



NEUQUÉN

LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

DICIEMBRE 2025

VERDE BLANCA



NEUQUÉN

CCT LEY 3549

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de



VERDE BLANCA



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO IPVU/ADUS LEY 3549





Provincia del Neuquén
2025 - 70° Aniversario de la Provincialización del Neuquén.

Número: DECTO-2025-1733-E-NEU-GPN

NEUQUEN, NEUQUEN
Martes 23 de Diciembre de 2025

Referencia: PROMULGACIÓN LEY 3549 - EX-2025-03873574- -NEU-SGRAL

LEY 3549

POR CUANTO

LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

SANCIONA CON FUERZA DE

LEY:

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley provincial 2942, en el que se aprueba el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo del Instituto Provincial de la Vivienda y Urbanismo y la Agencia de Desarrollo Urbano Sustentable, homologado por la Disposición 188/2025.

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo homologado por la Disposición 188/2025 de la Subsecretaría de Trabajo que, como Anexo, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los once días de diciembre de dos mil veinticinco.

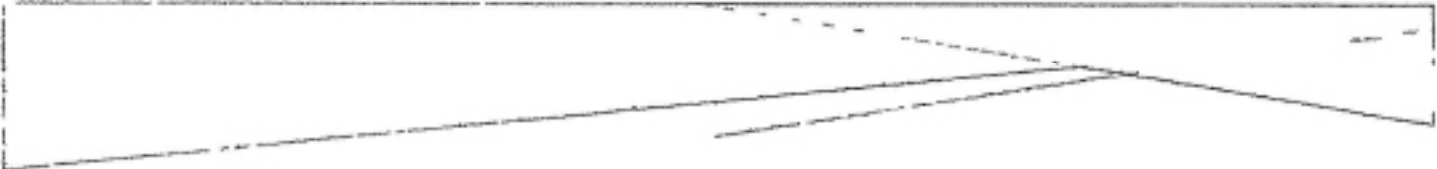
Mariana Valdebenito
Secretaria de Cámara
H. Legislatura del Neuquén

Zulma Graciela Reina
Vicepresidenta 1ª.
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3549

POR TANTO:

Téngase por Ley de la Provincia, cúmplase, comuníquese, publíquese y dese al Registro y Boletín Oficial y archívese.

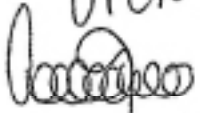


Convenio Colectivo de Trabajo IPVU/ADUS

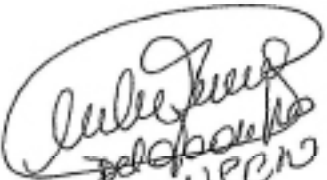

Shuchter
UPCH


ATE


Martínez M.J.
UPCH


Moreno Ate


SEPULVEDA
ATE


CURIGUAL
UPCH


Erika Utronic


CURIGUAL Natalia


CURIGUAL


ATE


Forestier
Nicol
ATE


MALDONADO,
MORILLAS

Contenido

TITULO I	7
Artículo 1º Partes Intervinientes	7
Artículo 2º Ambito de Aplicacion	7
Artículo 3º Objetivos Comunes y Principios Basicos	7
Artículo 4º Personal Comprendido	8
Artículo 5º Encuadre Legal	8
Artículo 6º Vigencia	8
Artículo 7º Principios Generales	9
Artículo 8º Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades	10
Artículo 9º Prevencion y erradicacion de la violencia	10
Artículo 10º Articulacion convencional	11
CAPITULO II	11
Comisiones Convencionales	11
Artículo 11º Comision de Interpretacion y Autocomposicion Paritaria (CIAP)	11
Artículo 12º Creacion de la comision	11
Artículo 13º Competencias	12
Artículo 14º Comites	12
Artículo 15º Comite de Condiciones Laborales	12
Artículo 16º Comite de Relaciones Laborales	13
Artículo 17º Consideraciones Particulares Comisiones Convencionales	14
TITULO II	15
CAPITULO I	15
CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES	15
Artículo 18º Principios que rigen las Relaciones Laborales	15
Artículo 19º Ingreso	16
Artículo 20º Carrera Administrativa	16
Artículo 21º Prohibiciones para el ingreso	16
Artículo 23º Ingreso por Fallecimiento del/la Trabajador/a	18
Artículo 24º Reingreso	19
Artículo 25º Egreso	19
Artículo 26º Periodo a prueba	19
Artículo 27º Estabilidad	20

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 28º Estabilidad en el Cargo	21
Artículo 29º Pérdida de la Estabilidad	21
Artículo 30º Personal Eventual	21

CAPITULO II 22

DERECHOS-DEBERES-PROHIBICIONES .. . 22

Artículo 31º Derechos	22
Artículo 32º Deberes	23
Artículo 33º Prohibiciones	24
Artículo 34º Obligaciones de la Organización	25

CAPÍTULO III .. . 27

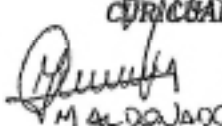
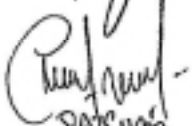
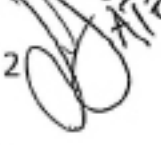
LUGAR DE TRABAJO - JORNADA LABORAL- FRANCOS – FERIADOS ..27

Artículo 35º Lugar de Trabajo	27
Artículo 36º Jornada Laboral	27
Artículo 37º Jornada Laboral de horario reducido	27
Artículo 38º Control de jornada	28
Artículo 39º Horas Suplementarias	28
Artículo 40º Francos Compensatorios	28
Artículo 41º FERIADOS y Jornadas no Laborables	29
Artículo 42º Prolongación de Jornada en situación de Comisión de Servicio	29

CAPITULO IV . . . 29

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES 29

Artículo 43º Vacaciones	29
Artículo 44º Cronograma de Licencias	32
Artículo 45º Desdoblamiento	32
Artículo 46º Caducidad de las Licencias	32
Artículo 47º Retribución por Vacaciones	33
Licencias Extraordinarias	33
Artículo 48º Licencias por razones de Salud – Enfermedad – Accidente de Trabajo	34
Artículo 49º Licencias por Nacimiento	35
Artículo 50º Licencias por Adopción	37
Artículo 51º Licencia por Embarazo de Alto Riesgo	38
Artículo 52º Licencia por Interrupción del Embarazo	38
Artículo 53º Licencia por Técnicas de Reproducción Medicamente Asistida	39

 **NATALIA**
 **M. del Sol**
 **J. A. E.**
 **M. A. E.**
 **Emilia**
 **M. A. E.**
 **M. A. E.**

Artículo 54° Licencia para los trabajadores/as que sean Progenitores o representantes Legales de Niños y Adolescentes con Cancer	39
Artículo 55° Permiso para la Atencion del Lactante	39
Artículo 56° Permiso para la Atencion del Lactante en Guarda Legal	40
Artículo 57° Permiso para el Periodo de Adaptacion Escolar del/a/os/as hijo/a/os/as	40
Artículo 58° Permiso por Acto Escolar del/la Hijo/a	40
Artículo 59° Licencia por Identidad de Genero	41
Artículo 60° Licencias Especiales	41
Artículo 61° Mudanza	45
Artículo 62° Permisos especiales	45

CAPITULO V 46

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES . . 46

Artículo 63º Consideraciones generales	46
Artículo 64º Licencias Especiales Sin Goce de Haberes	46

CAPITULO VI . . 47

LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL 47

Artículo 65º Consideraciones generales	47
Artículo 66º Para ocupar cargos electivos o de representacion politica o gremial en el orden nacional, provincial o municipal	47

CAPITULO VIII . . . 48

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO. . . 48

Artículo 67º Salud, Higiene y Seguridad	48
Artículo 68º Provision de Agua Potable Instalaciones Sanitarias	50
Artículo 69º Indumentaria de Trabajo	50

CAPITULO IX 51

SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES 51

Artículo 70º Servicio Medico Asistencial	51
Artículo 71º Incapacidades	52

CAPITULO X .. 53

RÉGIMEN DISCIPLINARIO 53

Artículo 72º Regimen Disciplinario 53

Artículo 73º Disposiciones comunes de este capítulo 57

CAPITULO XI 59

CAPACITACIÓN 59

Artículo 74º Consideraciones Generales 59

CAPITULO XII 59

BONIFICACIONES CONCEPTUALIZACION 59

Artículo 75º Bonificacion Especial C C T 60

Artículo 76º Bonificacion por Seguridad Intensiva 60

Artículo 77º Bonificacion Desarrollo en Obra 60

Artículo 78º Bonificacion Inspeccion de Obra/Auditor Financiero 60

Artículo 81º Bonificacion Tarea de Campo 61

Artículo 82º Prolongacion de Jornada en Situacion de Comision de Servicio 61

Artículo 83º Bonificacion por Funcion de Desarrollo y Mantenimiento de Sistemas Digitales Criticos 62

Artículo 84º Bonificacion Agente de Enlace Comunitario 62

TÍTULO III 63

CAPÍTULO I 63

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL 63

Artículo 85º Categorizacion de los trabajadores 63

CAPÍTULO II 65

Artículo 86º Grilla del Escalafon 65

Artículo 87º Concursos de ingreso 66

CAPÍTULO 3 66

CARRERA ADMINISTRATIVA.. 66

Artículo 88º Promocion Vertical Cambios de Agrupamientos Ascensos 67

Artículo 89º Promocion Horizontal 68

CAPÍTULO IV 68

ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA 68

Artículo 90º Estructura Salarial Basica 68

Artículo 91º Grilla Salarial 69

CAPÍTULO V

69

BONIFICACIONES

69

Consideraciones generales	69
Artículo 92° Bonificaciones Remunerativas	69
Artículo 93° Sueldo Anual Complementario	69
Artículo 94° Antigüedad	69
Artículo 95° Promoción horizontal	70
Artículo 96° Bonificación Especial C C T	70
Artículo 97° Título	70
Artículo 98° Horas suplementarias	71
Artículo 99° Compensación por Carrera Administrativa	72
Artículo 100° Bonificación por seguridad intensiva	72
Artículo 101° Bonificación Desarrollo en Obra	72
Artículo 102° Bonificación inspección de obra/auditor financiero	73
Artículo 103° Bonificación por función de desarrollo y mantenimiento de sistemas digitales críticos	73
Artículo 104° Bonificación de Enlace Comunitario	73
Artículo 105° Refrigerio	73
Artículo 106° Refrigerio reforzado	73
Artículo 107° Tareas de campo	73
Artículo 108° Prolongación de jornada en situación de comisión de servicio	73
Artículo 109° Pago Uso de Licencia Anual Ordinaria	73
Artículo 110° Pago de vacaciones no gozadas	74
Artículo 111° Compensación especial por jubilación	75
Artículo 112° Remuneración por jornada laboral de horario reducido	75
Artículo 113° Zona Desfavorable y/o Inhospita	76
Artículo 114° Asignaciones Familiares	76
Artículo 115° Aportes y contribuciones	76

