "El Consejo", respetando las normas de seguridad e higiene y salud ocupacional.

La presente bonificación será del ocho por ciento (8%) del salario básico de la categoría OP1, por día de guardia pasiva, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador. A tales fines se calculará sobre el salario básico del nivel inicial del agrupamiento operativo.

Si durante la guardia pasiva el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como hora suplementaria.

Artículo Nº 99: Antigüedad

La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme a la siguiente tabla:

ANTIGÜEDAD	PORCENTAJE SOBRE BÁSICO DE REVISTA
1 AÑO	5%
2 A 4 AÑOS	12%
5 A 9 AÑOS	25%

Konius... VPCN
Commyh
Min
FAE
60

10 A 14 AÑOS	37%
15 A 19 AÑOS	45%
20 A 23 AÑOS	55%
24 AÑOS EN ADELANTE	69%

Artículo Nº 100. Título

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

- 1) Título de Maestría o doctorado: cinco por ciento (5%) del título de grado del trabajador
- 2) Título posgrado y especialización: tres por ciento (3%) del título de grado del trabajador
- 3) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del salario básico de categoría del trabajador. -
- 4) Título Universitario o de estudio superior que demande tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinte por ciento (20%) del salario básico de la categoría del trabajador. -
- 5) Título Universitario o de estudio superior que demande de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel: el dieciocho por ciento (18%) del salario básico de la categoría del trabajador. -
- 6) Título nivel secundario completo, otorgado por organismos oficiales o privados reconocidos oficialmente, que habiliten a quien los posean a acceder a estudios universitarios o de nivel superior, el quince por ciento (15%) del salario básico de la categoría del trabajador. -
- 7) Títulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años, se aplicará el diez por ciento (10%) del salario básico de la categoría del trabajador.
- 8) Certificados de estudios pos primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados supervisados oficialmente con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas, se aplicará, siete con cincuenta centesimo por ciento (7.5%) del salario básico de la categoría del trabajador.

No podrá bonificarse más de un (1) título por empleo, reconociéndose, en todos los casos, aquel al que corresponda el adicional mayor.

Handwritten signatures and initials:
 - Top left: "Bonificación VPCN" with a signature.
 - Middle left: "Amorin" with a signature.
 - Middle: "M/A" with a signature.
 - Middle right: "ATE" with a signature.
 - Right: "ATE" with a signature.
 - Bottom right: "ATE" with a signature.

Artículo N.º 101: Quebranto de caja.

Todo trabajador que cumpla funciones en dependencias que se manejan sumas de dinero en efectivo, cheques o transferencias bancarias, percibirá una bonificación mensual remunerativa y bonificable por quebranto de caja del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento administrativo. (AD6).

Artículo N.º 102: Bonificación firmante en Dirección de títulos y equivalencias

Todo trabajador que cumpla funciones dependiendo de la Dirección de Títulos y Equivalencias, o quien la reemplace en el futuro, independientemente de la denominación, de "El Consejo", considerado como personal especializado con responsabilidad de refrendar documentación, que cuenten con la firma registrada en el Ministerio del Interior, Tribunal Superior de Justicia del Neuquén, y Universidades; que opere con normativas legales dentro del sistema educativo Nacional, Provincial y Convenios Internacionales, con asesoramiento a instituciones del sistema educativo de la Provincia del Neuquén, y a las entidades que incorporan sus planes de estudio a la enseñanza oficial; con la facultad de autenticar y legalizar y registrar y certificar documentación que es trasladada dentro del sistema educativo de la Provincia, fuera de esta y del país, percibirá una bonificación mensual remunerativa y bonificable inherente a tal responsabilidad del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel agrupamiento Administrativo, (AD6)

Artículo N.º 103: Bonificación por prestación de servicios en escuelas especiales

Los trabajadores auxiliares de servicios, choferes y guardas que cumplen funciones efectivas en establecimientos educativos con niños con necesidades especiales (Escuelas Especiales) percibirán una bonificación mensual remunerativa y bonificable inherente a tal responsabilidad de diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento operativo (OP6).

Artículo N.º 104: Bonificación por prestación de servicios en Establecimientos Agro técnicos (EPEA), Escuelas Rurales y albergues.

Los trabajadores auxiliares de servicio y operativos que cumplen funciones efectivas en establecimientos educativos agro técnicos (EPEA), Escuelas rurales y albergues, percibirán una bonificación mensual remunerativa y bonificable inherente a tal responsabilidad del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento auxiliar y operativo respectivamente.

Artículo N.º 105: Bonificación por guardavidas

Los trabajadores que cumplen funciones efectivas de guardavidas en establecimientos educativos percibirán una bonificación mensual remunerativa y bonificable inherente a tal responsabilidad del treinta por ciento (30%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento operativo (OP6).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Rosa', 'Benigno', 'Domingo', 'Mónica', and 'ATE'.]

Artículo N° 106: Bonificación COCINA

Se abonará el veinticinco por ciento (25%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento auxiliares de servicio (UX6), a quien cumpla función de cocinero/a, siendo quien realiza la tarea de preparación de alimentos, en establecimientos escolares que cuentan con comedor.

Se abonará el diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento auxiliares de servicio (UX6), a quien cumpla función de ayudante cocinero/a, siendo quien realiza toda actividad de asistencia y apoyatura en las tareas de cocina.

Dichas personas deberán contar con el curso de manipulación de alimentos y todas aquellas capacitaciones y/o formación que la organización considere necesario para desarrollar la función, de acuerdo al ANEXO V de la presente, y toda otra reglamentación que surja al respecto.

Artículo N° 107: Bonificación por arreglos menores

Percibirá esta bonificación remunerativa y bonificable, todo personal auxiliar de servicio u operativo de los establecimientos escolares donde la planta funcional sea menor o igual a 11 (once) AUX-OP, que realice reparaciones menores de mantenimiento, y que no requiera formación específica. Los interesados deberán inscribirse al inicio del ciclo lectivo en un listado a tal fin, garantizándose la rotación. La necesidad de estas reparaciones será debidamente fundada por el superior inmediato e informada mediante planilla generada por RRHH del CPE. Su valor será equivalente a 2 (dos) horas suplementarias.