CAPÍTULO XI

76

CARGOS DE CONDUCCION

76

Artículo 116° Responsabilidades y Derechos	76
Artículo 117° Régimen Aplicable	77
Artículo 118° Cargos de Conducción	77
Artículo 119° Bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción	78
Artículo 120° Subrogancia	79

5

TITULO IV	80
DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS	80
CAPITULO I	80
DISPOSICIONES ESPECIALES	80
Articulo 121° Personal de la "Organizacion" en Cargos Excluidos del Convenio Colectivo De Trabajo	80
Articulo 122° Derechos Gremiales	80
Articulo 123° Uso de Convenio	82
Articulo 124° Reconocimiento Cargos de Representacion	82
CAPITULO II	83
DISPOSICIONES TRANSITORIAS	83
Articulo 125°	85
Articulo 126° Disposiciones Transitorias	83
Articulo 127° Partes Intervinientes	84
Articulo 128° Comité Evaluador	84
Articulo 129° Conformacion del Comité Evaluador	85
Articulo 130° Recusaciones y Excusaciones	85
Articulo 131° Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño	86
Articulo 132° Pautas para las Evaluaciones de Desempeño	86
Articulo 133° Vigencia	87
Articulo 134° Integracion de la Comision Conciliadora (Ley 1974, art 16°)	87
Articulo 135° Plantas Funcionales	87
DISPOSICIONES FORMALES	88
Articulo 136° Prevalencia de Normas Convencionales	88
Articulo 137° Constitucion de Domicilio	88
Articulo 138° Competencias Judiciales	88
Articulo 139° Entrada en Vigencia	88
Articulo 140° Cantidad de Ejemplares	88

[Signature]
Sanchez

[Signature]
ATE

[Signature]
Martinez
UPCN

[Signature]
OTERO ATE

[Signature]
ATE

[Signature]
Mateo

[Signature]
Mateo

[Signature]
Bergados

[Signature]
Bergados

[Signature]
CURIGUAL Natalia

[Signature]
Mendoza

[Signature]
Torres
ATE

[Signature]
ATE

[Signature]
Emilia Utrona
UPCN

TITULO I

Artículo 1º Partes Intervinientes

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo, el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante el P E P , y el personal del Instituto Provincial de Vivienda y Urbanismo de la Provincia de Neuquen (I P V U), la Agencia de Desarrollo Urbano Sustentable (A D U S) y los trabajadores representados por las asociaciones sindicales Asociación de Trabajadores del Estado (A T E) y Union del personal Civil de la Nación (U P C N), en adelante "SINDICATOS"

A los efectos del presente Convenio, se define como la "Organización" al Instituto Provincial de Vivienda y Urbanismo de Neuquen (IPVU) y la Agencia de Desarrollo Urbano Sustentable (ADUS)

Artículo 2º. Ámbito de Aplicación

Este Convenio Colectivo de Trabajo rige para todos los trabajadores bajo relacion de dependencia en la "Organizacion"

Artículo 3º. Objetivos Comunes y Principios Básicos

El objetivo basico de las partes es la continuidad del normal desarrollo de las actividades propias de la "Organización" dentro del marco regulatorio fijado por las Leyes 1043, 2460 y sus modificatorias, de acuerdo a los siguientes principios

- Garantizar la seguridad jurídica en las relaciones laborales, con la finalidad de fortalecer la calidad institucional del Estado Provincial
- Avanzar hacia un cambio de paradigma en la regulacion de las relaciones laborales del Estado Provincial, fundado en las negociaciones y mediaciones paritarias permanentes
- Promover el mantenimiento de relaciones laborales, basados en el respeto mutuo, sin discriminacion, en un ambiente libre de violencia laboral
- Asegurar el desarrollo de la carrera laboral, basada en la igualdad de oportunidad y de trato en acceso, capacitación permanente a fin de asegurar la idoneidad y profesionalización de los trabajadores

Suñer

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

Bezares

ATE

Corral

ATE

UPCN

Emilia

- e) Priorizar el bienestar de todo el personal resaltando que la tarea de cada trabajador resulta esencial en el éxito de la gestión, siendo un propósito compartido que todos los trabajadores desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, prospero y de respeto por la dignidad de cada uno de ellos
- f) Una cultura de trabajo competente, honesta, austera y eficaz que materialice la organización y funcionamiento de la "Organización" acorde a las realidades de desarrollo que presentan las distintas regiones de nuestra provincia

Artículo 4º. Personal Compreendido.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores que cumplan tareas de forma normal y habitual en la "Organización" y que revistan en la planta permanente y temporaria del mismo

Se encuentran expresamente excluidos

- a) El Gobernador/a y Vicegobernador/a de la Provincia
- b) Las personas que desempeñan funciones emanadas de elección popular
- c) Ministros/as, Secretarios/as y Subsecretarios/as
- d) Funcionarios/as de nivel Superior a partir de Director/a General
- e) Las personas que por la disposición legal o reglamentarias ejerzan funciones asimilables o de jerarquías equivalentes a los cargos mencionados
- f) Personal regido por contratos especiales
- g) Personal de planta política

Artículo 5º Encuadre Legal

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial 1974 (T.O.), normas reglamentarias, modificatorias de las mismas, Constitución Nacional y Constitución Provincial

Artículo 6º Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por el término de veinticuatro meses (24) a partir de su homologación, pudiendo de común acuerdo las partes solicitar en un plazo no menor a un año, la reapertura de la paritaria cuando la situación así lo requiera

SANCHEZ

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

Si se venciera el término de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo sin haberse alcanzado acuerdo sobre su continuidad o renovación y conforme lo dispuesto por artículo 13º de la Ley Provincial 1974 (T.O.), subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva convención.

En caso de producirse la disolución o absorción de la "Organización" o parte componente en otro Ministerio o dependencia, los trabajadores encuadrados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrán opción de mantenerlo hasta el término de su vigencia, o cambiar al Convenio Colectivo de Trabajo aplicable en la nueva dependencia, sin alterar derechos adquiridos sea cual fuere la convención colectiva elegida por el trabajador.

Artículo 7º Principios Generales

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

- Priorizar el bienestar de todo/a trabajador/a resaltando que su tarea resulta esencial para el éxito de la gestión.
- Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, digno y de respeto para cada uno de los/as trabajadores/as, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de la Administración Pública Provincial.
- Valorizar los principios éticos en el desarrollo de la función pública.
- Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades y trato en los procedimientos de selección, desarrollo y evaluación de los/as trabajadores/as.
- Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
- Asignar funciones acordes a las aptitudes, habilidades y competencias de los/las trabajadores/as.


SANCHEZ


Escobar

-Concursar las vacantes que se generen dentro de la Administración Pública Provincial mediante el regimen de concurso

-Asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16° de la Constitución Nacional y al artículo 22° de la Constitución Provincial

-Democratizar las relaciones de empleo publico

-Promover la equidad de género y de licencias parentales


MATE

Artículo 8° Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades

Las partes signatarias acuerdan trabajar con el objetivo de eliminar cualquier medida y/o practica que conlleve un trato discriminatorio o desigual entre los/las trabajadores/as fundada en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religion, discapacidad, caracteres fisicos o cualquier otra accion, omisión, segregacion, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación y el de igualdad de trato, tanto en el acceso al empleo público como durante la vigencia de la relacion laboral


Otero ATE

Asimismo, las partes signatarias garantizaran los derechos contemplados en la Convencion Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 26378, la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminacion contra la Mujer, aprobada por Ley 23179, la Convencion Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), aprobada por Ley 24632, Decreto N° 0254/98, Ley 27499 (Decreto N° 2225/19), Leyes Nacionales 26743, 27636 y 22431, y Leyes Provinciales 1634, 3201, y 3288, y en toda la legislación vigente y que se sancione en un futuro relativa a la Igualdad de Oportunidades y No discriminacion de todas las personas, como asi tambien en lo respectivo a la formacion de toda persona trabajadora de la Administracion Pública Provincial vinculada a estas temáticas


ATE

Artículo 9° Prevención y erradicación de la violencia

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


ATE


ATE


ATE


Martinez - UPCN


Arias ATE


Natta


Emilia

Artículo 10º Articulación convencional

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

CAPITULO II

Comisiones Convencionales

Artículo 11º. Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP)

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

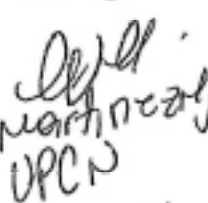
Artículo 12º. Creación de la comisión.

Integración: A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos (2) partes: el Poder Ejecutivo Provincial (PEP) y los Sindicatos. Estará conformada por cuatro (4) representantes del PEP – uno de los/las cuales será Presidente/a – y por la otra parte cuatro (4) representantes por el total del sector sindical respectivamente, estos últimos designados conforme lo establecido por Ley Provincial 1974 (T.O.). Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Las resoluciones de la CIAP no son vinculantes, deberán adoptarse por consenso y acuerdo, elevándose al PEP para que emita, en caso de corresponder, la norma legal pertinente.

El PEP garantiza los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

Artículo 13º Competencias.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Interpretar con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes
 - b) Conciliar las controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicacion de esta Convencion y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia
 - c) Analizar y proponer las modificaciones que se estimen necesarias a este Convenio Colectivo de Trabajo
 - d) La CIAP entendera como órgano de revisión en los casos en que la reglamentacion establezca su intervencion

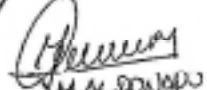
Artículo 14º. Comités.

A partir de la homologacion del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituiran dos (2) comites conformados cada uno por seis (6) miembros titulares tres (3) designados/as por el PEP y 3 (tres) por el sector sindical, estos últimos designados conforme lo establecido por Ley Provincial 1974 (T O) Se designaran los/las suplentes que correspondan por cada parte El PEP garantizará los recursos necesarios para el optimo funcionamiento de los Comites

Artículo 15º. Comité de Condiciones Laborales

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

Competencias

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Supervisar que los organismos provinciales cumplan con la aplicación de las normas vigentes en Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato
 - b) Recomendar y controlar las acciones a tener en cuenta y su aplicacion en la planificacion anual de Seguridad e Higiene, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato
 - c) Informar a cada área o sector sobre las "no conformidades", inconsistencias y desviaciones que se produzcan en los temas inherentes al Comité

d) Orientar, informar y asesorar a los/las trabajadores/as que presenten algun problema relacionado con los temas inherentes a este Comité

e) Promover el cumplimiento del principio de no discriminacion, la igualdad de oportunidad y trato, y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia

f) Promover acciones para la efectiva integracion de las personas con discapacidad

g) Controlar que se efectue en tiempo y forma la provision de los elementos de protección personal, como así tambien su calidad y cantidad a los/las trabajadores/as que por su funcion le corresponda

h) Participar en el diseño de las especificaciones tecnicas de los elementos de proteccion de personal e indumentaria de trabajo

i) Participar como veedores en las licitaciones y pre adjudicaciones de lo consignado en el inciso anterior

Artículo 16º. Comité de Relaciones Laborales

Los temas inherentes a este Comité serán Ingresos, Ascensos, Promocion horizontal, regimen de Concursos, Evaluaciones de Desempeño y Capacitacion

Competencias

a) Auditar el cumplimiento de las de evaluacion de desempeño

b) Relevar las necesidades de capacitación en los distintos sectores de la "Organizacion" a fin de proponer su incorporacion en la planificacion anual

c) Evaluar la implementación y ejecucion de las capacitaciones

d) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos de ingreso y/o ascensos, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente

e) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas en los temas inherentes a este Comité

f) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan

Artículo 17º Consideraciones Particulares Comisiones Convencionales.