Artículo N° 108: Creación de cargos por tareas de mantenimiento

En aquellos establecimientos urbanos que cuentan con planta funcional de 12 o mas Aux-OP, se deberá crear un cargo del agrupamiento OP, a fin de contar con un trabajador que realice tareas de mantenimiento y/o reparaciones menores que hagan el funcionamiento diario del establecimiento.

La determinación de la disposición de la carga horaria y la necesidad real de la creación de dicho puesto, será reglamentada por Resolución del Cuerpo Colegiado, a fin de que sea optimo el funcionamiento de acuerdo a las necesidades de los turnos escolares.

Artículo N° 109: Bonificación Liquidación de sueldo.

Todo trabajador que cumpla funciones en dependencias administrativas de "El Consejo" y que se encarga de liquidar líneas de sueldos, percibirá una bonificación mensual

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.]

remunerativa y bonificable por Liquidador de sueldo del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento administrativo (AD6).

Artículo Nº 110: Bonificación Auditoria de Sueldos y Rendiciones.

Las/os Trabajadores/as que cumplen funciones efectivas de auditores en el Consejo Provincial de educación, percibirán una bonificación remunerativa y bonificable, del diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento administrativo (AD6).

Artículo Nº 111: Bonificación choferes

A todo trabajador que realice tareas de chofer, trasladando personal en los vehículos oficiales, trasladando mercaderías o trasladando niños hacia o desde los establecimientos educativos, se le abonará un monto remunerativo y bonificable de un diez por ciento (10%) del salario básico del máximo nivel del agrupamiento (OP6).

Artículo Nº 112: Bonificación Guardas

Se abonará a las/os trabajadoras/es que realicen tareas de Guardas en los vehículos escolares que transportan niños/as hacia y desde los establecimientos educativos, un diez por ciento (10%) remunerativo y bonificable, del salario básico del máximo nivel del agrupamiento (OP6).

Artículo Nº 113: Retribución anual por vacaciones

Los trabajadores percibirán una retribución anual por vacaciones, atendiendo a los siguientes términos:

- 1.- Para el cálculo de la retribución por vacaciones, se considerará la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador, más el promedio de los seis (6) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia anual de la totalidad de los conceptos variables.
- 2.- En el mes en que se liquiden las vacaciones en el recibo de haberes deberá reflejarse inequívocamente la diferencia entre los días de licencias liquidados cuyo denominador es veinte (20) y los días laborables cuyo denominador es de treinta (30), representando esta diferencia la retribución prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- 3.- En el mes en que se gozaron efectivamente, el trabajador percibe su haber habitual por todo el mes, como si hubiera efectivamente trabajado esos días y el total o el remanente del ítem "retribución anual por vacaciones", si correspondió abonarlo en ese mes o en forma fraccionada conforme lo establecido en el título II.
- 4.- La cantidad de días de vacaciones a liquidar incluirá los días de viaje usufructuados.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Korico', 'UPCA', and various initials such as 'ATE', 'M', 'N', '64', and 'B'.

TC1-----85%
AD6-----90%
AD5-----90%
AD4-----90%
AD3-----90%
AD2----- 90%
AD1----- 90%
UX6-----95%
UX5-----95%
UX4-----95%
UX3-----95%
UX2-----95%
UX1-----95%
OP6-----95%
OP5-----95%
OP4-----95%
OP3-----95%
OP2-----95%
OP1-----95%

Artículo Nº 117: Bonificación por Jubilación

Todo trabajador que preste servicios en dependencias de "El consejo", incluyendo a los/as trabajadores/as de escuelas públicas de gestión privada, que accedan a la jubilación, percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

Si la antigüedad efectiva en "El Consejo", fuera igual o mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en "El Consejo", fuera igual o mayor a veinte (20) años, y menor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

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

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Vivi', 'UPCA', 'Amor', 'DIE', 'AB', and 'DIE'.

La base para el cálculo de la 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 trabajador (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a la jubilación ordinaria.

Artículo N° 118: Zona desfavorable y/o inhóspita

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo N° 119: Adicional Zona Geográfica e inhóspita

Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo N° 120°: Adicionales No Remunerativos

Se incluyen en esta cláusula todos los adicionales suplementarios a las remuneraciones que no integran la base para el cálculo de:

- a) Zona Desfavorable (e inhóspita)
- b) Sueldo Anual Complementario.
- c) Aportes Previsionales y Asistenciales.

Artículo N° 121: Asignaciones Familiares

Serán de aplicación, las Leyes Provinciales que regulan la materia

Artículo N° 122: Refrigerio

“El Consejo” prestará el servicio de refrigerio a todos los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, quienes cuentan con media hora para hacer uso de él.

“El Consejo” podrá hacer uso de la opción de no prestar el servicio, y en compensación bonificar a cada trabajador con el diez por ciento (10%) del básico de la categoría OP6.

Artículo 123°: Sueldo Anual Complementario

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 124° Aportes y contribuciones

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

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Horacio', 'UPCN', 'ATE', and '67'.

A tales efectos será de aplicación lo dispuesto por el Gobierno Provincial para la Administración Pública Provincial.

CAPÍTULO 6 CARGOS DE CONDUCCIÓN

El personal jerárquico comprende a los trabajadores que se desempeñen en los distintos puestos de conducción orgánicos convencionados de la estructura del "El Consejo".

Este grupo de trabajadores constituye el sector de apoyo a los puestos de conducción superior excluidos taxativamente en este Convenio Colectivo de Trabajo.

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo se considera personal jerárquico a los agentes que ocupen puestos de conducción en las direcciones, jefaturas de departamento y división; cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de unidades organizativas/trabajadores, según el siguiente detalle:

- a) **Dirección:** Mínimo de dos jefaturas de departamento efectivas dependientes de la misma
- b) **Departamento** Mínimo de tres divisiones efectivas dependientes de la misma.
- c) **División: mínimo:** 10 empleados con efectiva dependencia

Artículo Nº 125: Responsabilidades y derechos.

Ocupar un cargo de conducción implica en forma específica asumir el rol y las responsabilidades jerárquicas- funcionales que le asigne "El Consejo" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias, la cual podrá prolongarse a días no laborables, a fin de cumplir los compromisos asumidos por "El Consejo", en las funciones que le competen.

Artículo Nº 126: Régimen Aplicable

Es de aplicación el "Régimen de concursos" (elaborado conforme a las pautas contenidas en el anexo I de este convenio) establecido por "El Consejo" y las disposiciones que aquí se establezcan.

El trabajador que acceda a un cargo de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "Régimen de concurso", permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años, sujeto a evaluaciones de desempeño anuales.

Artículo Nº 127: Carácter de los cargos de conducción

Las designaciones en los cargos de conducción, se efectuarán en carácter de:

Titular: cuando haya sido realizado por concurso en los términos del presente Convenio Colectivo de Trabajo y mientras dure la vigencia del cargo.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including the number 68.]

Subrogante: cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de trabajo por ausencia del titular, por alguna de las licencias previstas en el Capítulo de licencias. El subrogante no adquirirá derecho a la titularidad del puesto que subrogue ni para ser promovido al mismo.

El término de la subrogancia en ningún caso podrá exceder el plazo de vigencia del puesto subrogado.

Artículo N° 128 Subrogancia

En caso de ausencia transitoria de un trabajador/a que se desempeñe en un cargo de conducción. El consejo designará un reemplazo con carácter subrogante, el que podrá ser puesto por el jefe inmediato superior, hasta el reintegro del titular o hasta el vencimiento del periodo concursado, lo que ocurra primero.

Si la ausencia del titular del cargo de conducción supera los treinta (30) días corridos, quien subrogue este cargo tendrá derecho a percibir la bonificación por "Responsabilidad por Cargo de Conducción" a partir del día treinta y uno (31) de la subrogación.

Si se produjere la renuncia, jubilación o fallecimiento que motive la ausencia definitiva del titular del cargo de conducción, el mismo será ocupado con carácter titular a efectos de completar el periodo concursado por el trabajador que sigue en el orden de mérito originado en el último concurso percibiendo la bonificación por "Responsabilidad por Cargo de Conducción" desde el primer día de ocupación del cargo.

Los agentes que sustituyen temporalmente funciones o cargos de mayor jerarquía no adquieran derecho permanente para el cargo que subroguen, ni para ser promovidos al mismo.

Artículo N° 129: Remuneración

Los trabajadores que ocupen un cargo de conducción, percibirán la Bonificación por "Responsabilidad por Cargo de Conducción" que se calculará sobre el salario básico de la máxima categoría del escalafón (PF6), según se presenta en el siguiente cuadro:

Encuadramiento	Cargo	Bonificación: "Responsabilidad por Cargo de Conducción"
Dirección	Director	65%
Departamento	Jefe Departamento	50%
División	Jefe de División	40%

[Handwritten signatures and initials, including "Koni", "UPCW", "ATE", and "69"]

TITULO IV

CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES:

Cláusulas Especiales:

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

Artículo Nº 133: Personal de "El Consejo" en Cargos excluidos del Convenio Colectivo Trabajo:

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

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

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

Artículo 134º:

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 Nº 824/2019 – a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios análogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningún caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Konica y... UPAW', 'ATE', and 'ATE'.

Artículo Nº 135: Derechos Gremiales

En el marco de la Ley Nacional Nº 23.551 (Régimen de Asociaciones Profesionales) sus modificaciones y normas concordantes, "El Consejo" reconoce los siguientes derechos gremiales:

a) Cuota sindical

"El Consejo" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de "Los Sindicatos", y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellas en la cuenta de los mismos.

b) Publicidad gremial

"El Consejo" facilitará al Gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de "Los Sindicatos".

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el Área de Recursos Humanos y representantes gremiales.

"Los Sindicatos" podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propio del sistema que utilice "El Consejo", así como un espacio en la Intranet de la misma.

c) Licencia Gremial

Los trabajadores de "El Consejo" que ocupen cargos electivos o de representación gremial en el/por el "Sindicato" gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en el Título II, de este Convenito. "Los Sindicatos" comunicarán a "El Consejo" la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado.

Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II.

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales- Permisos Gremiales.

"El Consejo" otorgará a cada uno de los miembros titulares de la Comisión Interna de delegados (congresales, miembros de la comisiones directivas electas), un crédito mensual de 40 horas, no acumulativos en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén, si fueran

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "Hacia el VPC", "VPC", "ATE", and "72".

más favorable al trabajador. "Los Sindicatos" deberán justificar por escrito, con posterioridad de (48) horas, como máximo la ausencia del trabajador. El permiso gremial es extendió al delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumaran ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso será exceptuado de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso de lo acordado, no será reconocido por "El Consejo".

e) Espacio físico

"El Consejo" dispondrá para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de "El Consejo". El espacio mínimo no podrá ser inferior a 9 m², y se ubicará en los edificios de la Sede Central.

f) Trabajadores designados en comisiones previstos en el Convenio Colectivo Trabajo Permisos.

"El Consejo" instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados en las comisiones establecidas en el presente Convenio Colectivo Trabajo, que no revistan el carácter de delegados gremiales, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las tareas encomendadas conforme se reglamente oportunamente.

Artículo Nº 136: Derecho de Uso de Convenio

El Consejo retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en forma proporcional a la cantidad da trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, 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 23 660.-

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio aquellos trabajadores afiliados a alguno de "Los Sindicatos" signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 137º: Reconocimiento cargos de representación

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

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including "K. O. de la UPCA", "UPCN", "73", and various illegible signatures.]

a) fuere designado/a y/o electo/a para desempeñar funciones excluidas del presente Convenio Colectivo de Trabajo, por un período mínimo de cuatro (4) años.

b) goce de licencia gremial, con o sin haberes, para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargos en los Consejos Directivos nacionales, provinciales, regionales o seccionales, conforme los estatutos de los Sindicatos, al cumplir su mandato estatutario.

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

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

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

CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposiciones Transitorias:

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

Artículo Nº 138: Consideraciones Generales

La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias estará a cargo de la C.I.A.P. quien lo elevará al Consejo para su aprobación e implementación.

Para los ascensos se tomará como base lo normado en el Régimen de Concursos para el personal del Consejo cuyas pautas figuran como anexo I.

Artículo Nº 139: Plazos

El proyecto deberá estar elaborado en un plazo que no supere los ciento veinte (120) días corridos desde la homologación del presente convenio.