Los/las integrantes de la CIA P y los Comités serán trabajadores/as que presten servicio efectivo en la "Organización", debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores de la "Organización", pudiendo cada parte recurrir a un asesor en la materia, el cual puede ser interno o externo a la "Organización"


Sanchez


Mayra


CURIGUAL Natalia


Emilia


Forestal ATE


Arias ATE


JGCA ATE


Moreno Ate

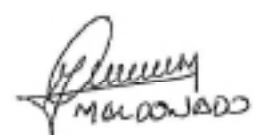

Alca ATE


Lopez ATE


Ley ATE


Martinez Mj
UPCN


Delgado
UPCN


Maldonado

TITULO II

CAPITULO I

CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 18º Principios que rigen las Relaciones Laborales

a) Respeto pleno a la Constitución Nacional, Tratados Internacionales, Constitución Provincial y normativa vigente

b) Equidad y capacidad

c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistiera como personal de planta permanente, de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo

d) Ética profesional en el desempeño como garantía de un ejercicio responsable, objetivo e imparcial de la función pública

e) Eficacia y eficiencia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento

f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos

g) Jerarquía en la atribución, organización y desempeño de funciones asignadas

h) Respeto de las condiciones dignas de trabajo

i) No discriminación e igualdad de oportunidades y de trato. Respeto por las diversidades y colectivos

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

Artículo 19º. Ingreso

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

- a) Existencia previa de la vacante
- b) Ser argentino/a nativo/a por opción o nacionalizado/a y ser mayor de edad
- c) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad o tener título habilitante para la función específica a cumplir suficiente que se acreditara mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato en el acceso a la función pública
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función
- e) Certificado de antecedentes penales nacional y/o provincial
- f) Contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad. Para el caso de postulantes de mayor edad a la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables a los efectos jubilatorios, con reconocimiento de servicios de la caja a la que haya realizado los aportes, siempre que respetando los años de edad cronológica del trabajador/a, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos
- g) Tener título secundario completo

Artículo 20º Carrera Administrativa.

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

Artículo 21º. Prohibiciones para el Ingreso

Sin perjuicio de lo establecido, no podrán ingresar, ni permanecer siendo trabajador/a dependiente de la "Organización"

- a) El/la que haya sido condenado/a por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena
- b) El/la inhabilitado/a para el ejercicio de cargos públicos

c) El/a sancionado/a con exoneracion o cesantia en la Administracion Publica Nacional, Administraciones Públicas Provinciales o Municipales o del Gobierno de la Ciudad Autonoma de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado/a conforme la normativa vigente

d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentran comprendidas en el periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones

e) El/la que tenga la edad prevista en la Ley previsional provincial para acceder al beneficio de la jubilacion

f) Los/as que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democratico, conforme lo previsto en el artículo 36º de la Constitucion Nacional, aun cuando se hubieren beneficiado/a por el indulto y/o conmutación de la pena

g) El/la fallido/a o concursado/a civilmente, hasta que obtenga su rehabilitacion judicial

h) El/la que tuviera actuacion pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitucion Nacional y Provincial, y aquel/la que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina

i) El/la que hubiera sido condenado/a por delitos contra la Administración Pública con sentencia firme

j) El/la que haya sido condenado/a por delitos de lesa humanidad

k) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas con sentencia firme

l) El/la que no pudiese acreditar libre de deuda, del registro de deudores morosos alimentarios (Ley 2333)

m) El/la que figure en el registro de violencia de la provincia del Neuquén (Ley 3233)

n) El que figure en el Registro de Beneficiarios Habitacionales Morosos (Ley 3467)

Las designaciones efectuadas con posterioridad a la puesta en vigencia del presente Convenio colectivo de Trabajo, en violacion a lo dispuesto, no tendran efecto juridico a los fines de su validez y reconocimiento, debiendo éstas declararse nulas

Artículo 22º Régimen De Concursos De Ingresos

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

- Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente en materia de norma de administracion de recursos humanos
- Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, adecuada pre seleccion y el mejor resultado

Artículo 23º Ingreso por Fallecimiento del/la Trabajador/a

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

Este beneficio debera ser notificado por la "Organizacion" a todas las personas incluidas en la ultima declaracion jurada anual presentada por el trabajador dentro de los sesenta (60) dias de producido el fallecimiento

El derecho al ingreso excepcional en este articulo sera ejercido por el beneficiario/a segun el orden de prelación establecido por el trabajador dentro del plazo de noventa (90) dias desde la notificacion Cumplido dicho termino caducara el derecho a este beneficio

De manera excepcional si la vacante generada es del agrupamiento Tecnico o Profesional y el beneficiario/a no posee dicha formacion, siempre que la cobertura de dicha función resulte indispensable para el sector, la "Organización" podra solicitar la generacion de una vacante, en el nivel I del agrupamiento que le corresponde a su formación, dejando a disposición la cobertura de la vacante de origen

Artículo 24º Reingreso

Para el reingreso a la "Organizacion" son aplicables las previsiones establecidas para el ingreso

Artículo 25º. Egreso.

El/la trabajador/a dejara de pertenecer a la Administración Publica Provincial en los siguientes casos

- 
- a) Por renuncia,
 - b) Por incompatibilidad,
 - c) Por fallecimiento,
 - d) Por acceder a alguno de los beneficios previsionales previstos por el regimen de las Leyes 611, 24241, 24577 o las normas que en el futuro las reemplacen Cumplida la edad necesaria para el acceso al derecho de jubilación ordinaria la "Organizacion" podra intimar al/la trabajador/a a iniciar los trámites tendientes a la obtención de la misma Vencido el plazo de un (1) año, la "Organización" dará inicio al procedimiento establecido para la jubilacion de oficio
 - e) Por cesantía o exoneracion
- 

Artículo 26º Período a prueba

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

- 
- a) Prestacion efectiva y continua de los servicios durante un periodo a prueba de doce (12) meses desde el ingreso
 - b) Aprobacion, durante el periodo a prueba, de dos (2) Evaluaciones de Desempeño Las mismas seran realizadas por quien designe la autoridad maxima de la "Organizacion" para cada caso

El resultado de las evaluaciones antes mencionadas, será informado al Comité de Relaciones Laborales para su conocimiento

- 
- c) No encontrarse inscripto/a en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos El trabajador/a que se encuentre inscripto/a en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos debera presentar la orden judicial de suspensión transitoria de su inclusion


Martínez RJ.
UPCN


Martínez RJ.
UPCN


Arias
ATE


Emilia Orosco


MALDONADO

en dicho Registro dentro de este periodo, en los terminos que preve el articulo 5º de la Ley 2333, quedando supeditada su designacion a dicha certificacion

Aun cuando no se hubiese cumplido el plazo establecido en el inciso a), si las evaluaciones establecidas por el inciso b), resultan desfavorables para el/la trabajador/a, el periodo a prueba cesará, produciendose la inmediata revocacion de la designación, la que no dará derecho a indemnizacion alguna

Vencido el plazo establecido en el inciso a) y habiendo acreditado satisfactoriamente lo establecido en el inciso b), la autoridad competente ratificará, mediante acto administrativo expreso la designacion efectuada Si transcurridos noventa (90) dias del vencimiento del plazo mencionado no se hubiese emitido el acto ratificadorio, la designacion se considerara efectuada, adquiriendose la estabilidad a partir del dia siguiente del cumplimiento del plazo

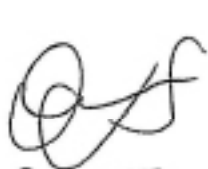
En caso de no haberse realizado las evaluaciones indicadas en el inciso b), se consideraran superadas satisfactoriamente las mismas

Periodo a Prueba personal convenionado

Para los casos de cobertura de vacantes para el personal que ya se encuentre convenionado bajo otro Convenio Colectivo de Trabajo, el trabajador no deberá cumplimentar periodo a prueba

Artículo 27º. Estabilidad

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado y en la remuneracion normal, regular, habitual y permanente de dicho nivel En caso de modificaciones o desaparicion de alguna función, ocurrida por cambios tecnologicos y/o reorganizacion funcional de la "Organizacion", la nueva asignación de funciones al trabajador/a afectado/a, debera respetar como minimo el salario y el agrupamiento al que pertenece hasta la fecha de dicho cambio Solo se pierde por las causales establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo y normativa vigente La estabilidad laboral se adquiere, una vez cumplido el periodo a prueba en los terminos previstos en el articulo anterior


Sanchez

El/la trabajador/a que gozara de estabilidad, la retendra cuando fuera designado/a para cumplir funciones que no contemplen dicha garantía


ATE

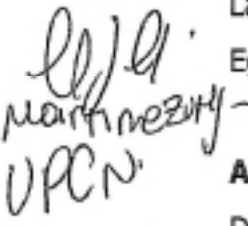
Artículo 28° Estabilidad en el Cargo

La estabilidad no es extensiva a los Cargos de Conducción convencionales, los que se revalidaran conforme el regimen de concursos


ATE

Artículo 29° Perdida de la Estabilidad

La estabilidad fijada en este articulo se perderá con lo establecido en el Artículo 25° Egreso, del presente Convenio Colectivo de trabajo


ATE

Artículo 30° Personal Eventual

Definase como trabajador eventual a los trabajadores que presten servicios en la "Organizacion" para la ejecucion de tareas específicas por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por el personal convencional

El ingreso de este trabajador estara sujeto a

Concurso de antecedentes

Examen pre ocupacional


ATE


ATE

El trabajador eventual no estara alcanzado por lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en cuanto a lo referido a la estabilidad, a excepcion de las licencias medicas personales, que serán otorgadas previa autorizacion del medico laboral, ademas de las que puedan ocasionarse por casos de accidente de trabajo A los efectos de establecer los haberes, será referenciado a la grilla del escalafón establecida en el Titulo III

Esta condición de empleo no podra exceder los doce (12) meses de plazo, sea en forma continua o discontinua

La rescision o revocacion de la designacion del trabajador eventual, no dara derecho a indemnizacion alguna

A efectos de realizar un adecuado seguimiento de los requisitos y condiciones mencionados precedentemente, se notificará previamente a la C I A P


ATE


ATE


ATE


ATE


Emilia Utter

Este personal no podra ingresar a la planta permanente de la "Organizacion" por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepciones, cumplimentar el regimen de concursos

CAPITULO II

DERECHOS-DEBERES-PROHIBICIONES

Artículo 31º Derechos

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendra los derechos que a continuacion se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitucion Nacional y Provincial, y las disposiciones vigentes complementarias

- a) Retribucion por sus servicios, la cual incluye los adicionales, suplementos y bonificaciones que correspondan
- b) Estabilidad en los terminos de este Convenio Colectivo de Trabajo
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa
- d) Capacitacion permanente
- e) Libre agremiación y negociación colectiva
- f) Permisos y Licencias
- g) Asistencia social para si y su nucleo familiar
- h) Compensaciones e indemnizaciones
- i) Interposicion de reclamos y recursos
- j) Renuncia
- k) Jubilacion
- l) Condiciones y ambiente de trabajo digno, libre de violencia
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organizacion Internacional del Trabajo (O I T)
- n) Derecho a la no discriminación por razones de raza, etnia, genero, sexo, orientacion o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinion, religion, edad, caracteres físicos, condición social o economica, discapacidades o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregacion y/o exclusion

ñ) Participación por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo

o) Derecho a no ser indagado/a sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requirida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad de participación y asociación

p) Derecho a recibir Elementos de Protección Personal (E P P) en caso de corresponder

Artículo 32º. 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

a) Prestar servicios a título personal en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar la "Organización" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral

b) Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal

c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo

d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia, el sistema jurídico vigente

e) Obedecer toda orden emanada del/a superior/a jerárquico/a competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función

f) Observar el deber de fidelidad que se deriva de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva

g) Mantener actualizados los registros requeridos e información personal de su legajo, conforme la normativa vigente

h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a la "Organización", configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos

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

j) Someterse a examen psicofísico, en caso de corresponder

k) Permanecer en el cargo o función en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión

l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretación de parcialidad

m) Hacer debido uso de los elementos provistos por la "Organización"

n) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de la "Organización" y los de terceros que específicamente se pongan bajo su custodia

ñ) 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/a o retirado/a, y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan

o) Participar de los cursos de capacitación que la "Organización" determine como obligatorios

p) Iniciar los trámites previsionales para acceder a la jubilación ordinaria, un año antes de cumplir los requisitos de la normativa vigente

Artículo 33° Prohibiciones.

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

a) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal

b) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones

c) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, o de cualquier otra forma, prestar servicios remunerados o no, a personas humanas o jurídicas que gestionen o

exploten concesiones o privilegios de la "Organización" en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas

d) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la "Organización" en el orden nacional, provincial o municipal

e) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política

f) Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones

g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones judiciales o extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial

h) 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

i) Actuar como pecto/a por nombramiento de oficio en causas judiciales o extrajudiciales, en que la Administración Pública Provincial sea parte a excepción de defensa de intereses personales del trabajador/a, de su conyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestos por el mismo Estado

Artículo 34º Obligaciones de la Organización

Además de las obligaciones emergentes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son obligaciones de la "Organización"

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

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

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

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

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

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

g) Garantizar la dignidad del trabajador/a así como la no discrecionalidad en aplicacion de sistemas de controles personales destinados a la proteccion de los bienes de "la Organizacion",

h) Dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en identicas situaciones,

i) Garantizar la promocion profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de ascenso y trato, brindando capacitación permanente,

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

k) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminacion, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia,

l) Llevar un registro de los/as trabajador/es con sus respectivos legajos, los que serán confeccionados de acuerdo con la normativa vigente. Dicho legajo personal deberá ser transferido conjuntamente con el trabajador cuando esté alcanzado por una situacion de movilidad

Emilia Utronic

Arias
ATE

CAPÍTULO III

LUGAR DE TRABAJO - JORNADA LABORAL- FRANCOS – FERIADOS

Artículo 35º Lugar de Trabajo

Se considerara como lugar de trabajo a aquel en el cual cada trabajador presta habitualmente servicio al momento de la firma de este Convenio Colectivo de Trabajo Dadas las particularidades de la "Organizacion" resulta necesario que los distintos sectores guarden una proximidad fisica, en caso de producirse un traslado o cambio de domicilio laboral a un lugar de trabajo distante a más de cincuenta (50) kms del lugar anterior de trabajo, el trabajador deberá prestar su consentimiento expreso

Artículo 36º Jornada Laboral

La Jornada Laboral General se desarrollara de lunes a viernes, con una duracion de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) horas semanales, salvo excepciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo y para los Puestos de Conduccion, la jornada de trabajo tambien se extenderá a un mínimo de siete (7) horas diarias y/o treinta y cinco (35) horas semanales, pero con dedicacion especializada y disponibilidad horana Sin perjuicio de lo cual, los Cargos de Conduccion quedaran sujetos a lo que expresamente se establezca en el Capitulo especifico de este Convenio Colectivo de Trabajo

Artículo 37º Jornada Laboral de horario reducido

Los trabajadores podran optar por la modalidad de la jornada de horano reducido mediante una solicitud que presentarán ante el superior inmediato, quien la elevará a la autoridad maxima de la "Organizacion" a los efectos del dictado de la correspondiente norma legal Se establece una prestación laboral de cinco (5) horas diarias o veinticinco (25) horas semanales



Artículo 38º Control de jornada

Todos los trabajadores deberán registrar el horario de ingreso y egreso correspondiente a la jornada laboral, de acuerdo a los mecanismos implementados por la "Organización"



Artículo 39º Horas Suplementarias

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



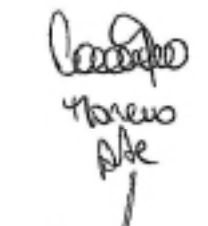
Solo podra disponerse la realización de horas suplementarias cuando por necesidades de servicio sean requeridas No procederá el pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, las que se acumularán en el mes para su pago al completarse la/s hora/s entera/s Asimismo, la posibilidad de disponer de la realizacion de horas suplementarias, atendiendo a un criterio de estricta contención de gastos, no podra exceder las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador/a



Solo se podrán asignar horas suplementarias con acto administrativo fundado emanado de la máxima autoridad del Organismo del cual dependa el trabajador A los fines de emitir el mismo, la maxima autoridad debera contar con la asignacion presupuestaria previa por parte de la autoridad competente que establezca la autoridad maxima de la "Organización"



Las horas suplementarias deberán estar fundamentadas por el jefe directo y autorizadas por la autoridad maxima de la "Organización"



Artículo 40º Francos Compensatorios

Cuando un/a trabajador/a preste funciones laborales en un dia fuera de su jornada habitual (sabado, domingo, feriados o jornadas no laborales), se le otorgara un franco compensatorio Los francos compensatorios deberan ser efectivamente gozados dentro de los quince (15) dias corridos desde el momento de ser generados



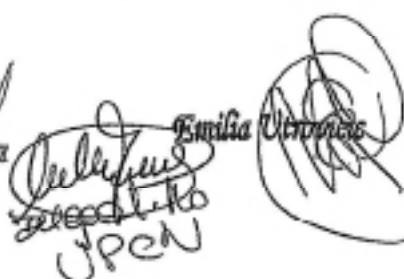
Para generar un (1) día de franco compensatorio, el periodo trabajado debera superar las tres (3) horas



ATE



ATE



UPEN

Artículo 41° Feriados y Jornadas no Laborables

Son de aplicacion los feriados nacionales ya establecidos por la legislacion, más los que para cada jurisdiccion se dispongan por Leyes o Decretos nacionales, o provinciales

Queda establecida especificamente como jornada no laborable, el dia 27 de junio "Día del Empleado Publico Provincial"

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

Artículo 42° Prolongación de Jornada en situación de Comisión de Servicio

Cuando encontrandose en comision de servicios, la carga horana del/a trabajadora/a se extiende más de lo normal y habitual, se percibira una bonificacion por prolongacion de jornada Para la percepcion de dicho concepto, el/la superior inmediato debiera elevar un informe al area de recursos humanos, detallando la actividad, dia y horario de contraprestación laboral de todos los trabajadores incluidos en dicha comision de servicio

CAPITULO IV

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

Consideraciones

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

- Ordinarias
- Extraordinarias
- Especiales

Licencias Ordinarias

Artículo 43° Vacaciones

Se concedera obligatoriamente con goce de haberes, a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por periodos completos de doce (12) meses de

servicios prestados, dentro del año calendario. En caso de extinción del vínculo antes de cumplirse los seis (6) meses exigidos para goce de la misma, se le computara al trabajador/a un (1) día de licencia por cada veinte (20) años trabajados

a) Del Término

El término de la licencia anual será

- 1) De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de seis (6) meses y hasta los cuatro (4) años,
- 2) De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y hasta los nueve (9) años inclusive,
- 3) De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de diez (10) años,
- 4) A partir de los once (11) años de antigüedad se incrementara a razón de un (1) día por cada año de antigüedad aniversario del trabajador/a

b) Cómputo de Antigüedad

A los fines del cómputo de la antigüedad se sumaran los años de servicio prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, a partir del reconocimiento de aportes certificados de servicios y remuneraciones, efectuado por la respectiva Caja de Previsión Social al 31 de diciembre de cada año. A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente caja extienda las respectivas certificaciones, los/as trabajadores/as deberán presentar una declaración jurada acompañada de una constancia extendida por el/los empleador/es quedando sujeta a la pertinente verificación documental que certifique los servicios prestados. En caso de que dentro del año calendario, el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se computara el término mayor para el otorgamiento de la licencia respectiva.

c) Licencias no utilizadas

Los periodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el/la trabajador/a no hubiera podido gozar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que, en el próximo periodo, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no

usufrutuada en el año anterior No podra aplazarse una misma licencia del/a trabajador/a dos (2) años consecutivos

A los efectos del computo de la caducidad de las licencias no usufrutuadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el artículo 43° d)

d) Interrupción de la Licencia por Vacaciones

De la interrupcion de las licencias

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

- 1) Por enfermedad
- 2) Por razones imperiosas del servicio
- 3) Por fallecimiento de cónyuge, conviviente o familiares consanguineos de primero y segundo grado

En el supuesto 1), será de aplicación lo establecido en el Artículo 48° incisos a) y b), y en el supuesto 2), si fundamentadas razones de servicio llevan a un trabajador a postergar el goce de la totalidad de su licencia sera de aplicación lo establecido en el inciso c) del presente artículo de las licencias no utilizadas

La "Organización" debe garantizar el goce de ese periodo de descanso interrumpido La fecha a partir de la cual se hara efectiva esta licencia será consensuada entre el trabajador y la "Organizacion", cualquiera haya sido la causal, debiendo el trabajador/a solicitar nuevamente la licencia pendiente de usufructo

e) Licencias Simultaneas

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

f) Días de Viaje

Se computaran a los fines del otorgamiento de la licencia el tiempo normal empleado en los viajes de ida y vuelta que utiliza el trabajador desde su residencia habitual hasta el lugar de destino conforme al siguiente esquema

- Menos de 200 km no se computan dias
- Mas de 200 km un (1) día
- Mas de 500 km (interior y/o exterior del País) dos (2) días

- Mas de 1000 km (interior y/o exterior del Pais) tres (3) dias

Este beneficio de los días de viaje se podrá utilizar una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación, el trabajador debera presentar constancia escrita que avale la permanencia en el destino declarado, tales como constancia extendida por autoridad policial y/o autoridad certificante, ticket de abordaje con numero de asiento y/o vuelo, factura hotelera, pasajes emitidos en la localidad, entre otros, que podran determinarse por el Comité competente, siempre que se encuentre a nombre del trabajador