Handwritten signature: Karine G. Pérez UPCA

Handwritten signature: [unclear] UPCA

Handwritten signature: [unclear] UPCA

Handwritten signature: [unclear]

Handwritten signature: [unclear]

Artículo Nº 140: Contenido

Este régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y las promociones horizontales dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil desarrollado en el Título III de esta convención colectiva de trabajo.

Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a consideraciones para ascensos y promociones, procedimiento y pautas para las evaluaciones de desempeño y consideraciones para el reconocimiento de idoneidad y empirismo.

Estas disposiciones con carácter enunciativo, no limitativo, se desarrollarán a continuación:

Artículo Nº 141: Elementos valorativos básicos

A los efectos de ascensos y/o cambios de agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del postulante:

- Estudios cursados y títulos obtenidos
- Capacitación alcanzada y cursos realizados
- Evaluación de Desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de "El Consejo".
- Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera
- Evaluación concreta -mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes del nuevo encuadramiento.

Artículo Nº 142: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, y mantendrán su vigencia hasta la elaboración de la siguiente evaluación general anual.

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

Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III.

Si "El Consejo" no realizara la evaluación anual, el trabajador obtendrá una calificación de sesenta puntos (60/100) o el mismo puntaje de la última evaluación si esta fuera superior.

Artículo Nº 143: Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las evaluaciones de desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamientos y las promociones horizontales.

75

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two signatures, one of which appears to be 'VPCa'. In the center and right, there are several more signatures, some with initials like 'A.E.' and 'M.ín'. A large, stylized signature is on the far right. The number '75' is printed in the middle of the bottom section.

En la definición de estas evaluaciones, deberán utilizarse indicaciones generales con el mayor grado de objetividad posible, a cuyo fin y como marco general de aplicación deberá procurarse:

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

Artículo Nº 144: Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo

Adecuaciones y disposiciones complementarias a prever en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias:

Los trabajadores de "El Consejo", que presten funciones y hayan ingresado con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley 2890, tendrán la posibilidad de participar en los concursos que se implementen para el régimen de ascenso y promociones escalafonarias dispuesto en este Convenio Colectivo de Trabajo, aun cuando no cuenten con los títulos o nivel académico requerido en los agrupamientos Administrativos, Auxiliares de Servicios y Operativos.

A los efectos de lo previsto en inciso anterior se valorizarán en forma conjunta los conocimientos adquiridos por el postulante a través de los años de trabajo en "El Consejo" y la capacitación practica que lo habilite para concursar en el nivel de encuadre vacante.

Artículo Nº 145: Libertad de expresión

Ningún empleado de "El Consejo" estará obligado a revelar información personal relacionada con sus opiniones políticas, religiosas o sindicales ni podrá ser compelido u obligado a afiliarse o desafiliarse a partido político o sindical, pudiendo denunciar en cualquier caso al funcionario o empleado que, ejerciendo una autoridad formal o informal, realizará una pesquisa o encuesta en tal sentido.

[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page, including the number 76.]

Artículo Nº 146: Cargos de Conducción agrupamiento auxiliares de servicios

Se establece la figura de jefe de División de Auxiliares de Servicio por cada distrito escolar cuyas funciones serán recabar, administrar y controlar las necesidades del agrupamiento auxiliares de servicio (UX) en las distintas escuelas del Distrito Escolar.

A los efectos del cumplimiento se deberán generar las vacantes y realizar los concursos correspondientes conforme lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo Nº 147: Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 1 de enero de 2025.

Artículo Nº 148: Plantas Funcionales Establecimientos Educativos

PLANTAS FUNCIONALES

Con el objeto de garantizar el mejor servicio en los comedores escolares, limpieza y mantenimiento de las instituciones educativas, proveer mejor organización del personal de cada área, la designación de los cargos se hará de acuerdo a las Resoluciones de fijación de planta funcional aprobadas por "El Consejo". Las plantas funcionales correspondientes a nivel central, adultos y estético expresiva serán confeccionadas conforme los parámetros utilizados en las Resoluciones indicadas en el párrafo precedente, no pudiendo ser inferior a la planta ocupada a la puesta en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo Nº 149: Integración de la Comisión Conciliadora (Ley Nº1974, Art.16º)

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley Provincial Nº 1974 y a los efectos de integración de la Comisión Conciliadora en conflictos laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Las designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretarías de Trabajo y a la otra parte mediante nota suscripta por "El Consejo" o el "Secretario General del Sindicato" según corresponda.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. From left to right, there is a large signature, a signature with 'VP' and 'G' below it, a signature with 'ATE' below it, and a signature with 'ATE' below it. There are also some other initials and marks scattered around.

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo Nº 150: Disposiciones formales

Dejar sin efecto, a partir de la puesta en vigencia, cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo, así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente. -

Constitución de domicilio: "El Consejo" en calle Belgrano Nº 1400, La Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E) en la calle Irigoyen Nº 554 y la Unión de Personal Civil de la Nación (U.P.C.N) en calle Salta Nº 326, todos en la ciudad de Neuquén. Competencia judicial: las partes se someten por cualquier controversia que surja en interpretación o aplicación del presente Convenio a la jurisdicción de los juzgados laborales de primera instancia de la ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o personas.

Cantidad de ejemplares: cuatro (4), uno (1) para los representantes del PODER Ejecutivo, uno (1) para la Subsecretaria de Trabajo, uno (1) para La Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E) y uno (1) para la Unión Trabajadores del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N)

Firmantes y representatividad: Lugar y fechas.

Manuel Gómez
UPON
[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]
78

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

ANEXO I

(al Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del C.P.E)

1.-ENCUADRE NORMATIVO.OBJETIVOS DEL REGIMEN.

Resultará de aplicación para el régimen de concursos previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo referidos a la obligatoriedad de los concursos para cargos de conducción e ingreso a "El Consejo".

Serán los objetivos del Régimen de Concursos:

Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.

Asegurar la cobertura de los cargos vacantes y/o su concurso, garantizando la mayor objetividad en la sección final, el mejor resultado conforme al interés particular de la institución, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.

Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior.

Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de la institución y las aspiraciones del personal.

Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

2.-CARGOS CONCURSABLES

El régimen será de aplicación para los cargos de conducción hasta dirección inclusive.