Los días de viaje serán dias corridos y se computarán al final de la licencia

Artículo 44° Cronograma de Licencias

Al determinarse el personal que debera tomar licencia, la "Organización" la otorgara preferentemente de modo que coincida en un mismo turno con la que goce su grupo familiar, pudiendo validamente otorgar la misma fuera de los periodos de concentracion de licencia

La "Organizacion" debera notificar a los trabajadores/as, hasta el treinta y uno (31) de octubre de cada año, por cada sector o Direccion, el termino de la licencia que le corresponde a cada trabajador

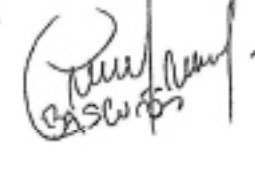
Artículo 45° Desdoblamiento

Podra desdoblarse en dos (2) o mas periodos siempre y cuando se usufructuen al menos cinco (5) dias habiles de licencia continuos en cada uno

Artículo 46° Caducidad de las Licencias

El uso de la licencia caducara a los dos (2) años desde que se hubiera devengado el derecho a su goce

Las licencias que por cualquier motivo no hayan sido utilizadas en su debida oportunidad, no son compensables en dinero, excepto al momento de la extincion del vinculo



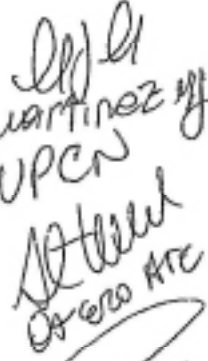
Artículo 47° Retribución por Vacaciones



Los trabajadores percibirán una retribución por vacaciones, atendiendo los siguientes terminos



1 El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidacion de haberes correspondientes al mes anterior en que se usufructúa la licencia, o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos de no ingresar el periodo dentro de los plazos del cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos



2 La retribucion diaria a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones se calculara dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento, y se multiplicara por los días de las vacaciones usufructuar, mas los correspondientes dias de viaje Este ultimo número no podrá superar los 20/21 días, el excedente a esto sera liquidado con los haberes del mes siguiente



3 Si los dias de vacaciones se fraccionan, se realizara el pago por cada periodo En los casos en que el trabajador utilizara días a cargo de la licencia, a efectos del pago de la retribucion por vacaciones los dias usufructuados se liquidaran con el periodo de vacaciones inmediato posterior



4 Indemnizacion por vacaciones no gozadas cuando se extinga la relacion laboral por cualquier causa, el trabajador tendra derecho a percibir la parte proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo, mas las vacaciones pendientes no prescriptas



5 Los días de viaje usufructuados en dias laborales forman parte efectiva de las vacaciones, por ende, se sumaran al calculo de la retribucion por vacaciones al mes siguiente de acreditados los mismos

Licencias Extraordinarias

Las licencias establecidas en este capitulo son con goce de haberes, no requiriéndose antigüedad alguna para su goce

Consideraciones Generales*

Dentro de las primeras 2 horas del día, el/la trabajador/a deberá dar aviso de su ausencia a través de la aplicación "Portal del Empleado Provincial Neuquino", o la que en el futuro la reemplace o de no poder utilizar dicha aplicación, deberá utilizar los medios de comunicación fehacientes establecidos. Para presentar la justificación correspondiente, posee hasta 48 horas hábiles.

Artículo 48º Licencias por razones de Salud – Enfermedad – Accidente de Trabajo

a) Tratamiento de la salud, de corta duración*

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los/las trabajadores/as hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. El área de salud ocupacional de la "Organización" podrá auditar las licencias de corto tratamiento solicitando informes adicionales y/u otros estudios.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración*

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

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

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

- a) retornar a sus tareas con jornada laboral normal,
- b) retornar a sus tareas con jornada laboral reducida,
- c) readecuación de tareas,
- d) jubilación por incapacidad

c) Accidente de trabajo y/o Enfermedad profesional*

En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el/la trabajador/a gozara de una licencia de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24557 y su Decreto reglamentario N° 658/96 y sus modificaciones complementarias y las que en un futuro se determinen en esta materia

Licencias Parentales

Sera de aplicacion lo establecido en la Ley 3358, con las adecuaciones que en cada caso se establecen

Artículo 49º Licencias por Nacimiento

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

a) Duración

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

La licencia para la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce integro de haberes a partir del dia de nacimiento del hijo o podra ser usufructuada a partir de la fecha de finalizacion de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) dias corridos mas, sin goce de haberes

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

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

b) Nacimiento pre término

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

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) días corridos debe computarse a partir del alta hospitalaria de la persona recién nacida y ampliarse en función del número de semanas equivalentes a la diferencia entre el parto a término de treinta y siete (37) semanas de gestación y la edad de gestación. La licencia para la persona no gestante, cónyuge, conviviente o acompañante, se extenderá a treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes

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

c) Parto múltiple

En el caso de parto múltiple, la licencia mencionada en los incisos a) y b) se amplía treinta (30) días corridos más con goce íntegro de haberes para la persona gestante. La licencia para la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante, se extenderá treinta (30) días corridos más, con goce íntegro de haberes

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica

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

conyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extenderá a ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes

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

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

Artículo 50° Licencias por Adopción

Quien adopte a un niño o adolescente tendrá derecho a una licencia de doscientos diez (210) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia por adopción debe computarse a partir de la fecha en que la autoridad judicial o 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 treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes por cada niño o adolescente adoptado después del primero

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

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

El/la co-adoptante que no usufructúe la licencia por adopción, tendrá derecho a una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la adopción. Asimismo, tendrá derecho a una licencia extra con goce íntegro de haberes de treinta (30) días corridos no fraccionables e intransferibles, que podrá usufructuar en cualquier momento dentro

del año de notificación del otorgamiento de la guarda con vistas a la futura adopción. Tal opción debe ser informada por ambos adoptantes mediante notificación fehaciente al área de recursos humanos de la jurisdicción donde revistan presupuestariamente. En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores/as convenionados y fallezca el adoptante que se encontraba usufructuando alguna de las licencias por adopción contempladas en este artículo, el adoptante superviviente tendrá derecho a gozar del resto de la licencia que le hubiera correspondido al fallecido, o bien, tendrá derecho a una licencia hasta de sesenta (60) días corridos con goce de haberes, lo que resulte mayor.

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

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

Artículo 51° 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 52°. Licencia por Interrupción del Embarazo.

En caso de interrupción del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) días corridos con goce íntegro de haberes a partir de la fecha de interrupción. Dicha licencia se podrá extender

por un periodo hasta de treinta (30) dias con goce integro de haberes adicionales a la licencia original bajo certificación y diagnostico medico que lo justifiquen

Artículo 53° Licencia por Técnicas de Reproducción Medicamente Asistida

Quien realice tratamiento medico de reproducción medicamente asistida, tendra derecho a gozar de una licencia con goce íntegro de haberes según prescripcion medica Su cónyuge o conviviente contara con dos (2) días con un maximo de seis (6) días por año para el cuidado o acompañamiento La licencia sera de tres (3) días con un maximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos menores de edad a cargo

Artículo 54° Licencia para los trabajadores/as que sean Progenitores o representantes Legales de Niños y Adolescentes con Cáncer

Los trabajadores que sean progenitores o representantes legales de niños, niñas o adolescentes con diagnostico de cancer, tendran derecho a una licencia especial con goce de haberes, conforme a lo establecido en la Ley Provincial 3430, su Decreto reglamentario N° 589/25 y/o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya Esta licencia debera ser solicitada por la parte interesada y debera ser acreditada por profesional médico actuante

Artículo 55° Permiso para la Atención del Lactante

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

- Disponer de dos (2) descansos, de media hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor
- Disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una hora despues del horario de entrada o finalizando una hora antes
- Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo

Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminacion de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo

Cada repartición debe definir la aplicación del presente artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del trabajador, 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 podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de recursos humanos

Artículo 56° Permiso para la Atención del Lactante en Guarda Legal

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

Artículo 57° Permiso para el Periodo de Adaptación Escolar del/a/os/as hijo/a/os/as

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

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

Artículo 58° Permiso por Acto Escolar del/la Hijo/a

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

Artículo 59° Licencia por Identidad de Género

- a) Se otorgara un permiso especial a todo trabajador para los trámites tendientes al tratamiento de hormonización
- b) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hormonización, conforme prescripción médica
- c) Se otorgara una licencia con goce íntegro de haberes según prescripción médica, a todo trabajador que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26743

Artículo 60° Licencias Especiales

Desde el día de su ingreso, el/a trabajador/a tendrá derecho a usufructuar de licencias en los casos y por el término de días que se detallan a continuación

Durante el uso de las licencias con goce de haberes, se percibirá un sueldo igual al que correspondiera percibir si no se estuviera de licencia, incluyéndose todas las bonificaciones, asignaciones y suplementos que correspondieren

Aquellas asignaciones, bonificaciones o suplementos que sean variables, para el pago de la licencia especial, se promediarán según lo percibido en el último año

a) Matrimonio

El trabajador tendrá derecho a usufructuar de la licencia remunerada en los casos y por el término de días laborables siguientes

- Del trabajador diez (10) días
- De sus hijos un (1) día

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

b) Fallecimiento de familiar.

Corresponderán

- Treinta (30) días corridos por deceso de cónyuge o conviviente
- Treinta (30) días corridos por deceso de Padre/Madre, Hijo/a, Nieto/a,

• Quince (15) días corrido por deceso de Abuelo/a, parientes consanguíneos o afines de primer grado y hermanos

• Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines en primer y segundo grado suegro/a, Yerno/Nuera o Cuñado/a

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

c) Atención de familiar enfermo

Se concederá hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención de un miembro enfermo del grupo familiar de primer grado y/o conviviente, haciéndose extensiva a familiares de primer grado consanguíneos no convivientes. A este fin, el trabajador/a deberá acreditar mediante el certificado médico vinculante la necesidad del acompañamiento

En caso que el trabajador deba desplazarse a mas de 200 km por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional, por única vez, días de viaje en los mismos terminos y condiciones establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte a los dias de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria

d) Exámenes Universitarios, Terciarios y Secundarios.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores que cursen 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 o suspension oficial, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez

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

e) Actividades culturales, científicas y deportivas con auspicio oficial

El/la trabajador/a podrá solicitar licencia con goce de haberes cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole, en el país o en el extranjero, o para mejorar su preparación técnica o profesional, o para cumplir actividades culturales o deportivas

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

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

f) Asuntos particulares.

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente, podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del personal motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor

El permiso será y no excederá, de hasta dos (2) días por mes, y de hasta doce (12) días por año calendario para todo/a trabajador/a

g) Dadores voluntarios de sangre, órganos y tejidos

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

h) Inasistencias injustificadas.