Asimismo, comprenderá este Régimen todas las nuevas incorporaciones del personal, que sean para tareas permanentes.

Los cargos a concursar deben estar creados en el Organigrama, vigente y/o plantas funcionales, con partida presupuestaria disponible.

3- ACTORES INTERVINIENTES: MISIONES Y FUNCIONES.

- En materia de concursos de personal, serán atribuciones indelegables del Consejo:
 - a) Aprobar la reglamentación del Régimen y sus modificatorias en base a los proyectos elevados por la Comisión de Relaciones Laborales.
 - b) Aprobar el llamado a concurso.

Handwritten signature: Karina Pérez U.P.G.N.

Handwritten signature: U.P.C.W.

Handwritten signature: [unclear]

ANEXO II

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Consejo)

PAUTAS DE SELECCION Y ASCENSO INTERNO DEL PERSONAL

1. ENCUADRE NORMATIVO. OBJETO DL PROCESO.

Este procedimiento resultará de aplicación en "El Consejo", en los términos del presente Convenio Colectivo de Trabajo referidos al derecho del personal a la carrera administrativa. Serán objetivos del Procedimiento:

- a) Cumplir con lo establecido legalmente y superar deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos.
- b) Asegurar la cobertura de los puestos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de la institución, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los trabajadores.
- c) Propiciar marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de la institución y las aspiraciones de personal.
- d) Promover el espíritu de superación y capacitación del personal.

El procedimiento será de aplicación para los puestos vacantes en el Organigrama y/o planta funcional vigente, con partida presupuestaria disponible, encuadrados en el Escalafón Único Funcional y Móvil de "El Consejo".

Para el cubrimiento de todas las vacantes correspondientes se priorizará este procedimiento.

Agotado el mismo y resultando desierto la selección quedará habilitada la posibilidad de cobertura mediante ingreso de nuevo personal, aplicando el Régimen de Concursos para el Personal de "El Consejo" previsto en el Anexo I.

2- ACTORES INTERVINIENTES

Los trabajadores serán seleccionados mediante este proceso de selección y promoción llevado a cabo por la Comisión de Relaciones Laborales.

Mano de VPCH

ANEXO III

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS Y DE PROVISION DE VIVIENDAS

1.COMISIONES DE SERVICIO

Objeto otorgamiento y reconocimiento de las Comisiones de Servicio, cobertura de gastos, pago de la compensación por disponibilidad y procedimientos de rendición.

Personal comprendido Todos los trabajadores convencionados dependientes de "El Consejo" y aquellos en uso de licencia gremial.

Trabajo en Comisión de servicios

Se considerará afectado a Comisión de Servicios al personal que sea requerido a trabajar en localidad no adyacente a la de su asiento habitual de funciones, o a distancia mayor a cincuenta (50) kilómetros de esta última, sin perjuicio de casos excepcionales que en forma previa y fundada pueda determinar "El Consejo". El asiento habitual de funciones es la localidad donde se encuentra la dependencia de "El Consejo" en la cual el trabajador presta servicios en forma efectiva y permanente.

Gastos de Movilidad

Corresponden al traslado de los trabajadores hacia-desde el sitio del trabajo en Comisión de Servicios, estarán a cargo de "El Consejo".

Gastos de Alojamiento y Alimentación

Serán cubiertos con el viatico previsto por la normativa Provincial vigente.

2.- PROVISIÓN DE VIVIENDA

Objeto

Provisión de vivienda por parte de "El Consejo" sin cargo para el trabajador que detente un cargo de conducción.

Situaciones a contemplar y condiciones para el otorgamiento.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Kerino', 'UPON', 'Mipal', 'Ara', 'ATE', and 'M'n'.

ANEXO IV

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)

PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACION CONTINUA (P.C.C)

1. ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS PLAN.

La norma resultará de aplicación para todo el personal del Consejo Provincial de Educación incluido en el presente convenio.

Objetivos generales del Plan de Capacitación Continua:

El Plan de Capacitación Continua (P.C.C), se enmarcará en un Sistema para el Desarrollo y Capacitación de los recursos humanos de la institución, proyectado sobre la base de los lineamientos del modelo educativo de "El Consejo", para formar y perfeccionar a todo su personal.

Se articulará con el Régimen de Concursos para el personal, a los efectos de proveer los módulos exigibles en el marco del mismo y según el perfil concursado. El P.C.C. proveerá capacitación bajo demanda, esto es, en base a las necesidades detectadas y debidamente justificadas para el puesto o función. También proveeré capacitación para la carrera laboral de los empleados según su elección, todo dentro del marco del mutuo interés (empleado - empleador) y disponibilidad de medios y oportunidades. En consonancia con lo anterior, el P.C.C. será un sistema de detección de necesidades, planificación de las acciones, gestión y control, organizado bajo el concepto de mejora continua.

Objetivos específicos

- a) Difundir y enseñar los principios del sistema educativo Provincial
- b) Brindar la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función.
- c) Mejorar la seguridad y calidad de desempeño.
- d) Satisfacer las necesidades reales existentes de capacitación del personal.
- e) Acreditar saberes y habilidades del personal.
- f) Preparar al personal de "El Consejo" para el desarrollo de su carrera laboral y el acceso a los cargos de conducción.

Hoac...
UPCA
Gonzalez

Vargas

Mín...
STE
FTE

ANEXO V

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)

CONCEPTO: BONIFICACION COCINA

Para la implementación de este concepto y en función a la nomina de establecimientos con Comedores Escolares, certificadas por la Coordinación de Distritos Escolares, que reciben la correspondiente partida de Comedor, se establece que a fin de implementar el pago de esta bonificación se deberá:

A través de la Dirección Escolar certificar mediante Acta, en carácter de Declaración Jurada, la nómina de agente/s que cumplan con la función específica conforme a lo previsto en el Art. 106 CCT- por la cual solicitara a la Unidad de RRHH de Distrito Escolar el Alta del concepto.

La bonificación se abonara de acuerdo al personal afectado a la tarea de cocinero y ayudante de cocina, según la fijación de planta de cada unidad educativa y de acuerdo al turno.

Cualquier situación que no reúna las condiciones previstas será analizada y autorizada por la CIAP.