Las inasistencias injustificadas al trabajo, que no estén encuadradas en las situaciones contempladas en este Capítulo, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el día de los haberes, a opción del trabajador

En caso de exceder los seis (6) días al año, el trabajador no podrá hacer uso de esta opción

i) Licencia por situaciones de violencia

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

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

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

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

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

j) Permiso en horario laboral

El jefe del sector con conocimiento del superior jerárquico, podrá conceder permiso a sus trabajadores a salir o retirarse en horario de labor, por causas debidamente justificadas, exceptuando los casos por enfermedad. A cuyo efecto se llenará el formulario "ad-hoc" que provea la dirección de Recursos Humanos en el que constará

- 1 - causal invocada
- 2 - hora de salida o retiro y regreso en su caso
- 3 - firma del interesado del jefe o encargado autorizante y visto bueno del superior jerárquico
- 4 - si está obligado a compensar el trabajo después de horario
- 5 - los permisos que sean para la primera hora de la mañana deberán ser presentados el día laborable anterior

Artículo 61° Mudanza

Se concederán dos (2) días corridos de permiso al trabajador/a que tenga que mudarse de vivienda dentro o fuera de la Provincia. Este permiso deberá ser solicitado por el/la trabajador/a con un plazo mínimo de cuarenta y ocho (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 del inmueble/ Certificado Policial de nuevo domicilio

Artículo 62° Permisos especiales.

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

a) Acompañamiento familiar a cargo

Para los casos en que el trabajador tenga a cargo un familiar con:

- Discapacidad, debidamente acreditada por el organismo competente
- Cursando una enfermedad crónica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitación especial

Para ambos casos, el/la trabajador/a podrá hacer uso de permisos especiales, y salidas de urgencias para atención del familiar a cargo con las características descriptas con simple comunicación o aviso, debiendo acreditar fehacientemente, para cada permiso, la necesidad del acompañamiento con certificado médico correspondiente. El área de recursos humanos podrá solicitar actualización de constancias cuando lo crea necesario. Los días usufructuados en este artículo, no afectarán otro tipo de licencias descriptas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

b) Asistencia a clases y cursos prácticos

Los trabajadores 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.

Debera acreditar

1 Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados a la educación formal

2 La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horario de trabajo Este beneficio se acordara sin perjuicio de la pertinente reposición horaria

Los permisos los concedera la autoridad de quien dependa el/a trabajador/a, dando conocimiento al area de recursos humanos correspondiente

CAPITULO V

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES

Artículo 63º Consideraciones generales

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el/la trabajador/a debe tener cumplimentado el período a prueba previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo Si durante el periodo de licencia se comprobara la desaparicion de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el/la trabajador/a reincorporarse a sus tareas en el termino de cinco (5) dias corridos de ser notificado/a

Dichas licencias podrán ser utilizadas en el transcurso de cada decenio de antigüedad del/la trabajador/a, pudiendo ser fraccionables El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios, debera transcurrir un plazo minimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra

Artículo 64º Licencias Especiales Sin Goce de Haberes

a) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial El/la trabajador/a tendrá derecho al uso de licencia sin goce de haberes por el termino de hasta dos (2) años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, tecnicos o artisticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el pais o en el extranjero Igual beneficio se podra conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del/la trabajador/a o para cumplir actividades

culturales o deportivas

b) Por razones particulares

El/la trabajador/a podra hacer uso esta licencia, sin remuneracion por el termino de un (1) año fraccionable

En caso de no haber trascurrido el plazo mínimo entre decenios, se podra conceder licencia sin remuneracion, por razones de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por el término que no exceda los tres (3) meses

CAPITULO VI

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

Artículo 65º. Consideraciones generales

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

Artículo 66º. Para ocupar cargos electivos o de representación política o gremial en el orden nacional, provincial o municipal

Son de aplicacion general la legislacion complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo

a) Para ocupar cargos electivos de representacion politica

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

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

El/la trabajador/a que fuera designado/a para desempeñar un cargo de conduccion

en una entidad gremial reconocida por autoridad competente, tendra derecho a gozar de licencia desde que la entidad gremial comunique a la "Organización" su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto en el termino de treinta (30) dias siguientes a la culminacion del mismo

Si el cargo de conduccion gremial para el que fue designado/a es rentado por la asociacion gremial, la licencia sera sin goce de haberes Si el cargo de conduccion gremial para el que fue designado/a no es rentado por la asociacion gremial, la licencia sera con goce integro de haberes, debiendo abonarse su salario tal como si estuviera en cumplimiento efectivo de tareas

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

CAPITULO VIII

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 67º Salud, Higiene y Seguridad

Sera de aplicacion la Ley Nacional de higiene y seguridad en el Trabajo 19587, sus modificatorias, normas complementarias y lo especificado en el presente Convenio Colectivo de trabajo

La "Organizacion" propiciara el desarrollo y mantenimiento de condiciones y medio ambiente de trabajo que aseguren la prevencion de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud fisica y/o mental y la conducta social en el ambito laboral de los Trabajadores

Para ello, el Comité de Condiciones Laborales, como parte de las incumbencias detalladas en el Titulo I, debera verificar los medios y formas de accion eficaces en relacion a lo establecido en el presente Convenio en lo relativo a

a) Relevar las condiciones de trabajo y a partir de la misma, formular recomendaciones sobre la planificación, desarrollo y realizacion de programas y campañas de prevencion de accidentes y capacitación en materia de salud y seguridad ocupacional, controlando y evaluando los resultados obtenidos

b) Participar en la determinacion del uso y eleccion de los medios, ropa de seguridad y/o trabajo, equipos de protección personales y colectivos en puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo y en la restante normativa aplicable

c) Monitorear la calidad y la actitud de los bienes mencionados en el inciso anterior, verificando el cumplimiento de las normas establecidas por la superintendencia de riesgo de trabajo

d) Efectuar visitas en todos los ambitos de trabajo, examinar las instalaciones, equipos, operaciones y metodos de trabajo, requerir a quien corresponda la toma de muestras y efectuar mediciones en lo referente a riesgos ocupacionales, requiriendo al funcionario competente la regularización de las situaciones que se hallan en infraccion a las normas de salud, seguridad e higiene

e) Solicitar la participacion de los servicios de medicina de trabajo de la "Organizacion" en los casos que fuera necesario

f) Requerir medidas preventivas de urgencia, pudiendo resolver en el ambito de sus funciones la suspensión de tareas en caso de que las mismas impliquen riesgos graves o inminentes para la salud, la vida de los trabajadores y/o terceros

g) Podra mediar en las controversias individuales o colectivas que pudieran suscitarse en materia de salud, higiene, medio ambiente y seguridad del trabajo

h) Podra solicitar al area de recursos humanos, sector o area que reemplace un informe donde conste el cumplimiento de los exámenes pre ocupacionales y de los exámenes médicos anuales

Por su parte, los trabajadores estan obligados a cumplir con las normas, procedimientos de seguridad y con las recomendaciones que se formulen referentes a las obligaciones de uso, conservacion y cuidado de la ropa de seguridad y/o trabajo la que deba contar con la identificacion correspondiente

Esto tambien alcanza al uso de las maquinarias, equipos y herramientas

Observando las prescripciones de aviso y carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad Su incumplimiento dara lugar a sanciones disciplinarias de caracter progresivo

Artículo 68º- Provisión de Agua Potable Instalaciones Sanitarias

La "Organización" 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 provea agua fresca refrigerada. Asimismo, provea, en los puntos de concentración del personal, instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, en cantidad suficiente y en lugares apropiados.

Será responsabilidad de la "Organización" el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente. Procurando que la limpieza a gran escala se haga fuera de las horas normales de labor, la conservación de la higiene del lugar de trabajo será responsabilidad del empleador y de los/las trabajadores/as.

Artículo 69º Indumentaria de Trabajo

La "Organización" entregará a los/las trabajadores/as en forma igualitaria y en razón de su agrupamiento los elementos de protección personal, las prendas de trabajo y calzado, adecuados al puesto ocupado. Las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

a) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, de vestir, calzado, abrigo y equipo de protección personal a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a las necesidades y calidad. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de recursos humanos o al sector o área que la reemplace.

b) El procedimiento para la elección de los elementos indicados en el punto anterior estará sujeto a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, como también a quienes alcanzará este beneficio. Dicho procedimiento contará con la participación del Comité de Condiciones Laborales, dentro de las competencias que le son propias.

c) La entrega de la ropa se hará dos (2) veces al año, una (1) por semestre. La misma se realizará en presencia del Comité de Condiciones Laborales.

d) La ropa de trabajo, una vez aceptada, no sera devuelta por el trabajador/a salvo a cambio de talla o defecto en su fabricación

e) El cuidado y lavado de la ropa estara a cargo de cada trabajador/a

Los/las trabajadores/as tendran la obligacion de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada por la "Organizacion" Si alguna ropa, calzado o elemento de proteccion se deteriorara, la "Organización" evaluara la reposicion por deterioro, debiendo entregar el/la trabajador/a el elemento dañado

Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie en condiciones climaticas especiales o desfavorables (lluvia, nieve, etc) La "Organizacion" proveera a los mismos de los equipos de proteccion adecuados (botas, ropa para agua, impermeables, etc)

El suministro de camperas se efectuará cada dos (2) años

Si la "Organizacion" no brindara indumentaria y equipos de proteccion adecuados conforme lo establecido, este queda eximido de la tarea

Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del personal Este podra reclamar ante el area de recursos humanos y ante el comite de condiciones laborales a fin que se le brinde la cantidad adicional necesana

Todos los trabajadores seran provistos de la necesaria indumentaria de trabajo, desde el momento mismo del inicio de la tarea encomendada

CAPITULO IX

SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo 70º- Servicio Médico Asistencial

La "Organizacion" a través del área de recursos humanos o el sector y/o area que lo reemplace, brindara una adecuada prevencion, control y seguimiento de la salud del/a trabajador/a, en cumplimiento de las normas que rigen la materia y de las disposiciones y procedimientos vigentes

La "Organizacion" dispondra de botiquines de primeros auxilios, siguiendo el procedimiento abajo detallado

a) En lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de los elementos que permitan la atención inmediata en el caso de accidentes

b) De emergencia individuales para los trabajadores que realicen tareas de campo

El contenido de dichos botiquines será determinado por el área de salud ocupacional de la "Organización", de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar

Artículo 71º Incapacidades.

a) Registro de incapacidades sobrevivientes

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

b) Reubicaciones por incapacidad sobreviviente

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

- Los/las trabajadores/as comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que padezcan una enfermedad y/o incapacidad sobreviviente durante la prestación laboral, tienen derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo, acorde a su nueva situación, siempre que esta no sea de tal gravedad que lo haga pasible de acogerse al beneficio previsional

- La reubicación no significará nunca una modificación de categoría de base ni disminución de la remuneración

- Cuando se deba proceder a la reubicación, se procurará en primer lugar asignar al/a trabajador/a funciones dentro del mismo establecimiento o lugar de trabajo. Si allí no existiera esa posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente

CAPITULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 72º- Régimen Disciplinario.