El personal designado por el establecimiento para cumplir con esta función deberá acompañar certificación de Curso de Manipulación de alimentos. De no contar con dicha acreditación el mismo deberá comprometerse en un plazo máximo de 60 días a realizar la inscripción y posterior realización de la capacitación.

Conforme a nomina de establecimientos con Comedor que se encuadran en la bonificación provisto por el área responsable, las unidades de Recursos Humanos de los Distritos Escolares deberán verificar la correspondencia y proceder a las altas del concepto al personal comprendido y debidamente certificado por la autoridad escolar.

El CPE garantizara la capacitación de los trabajadores sobre Cursos de Manipulación de Alimentos, incorporando las mismas al Plan de Capacitación Continua.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'Honoria', 'UPAN', 'ATT', and 'CPE']

TITULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO -

CAPITULO 1: PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES -

PRINCIPIOS BASICOS-

Articulo Nº 1: Partes intervinientes-	PAG. 2
Articulo Nº 2: Objetivos comunes y Principios básicos De la Igualdad de Oportunidades y Trato	PAG. 2
Articulo Nº 3: Principio de Igualdad de Oportunidades y Trato	PAG. 3
Articulo Nº 4: Promoción de la mujer trabajadora	PAG.4
Articulo Nº 5: Promoción para inserción de personas con discapacidad	PAG. 4
Articulo Nº 6: Erradicación de la Violencia Laboral – Mobbing	PAG.4
Articulo Nº 7: Facultad de Dirección y Organización	PAG. 4

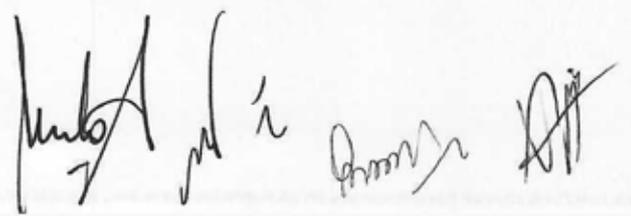
CAPITULO 2: ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO

Articulo Nº 8: Objeto. Alcance funcional y territorial	PAG. 5
Articulo Nº 9: Encuadre legal	PAG 5
Articulo Nº 10: Articulación Convencional	PAG 5
Articulo Nº 11: Personal comprendido:	PAG 6
Articulo Nº 12: Vigencia	PAG 6

CAPITULO 3: COMISIONES CONVENCIONALES ESPECIFICAS-COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)	
Articulo Nº 13: Creación de la comisión. Integración	PAG 6
Articulo Nº 14: competencias	PAG 7
Comisión de Condiciones Laborales	
Articulo Nº 15: Constitución de la comisión. Integración-	PAG 8
Articulo Nº 16: competencias	PAG 8
Comisión De Relaciones Laborales	
Articulo Nº 17: Constitución de la comisión. Integración	PAG 9
Articulo Nº 18: competencias	PAG 9

COMITE TECNICO EVALUADOR



Artículo N° 19: Constitución del comité. Integración	PAG 10
Artículo N° 20: competencias	PAG 10
TITULO II	
CONDICIONES GENERALES EN RELACIONES LABORALES	
CAPÍTULO 1: INGRESOS	
Artículo N° 21: Requisitos para ingreso -	PAG 12
Artículo N° 22: Causales de no ingreso	PAG 12
Artículo N° 23: Régimen de concurso para el ingreso a "El Consejo"	PAG 13
CAPÍTULO 2: ESTABILIDAD	
Artículo N° 24: Caracterización de la estabilidad	PAG 14
Artículo N° 25: Estabilidad en el cargo	PAG 15
CAPÍTULO 3: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES	
Artículo N° 26: Derechos -	PAG 15
Artículo N° 27: Deberes -	PAG 16
Artículo N° 28: Prohibiciones-	PAG 18
Artículo N° 29: Régimen disciplinario-	PAG 19
Artículo N° 30: Egreso	PAG 24
CAPÍTULO 4: JORNADA LABORAL - FRANCOS - FERIADOS.	
Artículo N° 31: Lugar de trabajo	PAG 25
Artículo N° 32: Modalidad de prestación	PAG 25
Artículo N° 33: Jornada laboral.	PAG 25
Artículo N° 34: Horario de trabajo.	PAG 25
Artículo N° 35: Horas suplementarias:	PAG 25
Artículo N° 36: Francos	PAG 26
Artículo N° 37: Feriados	PAG 26
CAPÍTULO 5: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES	
Artículo N° 38: Consideraciones generales	PAG 27
Artículo N° 39: Licencias ordinarias	PAG 27
Artículo N° 40: Descanso Anual o Vacaciones	PAG 28



- a) Días de Viaje
- b) Plan anual de licencias (cronograma).
- c) Períodos de utilización. Prórrogas.
- d) Permutas de licencias. Licencias rotativas.
- e) Retribución por Vacaciones.
- f) Indemnización por vacaciones no gozadas
- g) Receso

Licencias extraordinarias:

Artículo N° 41: Razones de salud: Enfermedad - Accidente de trabajo	PAG 31
Artículo N° 42: Licencias Parentales	PAG 32
Artículo N° 43: Licencias por nacimiento.	PAG 32
a) Duración.	
b) Nacimiento pre término.	
c) Parto múltiple.	
d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.	
Artículo N° 44: Licencia por adopción.	PAG 34
Artículo N° 45: Licencia por embarazo de alto riesgo.	PAG 35
Artículo N° 46: Licencia por interrupción del embarazo.	PAG 35
Artículo N° 47: Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.	PAG 35
Artículo N° 48: Licencia por período de franquicia para la atención del/a lactante.	PAG 35
Artículo N° 49: Licencia por franquicia para la atención del lactante en guarda legal.	PAG 36
Artículo N° 50: Licencia por franquicia para el período de adaptación escolar de hijos/as.	PAG 36
Artículo N° 51: Licencia por franquicia por acto escolar del/la hija/o.	PAG 36
Artículo N° 52: Licencia respecto a identidad de género	PAG 36
Artículo N° 53: Licencias especiales	PAG 37
Artículo N° 54: Asuntos familiares	PAG 37
a- Matrimonio	
b- Fallecimiento de familiar	
c- Atención de Familiar enfermo	

[Handwritten signatures and initials]

d- Permisos especiales: Acompañamiento familiar:

e- Licencia para asistir a turnos médicos.

f- Licencia por mudanza.

g- Licencia por situaciones de violencia.

h- Relevé de funciones para guardavida gestante.