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

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

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades

a) y b) Exhortación y Apercibimiento

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada

Por el/la titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o Funcionarios/as con grado equivalente en la "Organización" 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 la "Organización" y dependencias descentralizadas,

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

f) Postergación del ascenso por el/la titular de Secretarías, Ministerios El Comité facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes deberá analizar y evaluar la existencia de sanciones graves a los fines de la materialización de la postergación del ascenso

g) , h), i) y j) Limitación de servicios, Cesantía, Exoneración y Baja automática Por el Poder Ejecutivo

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,

La primera a quinta falta de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia,

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

d) Suspensión leve o grave

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

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

e) Traslado disciplinario

Se dispondra a juicio de la superioridad hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina, insubordinacion, falta de compañerismo, de respeto, inadaptabilidad al medio de labor en el que actua o razones de conveniencias administrativa disciplinana, disposicion 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) Postergacion de ascenso

La postergación del ascenso, f), se dispondra cuando el trabajador haya sido sancionado por causales graves, aunque hubiera alcanzado el modulo de calificacion 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 limitacion 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 exoneracion, a saber reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas Si se presentara la renuncia, no será aceptada, debiendo constar en la norma, la limitacion de servicios y los antecedentes en que se fundamenta

De la cesantia, 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 origino, o la autoridad judicial competente, llegara a reveer la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes

a) ocultar algunas de las prohibiciones para el ingreso (Articulo 19º) para ingresar a la "Organizacion", a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el/la aspirante debiera haber manifestado su conocimiento expreso, mediante declaracion jurada,

b) apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y especificos, y prohibiciones del/la trabajador/a de la "Organización", fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se haya previsto expresamente, otras sanciones,

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

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

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

f) reiterada y notoria inconducta administrativa,

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

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

De la exoneración, i)

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

a) delitos contra la Administración Pública,

b) falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública,

c) incumplimiento intencional de órdenes legales,

d) notoria indignidad moral,

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

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

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

De la baja automática, j)

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

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias

Las sanciones disciplinarias previstas en el Artículo 72º, 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 limitacion, la prevista en el apartado f) se regulará así

Postergacion del ascenso luego de prescripta la pena que lo origino y haber obtenido luego de su prescripción, el modulo de calificacion requerido de acuerdo con lo establecido en el Artículo X, en que se operara su caducidad

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

Cesantía h) con agravantes y de carácter temporario, caducara a los diez años de su notificación y sólo podra 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

Exoneracion, i) y baja automatica, j) la exoneración y la baja automatica tienen caracter imprescriptible, salvo que la autoridad judicial competente revoque la medida del Poder Ejecutivo o este, conmute la penalidad aplicada

Artículo 73º. Disposiciones comunes de este capítulo.

El/la trabajador/a presuntivamente incurso/a en falta grave sometido/a a sumario, podra ser suspendido/a como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un termino no mayor de treinta (30) dias, cuando se considere que su alejamiento facilitara el esclarecimiento de los hechos motivo de investigacion, 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 pondra en disponibilidad con derecho a percepcion de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) dias, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario Si la sancion que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes,

estos 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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO XI CAPACITACIÓN

Artículo 74º. Consideraciones Generales

La "Organización" asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los/as trabajadores/as, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en coordinación con el órgano con competencia en el diseño e implementación de las políticas de capacitación y formación para los/as trabajadores/as de la Administración Pública Provincial

El Comité de Condiciones Laborales tendrá las facultades previstas en el Título I, del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el mismo será el encargado de la orientación que tendrán dichas capacitaciones

CAPITULO XII BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACION

Consideraciones Generales

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

En ningún caso podrá superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto
En caso de duda en cuanto a la aplicación, la C I A P interpretará la pertinencia o correspondencia de asignarse más de una bonificación a una misma función o tarea

Las bonificaciones establecidas en este Capítulo, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo

Artículo 75º Bonificación Especial C C T

Todos los trabajadores convenionados percibirán esta bonificación

Artículo 76º Bonificación por Seguridad Intensiva

Comprende al personal sometido en forma habitual a trabajos a la intemperie, ruidos, alturas, transporte pesado, manejo de residuos especiales y/o que esté expuesto en forma habitual a niveles tolerables de insalubridad, riesgo o criticidad, o desarrolle tareas que contengan factores que la tornen compleja, peligrosa, crítica o decisiva

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

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

Las tareas serán establecidas mediante informe previo emitido por el sector de Seguridad e Higiene de la "Organización" y analizado por el Comité de Condiciones Laborales

Artículo 77º Bonificación Desarrollo en Obra

Comprende a todos los trabajadores que intervienen en tareas vinculadas al desarrollo de obras, cualquiera sea su modalidad o etapa. Se reconocen como funciones esenciales dentro de este ámbito: elaboración de cómputos de materiales, costos y recursos, gestiones de inicio, desarrollo y cierre de obras.

El seguimiento, control de avances y toda la tarea que resulta indispensable para garantizar la correcta ejecución, calidad y finalización de las obras asignadas.

Dicha bonificación será compatible con otras bonificaciones contempladas en el presente C C T, siempre que las mismas correspondan por función o agrupamiento.

Artículo 78º Bonificación Inspección de Obra/Auditor Financiero.

Percibirán dicha bonificación los trabajadores técnicos o profesionales que fueran designados mediante acto administrativo del área en la que se desempeñan para

desarrollar inspecciones y/o auditorias financieras en un proyecto de obra nueva, aplicacion y/o modificación

Para la percepción de esta bonificación la tarea debe ser de prestacion efectiva y además debera presentar constancia emitida por el colegio tecnico o profesional según corresponda, en la cual conste la matricula técnica o profesional vigente

Artículo 79º Bonificación Refrigerio.

La "Organizacion" garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo, para lo cual proveerá los medios necesarios a fin de su cumplimiento

En caso de que no se cumpla con la presente obligacion, debera abonar a cada trabajador la bonificacion correspondiente, la cual será determinada en el Titulo III

Artículo 80º Bonificación Refrigerio Reforzado

Se otorgará una compensación en concepto de refrigerio reforzado a los trabajadores que desarrollen tareas de campo

Artículo 81º Bonificación Tarea de Campo

Se entiende por tarea de campo a la realizada por el trabajador/a que, teniendo su asiento de funciones en sede administrativa, efectue salidas extraordinarias a campo a fin de realizar relevamiento o recopilacion de datos, supervisión y toda tarea que requiera el desempeño fuera de una sede administrativa Asimismo, el relevamiento, recopilación de datos, y demás tareas conllevan a realizar el informe final para ser puesto a consideracion de la autoridad competente

Artículo 82º Prolongación de Jornada en Situación de Comisión de Servicio

La bonificacion por prolongacion de jornada en situacion de comision de servicio se determinara de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestacion laboral certificados

Se entiende por comisión de servicio a la gestion laboral que debe realizar un trabajador en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones Cuando la comisión de servicio se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kms del

lugar habitual de sus funciones, percibira los conceptos correspondientes, por dia de comision, conforme la normativa aplicable

Artículo 83° Bonificación por Función de Desarrollo y Mantenimiento de Sistemas Digitales Críticos

Los/as trabajadores/as que desempeñen de manera habitual, comprobable y efectiva funciones de

1 Desarrollo de software análisis de requerimientos, diseño, programación y codificación de funcionalidades para los sistemas institucionales

2 Mantenimiento técnico especializado correccion de errores (mantenimiento correctivo), incorporacion de mejoras y nuevas funcionalidades (mantenimiento evolutivo) y tareas preventivas destinadas a garantizar la estabilidad operativa

3 Gestión técnica de bases de datos administración, depuracion, respaldo y custodia de las bases de datos institucionales cuya integridad resulta esencial para la trazabilidad de procesos y resguardo de derechos

4 Integración y soporte de APIs programación, actualizacion y mantenimiento de interfaces de programacion que vinculan sistemas internos o externos de la "Organización"

Se requerirá el desempeño efectivo y habitual de las funciones descritas en el presente articulo, certification emitida por el/la responsable de la Direccion de Informatica, con detalle de las tareas especificas realizadas y los sistemas sobre los que se interviene, refrendado por Resolucion de Presidencia

Artículo 84° Bonificación Agente de Enlace Comunitario

Quedan comprendidos los trabajadores designados por la máxima autoridad de la "Organizacion" para desempeñarse como agentes de enlace comunitario en los operativos de relevamiento Su función incluye la interaccion directa con los sectores poblacionales involucrados, constituyendo una tarea indelegable orientada a la prevencion, abordaje y resolucion de situaciones conflictivas que pudieran surgir en el territorio

TÍTULO III

CAPÍTULO I

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

Principios Generales

Teniendo presente los principios basicos consagrados en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Estado Provincial y los trabajadores de La "Organizacion", se comprometen a desarrollar y ejecutar un regimen escalafonario y de remuneraciones que traduzca la carrera administrativa y se ajuste a principios generales de equidad, previsibilidad, jerarquización, eficiencia en la conducción, integralidad, proporcionalidad, crecimiento, desempeño, rendimiento y progresion vertical como horizontal valorando funciones, capacidad, formación, competencia por titulo y capacitacion

Estos principios deberan sostener y reflejar las politicas publicas adoptadas referidas al recurso humano y deben crear las bases para la fijacion de la estructura del salario ordinario y extraordinario

Artículo 85º Categorización de los trabajadores

Los trabajadores de La "Organizacion", comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estaran encuadrados dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del Escalafon Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capitulo

Para cada categoria escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración basica de conformidad con la estructura salarial basica, que se presenta en el Capítulo II de este Título

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

Definiciones básicas.

Se establecen las siguientes definiciones básicas 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

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

Agrupamiento Presenta la clasificación e integración por la función, formación académica y tipo de actividad del trabajador. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden

SG- Servicios Generales

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario, que realicen actividades relacionadas con la prestación del servicio de mantenimiento, limpieza, higiene, cafetería, vigilancia, portería, conducción de vehículos (choferes) y/o traslado de documentación oficial

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

AD – Administrativo

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario que realizan tareas de recepción, registro y tramitación de expedientes, expedientes electrónicos y/o documentación, clasificación, manejo de archivos, datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, comerciales, de recursos humanos y asimilables. Asimismo, el desarrollo de actividades tales como la organización, gestión, ejecución, control, análisis y ejecución de programas tendientes al logro de los objetivos acordes a la función, rol y responsabilidad del trabajador

TC – Tecnico

Comprende a todos los trabajadores con titulo de validez oficial de Tecnico, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pre-grado, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, que cumplan todas aquellas actividades para las que se requiere conocimiento, habilidades o pericias relacionadas a los objetivos de la "Organización"

PF – Profesional

Comprende a todos los trabajadores con titulo universitario de grado, de validez oficial, inherente a la funcion a desempeñar, comprendiendo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulacion de propuestas y proyectos, asesoria, planificacion de politicas publicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad, relacionadas a los objetivos de la "Organizacion"

ENCUADRAMIENTO – NIVELES Los niveles dentro de cada agrupamiento, se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro de la "Organización", formacion académica, capacitación del puesto y evaluaciones de desempeño Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre si dentro de cada agrupamiento

CAPÍTULO II

Artículo 86º. Grilla del Escalafón

Es la representacion gráfica del Escalafon Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada, en la que se identifica agrupamiento y nivel, donde debiera incluirse al trabajador convencionado

De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capitulo, se establece en el ámbito de la "Organizacion" la siguiente grilla

Agrupamiento							
Profesional	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo		AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales			SG5	SG4	SG3	SG2	SG1

Artículo 87º Concursos de ingreso

Para que pueda producirse el ingreso a la "Organizacion", es condicion indispensable la existencia previa de la vacante

Para todos los casos, la vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera

- 1 Por concurso interno dentro de la "Organizacion",
- 2 Por concurso interno en el ambito de la Administracion Pública Provincial,
- 3 Por concurso abierto externo al ambito de la Administracion Pública Provincial

En todos los casos intervendra la Comision de Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo

CAPÍTULO 3

CARRERA ADMINISTRATIVA

Es la progresion del trabajador a través de los distintos niveles y cambios de agrupamiento y se regirá por los siguientes principios

- a) Igualdad de oportunidades,
- b) Transparencia en los procedimientos,
- c) Capacitacion y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de la "Organizacion",
- d) Evaluacion de la capacidades, mentos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en funcion de los terminos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo,
- e) Aplicacion del regimen de concursos, en los supuestos que correspondan

La carrera administrativa sera a traves de

- a) Crecimiento vertical
- b) Promocion horizontal

Artículo 88º. Promoción Vertical. Cambios de Agrupamientos. Ascensos.