Artículo Nº 55: Exámenes universitarios, terciarios y secundarios PAG 39

Artículo Nº 56: Asistencia a clases y cursos prácticos PAG 40

Artículo Nº 57: Actividades culturales científicas y deportivas PAG 40

a) De corta duración

b) De larga duración

Artículo Nº 58: Asuntos particulares PAG 41

CAPÍTULO 6: LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Artículo Nº 59: Consideraciones generales PAG 41

Artículo Nº 60: Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas (sin auspicio oficial) PAG 42

Artículo Nº 61: Por asuntos particulares especiales PAG 42

CAPÍTULO 7: LICENCIA PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL DEL ORDEN NACIONAL PROVINCIAL MUNICIPAL.

Artículo Nº 62: Consideraciones generales PAG 42

Artículo Nº 63: Para ocupar cargos electivos o de representación política. PAG 42

Artículo Nº 64: Para ocupar cargos electivos o de representación gremial PAG 43

CAPÍTULO 8: COMISIONES DE SERVICIOS - TRASLADOS 51

Artículo Nº 65: Comisiones de servicios. Régimen compensatorio PAG 43

Traslados del Personal. Indemnizaciones.

Artículo Nº 66: Condiciones para el derecho a la indemnización PAG 44

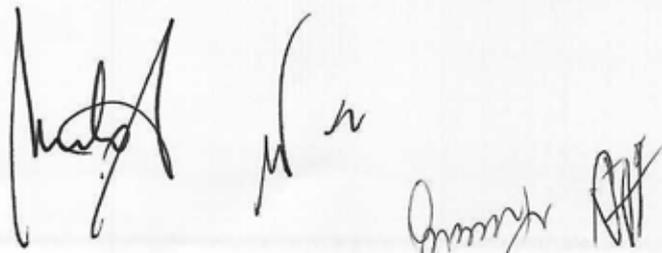
Artículo Nº 67: Determinación de la indemnización PAG 44

Artículo Nº 68: Provisión de vivienda PAG 44

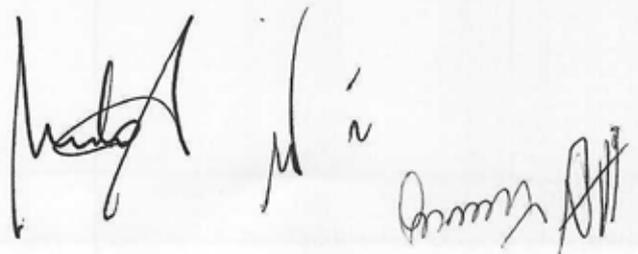
CAPÍTULO 9: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo Nº 69: Higiene y seguridad PAG 44

Artículo Nº 70: Agua potable - instalaciones sanitarias PAG 45



Artículo N° 71: Indumentaria de trabajo	PAG 45
Artículo N° 72: Situaciones especiales	PAG 46
Artículo N° 73: Capacitación	PAG 47
CAPÍTULO 10: SERVICIOS MÉDICOS Y ASISTENCIALES	
Artículo N° 74: Red médico – asistencial	PAG 47
Artículo N° 75: Fondo social	PAG 47
Artículo N° 76: De las incapacidades y discapacidades - registro:	PAG 48
Artículo N° 77: Reubicaciones por incapacidad física o mental	PAG 48
Artículo N° 78: Evaluación de incapacidades/discapacidades. Jubilación por incapacidad.	PAG 49
CAPÍTULO 11:	
Artículo N° 79: Fallecimiento del/la trabajador/a	PAG 49
CAPÍTULO 12: REEMPLAZOS TEMPORARIOS - RELEVOS POR HORAS SUPLEMENTARIAS - RECARGO EXTRAORDINARIO.	
Artículo N° 80: Listado de reemplazo temporario	PAG 49
RÉGIMEN DE LICENCIAS PARA EL PERSONAL REEMPLAZO TEMPORARIO:	
Artículo N° 81: Listado de relevo por horas suplementarias	PAG 51
Artículo N° 82: Recargos extraordinarios	PAG 52
Artículo N° 83: Guardias en establecimientos educativos.	PAG 52
ESCALAFÓN, REMUNERACIONES	
CAPÍTULO 1: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL	
Artículo N° 84: Categorización del personal.	PAG 53
Artículo N° 85: Definiciones básicas del Escalafón.	PAG 53
Artículo N° 86: Agrupamiento.	PAG 53
Artículo N° 87: Tipo de Agrupamiento	PAG 53
CAPÍTULO 2: ENCUADRAMIENTO	
Artículo N° 88: Grilla del Escalafón	PAG 54
Artículo N° 89: Ingreso	PAG 55
CAPÍTULO 3: CARRERA ADMINISTRATIVA	
Artículo N° 90: Cambios de Agrupamientos. Ascensos	PAG 56



Artículo N° 91 Promociones horizontales	PAG 58
Artículo N° 92 Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias- Consideraciones generales.	PAG 58
CAPÍTULO 4 ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA	
Artículo N° 93: Estructura Salarial Básica	PAG 59
CAPÍTULO 5 BONIFICACIONES Y ADICIONALES	
Artículo N° 94: Consideraciones generales	PAG 59
Artículo N° 95: Bonificaciones Remunerativas y bonificables	PAG 59
Artículo N° 96: Horas Suplementarias	PAG 59
Artículo N° 97: Bonificación por recargo extraordinario	PAG 60
Artículo N° 98: Guardias Pasivas	PAG 60
Artículo N° 99: Antigüedad	PAG 60
Artículo N° 100. Título	PAG 61
Artículo N.º 101: Quebranto de caja.	PAG 62
Artículo N° 102: Bonificación firmante en Dirección de títulos y equivalencias	PAG 62
Artículo N° 103: Bonificación por prestación de servicios en escuelas especiales	PAG 62
Artículo N° 104: Bonificación por prestación de servicios en Establecimientos Agro técnicos (EPEA), Rurales y Albergues -	PAG 62
Artículo N° 105: Bonificación por guardavidas	PAG 62
Artículo N° 106: Bonificación cocina	PAG 63
Artículo N° 107: Bonificación por arreglos menores	PAG 63
Artículo N° 108: Creación de cargos por tareas de mantenimiento	PAG 63
Artículo N° 109: Bonificación por Liquidación Sueldos	PAG 63
Artículo N° 110: Bonificación por Auditoria Sueldos y Rendiciones	PAG 64
Artículo N° 111: Bonificación por Chofer	PAG 64
Artículo N° 112: Bonificación por Guarda	PAG 64
Artículo N° 113: Retribución anual por vacaciones	PAG 64
Artículo N.º 114: Extinción de la relación laboral:	PAG 65
Artículo N.º 115: Promoción horizontal	PAG 65
Artículo N° 116: Actividad Especifica del Consejo	PAG 65

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

Artículo N° 117: Bonificación por Jubilación	PAG 66
Artículo N° 118: Zona desfavorable e inhóspita	PAG 67
Artículo N° 119: Adicional Zona Geográfica e inhóspita	PAG 67
Artículo N° 120: Adicionales No Remunerativos	PAG 67
Artículo N° 121: Asignaciones Familiares	PAG 67
Artículo N° 122: Refrigerio	PAG 67
Artículo N° 123: Sueldo Anual Complementario	PAG 67
Artículo N° 124 Aportes y contribuciones	PAG 67
CAPÍTULO 6 CARGOS DE CONDUCCIÓN	
Artículo N° 125: Responsabilidades y derechos.	PAG 68
Artículo N° 126: Régimen Aplicable	PAG 68
Artículo N° 127: Carácter de los cargos de conducción	PAG 68
Artículo N° 128 Subrogancia	PAG 69
Artículo N° 129: Remuneración	PAG 69
Artículo N° 130: Bonificaciones:	PAG 70
CAPÍTULO 7: DISPOSICIONES GENERALES	
Artículo N° 131: Básico de la Escala Salarial	PAG 70
Artículo N° 132: Complemento	PAG 70
<u>TITULO IV</u>	
CAPITULO 1: DISPOSICIONES ESPECIALES:	
Artículo N° 133 – Personal de “El Consejo” en Cargos excluidos del Convenio Colectivo Trabajo:	PAG 71
Artículo 134º:	PAG 71
Artículo N° 135: Derechos Gremiales	PAG 72
Artículo N° 136 Derecho de Uso de Convenio	PAG 73
Artículo N° 137: Reconocimiento cargos de representación	PAG 73
CAPITULO 2: DISPOSICIONES TRANSITORIAS	
Disposiciones Transitorias:	
Régimen da Ascensos y Promociones Escalafonarias	
Artículo N° 138: Consideraciones Generales	PAG 74

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller initials on the right.

Artículo N° 139: Plazos	PAG 74
Artículo N° 140: Contenido	PAG 75
Artículo N° 141: Elementos valorativos básicos	PAG 75
Artículo N° 142: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño	PAG 75
Artículo N° 143 Pautas para las Evaluaciones de Desempeño	PAG 75
Artículo N° 144: Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo	PAG 76
Artículo N° 145: Libertad de expresión	PAG 76
Artículo N° 146: Cargos de Conducción agrupamiento auxiliares de servicios	PAG 77
Artículo N° 147: Aplicación del Convenio Colectivo de Trabajo	PAG 77
Artículo N° 148: Plantas Funcionales Establecimientos Educativos	PAG 77
Artículo N° 149: Integración de la Comisión Conciliadora (Ley N°1974, Art.16º)	PAG 77

CAPITULO 3: DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo N° 150: Disposiciones formales	PAG 78
---	--------

(al Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del C.P.E)

ANEXOS

ENCUADRE NORMATIVO. OBJETIVOS DEL REGIMEN

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del Consejo)

PAUTAS DE SELECCION Y ASCENSO INTERNO DEL PERSONAL

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE COMISIONES DE SERVICIOS Y DE PROVISION DE VIVIENDAS

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)

PAUTAS PARA EL PLAN DE CAPACITACION CONTINUA (P.C.C)

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)

BONIFICACION COCINA

(El Convenio Colectivo de Trabajo para el personal del CPE)



EDUCACIÓN

Qué es un CCT?

Un CCT es un acuerdo entre partes con carácter de ley. Una ley que organiza y establece reglas claras en las relaciones laborales. Un CCT democratiza las relaciones laborales porque tanto en la elaboración del convenio, como en la puesta en práctica están representadas las dos partes que intervienen en una relación laboral. El empleador y el empleado. Los CCT establecen la creación y funcionamiento de la COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA o CIAP.

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

promociones escalafonarias. Los integrantes deberán ser empleados del cpe y deberá procurarse la equidad de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la Posibilidad de recurrir asesores. 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.

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 del 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

- ▶ Ingresos por concursos
- ▶ Estabilidad laboral
- ▶ Carrera administrativa
- ▶ Jerarquización del trabajador/a 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.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES ESPECÍFICAS

Estas comisiones permanentes se denominan mixtas porque, al igual que la CIAP, está compuesta por representantes del gobierno, la patronal (Poder Ejecutivo), 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 RELACIONES LABORALES

Será integrada por 8 integrantes, 4 por el ejecutivo y 4 por los sindicatos. Los integrantes deberán ser empleados del cpe y deberá procurarse la equidad de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la posibilidad de asistencia de asesores. Tratará temas referentes a capacitación, evaluación de desempeño y concursos. Sus decisiones serán no vinculantes, en caso de haber acuerdo de partes, se convalidará dicho acuerdo a través de una norma específica.

COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES

Será integrada por 8 integrantes, 4 por el ejecutivo y 4 por los sindicatos los integrantes deberán ser de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la posibilidad de asistencia de asesores. Tratará temas referentes a seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional, e igualdad de oportunidades y trato. Sus decisiones serán vinculantes.

COMITÉ TÉCNICO EVALUADOR

Será integrada por 8 integrantes, 4 por el ejecutivo y 4 por el sindicato mayoritario. Este comité será constituido por la comisión de relaciones laborales, cuando se genere y apruebe un concurso interno o externo según las circunstancias. Los integrantes deberán ser empleados del CPE y deberá procurarse la equidad de género y a su vez la mayor representación de todos los sectores con la posibilidad de asistencia de asesores.