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

- 1 Cambio de Nivel es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo Agrupamiento

Cada 5 años de antigüedad cumplidos de prestación efectiva en el nivel anterior, se producira el ascenso de un (1) nivel, a la fecha de corte anual (de 5, 10, 15 y más de 20 años)

Procedimiento Se realiza una vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente, debiendo liquidarse retroactivamente a la fecha de antigüedad por año aniversario de cada trabajador segun corresponda

- 2 Cambio de Agrupamiento es el acceso del trabajador a un Agrupamiento distinto al de origen

a) Agrupamiento Profesional o Tecnico

Transformacion de su puesto al Agrupamiento Técnico o Profesional segun corresponda, con el mismo nivel alcanzado hasta ese momento, cuando obtenga titulo tecnico o profesional vinculado al objeto de la "Organización"

b) Agrupamiento Operativo – Administrativo

Con existencia previa de la vacante, se dara prioridad a la cobertura del puesto con el personal convencionado de otros agrupamientos, con Concurso por evaluación y/o antecedentes

A fin de establecer el procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se conformara oportunamente una Comision Especial, para su reglamentacion

Artículo 89º Promoción Horizontal

Se considera promocion horizontal a la 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 realizara cada dos (2) años y se tomará sobre la base de las evaluaciones de desempeño y capacitaciones acreditadas

- 1 Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo
- 2 Para el caso en que no exista ninguna evaluacion de desempeño o sólo una, el trabajador sera promovido automaticamente
- 3 Cuando se hayan realizado las dos (2) evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluacion, se adoptará el promedio de ambas, que debiera ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100)
- 4 Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo, son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso
- 5 En caso en que el trabajador concurse para un puesto dentro de un Organismo regido bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, mantendra los porcentajes alcanzados
- 6 En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (60/100), el trabajador permanecera en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 90º Estructura Salarial Básica

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibira una remuneración basica conforme a su agrupamiento y encuadramiento dentro del Escalafón Unico, Funcional y Móvil La escala salarial basica a cada agrupamiento-nivel,

como así tambien los coeficientes entre niveles para calculos de los salarios que se detallan a continuación

Artículo 91°. Grilla Salarial

Agrupamiento							
Profesional	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo		AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales			SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
Relación Salarial	3,20	2,90	2,52	2,14	1,76	1,38	1

CAPÍTULO V BONIFICACIONES

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

Artículo 92° Bonificaciones Remunerativas

Se incluyen en este Artículo todas las remuneraciones suplementarias al Salario Básico que reúnen el caracter de remunerativas y que integran la base para el calculo de

- a) Zona desfavorable (e inhospita)
- b) Sueldo Anual Complementario
- c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales

Artículo 93° Sueldo Anual Complementario

Serán de aplicacion las leyes Nacionales y Provinciales que regulan la materia

Artículo 94° Antigüedad

La bonificacion por antigüedad se determinara y se abonara conforme al dos coma doce por ciento (2,12%) del basico de la categoria SG1, más el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista el trabajador por los años de servicios

Artículo 95° Promoción horizontal

Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño en un mismo Nivel, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo

Se mide por Tramos (periodos de dos años) y cada Tramo representa el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura Salarial Básica

Artículo 96° Bonificación Especial C.C.T

Se establece para todo el personal convencionado que preste servicios en la "Organización" una bonificación remunerativa y bonificable conforme al siguiente detalle

Agrupamiento Profesional 80% del básico de la categoría PF4

Agrupamiento Técnico 80% del básico de la categoría TC5

Agrupamiento Administrativo 80% del básico de la categoría AD5

Agrupamiento Servicios Generales 80% del básico de la categoría SG5

Artículo 97° Título

La Bonificación por Título se aplicará conforme a lo establecido a continuación

a) Título de post grado que demande más de dos (2) años de duración cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría

b) Título de post grado que demande menos de dos (2) años y más de uno (1) de duración treinta y cinco por ciento (35%), del sueldo básico de su categoría

c) Título Universitario de Grado de más de cinco (5) años de duración treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría

d) Título de universitario (de grado) que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel veinticinco (25%) por ciento del salario básico de su categoría

e) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior con validez oficial veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría

f) Título Técnico de nivel secundario dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría

g) Título secundario, excluido Título Técnico quince por ciento (15%), del sueldo básico de su categoría

h) Títulos secundarios correspondientes al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años de duración diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría

i) Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras siete coma cinco por ciento (7 5%) del sueldo básico de su categoría

Para los supuestos donde el título obtenido, esté vinculado a la Administración Pública, se otorgará un cinco por ciento (5%) sobre el porcentaje que en cada caso corresponda

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

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

Artículo 98° Horas suplementarias

Serán abonadas por la organización a todo el personal convencionado, excepto los cargos de conducción, de acuerdo al siguiente criterio

a) Esta retribución se calculará en base al coeficiente que resulte de dividir la remuneración regular total, permanente y mensual del/la trabajador/a, sin tener en cuenta adicionales que están referidos a la exención del horario normal de labor por veinte (20) días y por la jornada laboral de siete (7) horas diarias

b) Se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas. El valor de la hora normal se calcula dividiendo por ciento cuarenta (40) el monto del salario habitual del trabajador/a para la jornada laboral de siete (7) horas diarias

c) La retribución por hora establecida en el inciso anterior se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indican, cuando la tarea extraordinaria se realice

1) Entre las 21 00 horas y las 06 00 horas de lunes a viernes, domingos, feriados, asuetos, al doscientos por ciento (200%)

2) Cuando se realice en días sábados, no laborables y asuetos parciales, se abonará al ciento cincuenta por ciento (150%)

d) no se procedera al pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las mismas se acumularan mensualmente para completar ese lapso

Artículo 99°. Compensación por Carrera Administrativa.

Se otorgara una compensación de carácter remunerativo y bonificable para aquellos trabajadores que alcancen el máximo nivel de su Agrupamiento, y que hayan permanecido en su categoría durante cinco años o mas, equivalente a la diferencia entre el basico del ultimo nivel alcanzado por el trabajador dentro de su agrupamiento y el basico del nivel inmediato inferior

Artículo 100° Bonificación por seguridad intensiva

Los/las trabajadores/as alcanzados por este concepto percibirán una bonificación según el siguiente detalle

1 - De alta exposicion 22% de la categoría AD3

2 - De media exposicion 17% de la categoría AD3

3 - De baja exposicion 12% de la categoría AD3

Artículo 101° Bonificación Desarrollo en Obra

Se abonará a todos/as los/las trabajadores/as de la "Organización" comprendidos en el presente CCT conforme lo establecido en el título II

Agrupamiento Administrativo 35% de la categoría AD5

Agrupamiento Técnico 35% de la categoría TC5

Agrupamiento Profesional 35% de la categoría PF4

Artículo 102° Bonificación inspección de obra/auditor financiero

Agrupamiento Técnico 40% de la categoría TC5

Agrupamiento Profesional 40% de la categoría PF4

Artículo 103° Bonificación por función de desarrollo y mantenimiento de sistemas digitales críticos

Agrupamiento Administrativo 25% de la categoría AD3

Agrupamiento Técnico 25% de la categoría TC3

Agrupamiento Profesional 25% de la categoría PF3

Artículo 104° Bonificación de Enlace Comunitario

Agrupamiento Administrativo 25% de la categoría AD3

Artículo 105° Refrigerio

Se abonara una compensacion mensual no remunerativa ni bonificable, equivalente al diecisiete por ciento (17%) del salario basico de la categoría AD1

Artículo 106°. Refrigerio reforzado.

Se abonara una compensacion mensual equivalente al veinte por ciento (20%) del salario basico de la categoría AD1

Artículo 107° Tareas de campo

Los/as trabajadores/as que realicen tareas de campo, percibirán una compensacion del catorce por ciento (14%) del basico de la categoria AD3

Artículo 108°. Prolongación de jornada en situación de comisión de servicio

Se abonara conforme al diez por ciento (10%) del básico de la categoría SG1, por día trabajado en comisión de servicio

Artículo 109° Pago Uso de Licencia Anual Ordinaria

Los trabajadores percibirán una Retribución anual por vacaciones, atendiendo los siguientes terminos

El pago correspondiente al uso de licencia anual ordinaria, será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se usufructúa la licencia, siempre que la misma sea informada a recursos humanos con antelación al cierre de las novedades mensuales o excepcionalmente en el mes inmediato siguiente, para los casos de no ingresar el pedido dentro de los plazos de cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos. El pago se realizará, en forma proporcional a la cantidad de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador tomara.

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

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

1- Para el cálculo de 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 liquiden las vacaciones en el recibo de haberes deberá reflejarse inequívocamente la diferencia entre los días de licencia liquidados cuyo denominador es veinte (20) y los días laborables cuyo denominador es 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 percibirá su haber habitual por todo el mes, como si hubiese efectivamente trabajado esos días y el total o el remanente del ítem "Retribución anual por vacaciones", si corresponde abonarlo en ese mes o en forma fraccionada conforme a lo establecido en el Título II.

4- La cantidad de días de vacaciones a liquidar incluirá los días de viaje usufructuados.

5- Al monto determinado para la retribución de vacaciones se le adicionará las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhospita.

Artículo 110° Pago de vacaciones no gozadas

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

Artículo 111°. Compensación especial por jubilación

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

a- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial, fuera igual o mayor a diez (10) años y menos a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales

b- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera igual o mayor a veinte (20) años y menos de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales

c- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera igual o mayor a treinta (30) años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales

La base para el cálculo de la compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres (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

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

Artículo 112° Remuneración por jornada laboral de horario reducido

Los trabajadores podrán optar por la modalidad de la jornada de horario reducido mediante una solicitud que presentaran ante el superior inmediato, quien la elevará a la autoridad máxima de la "Organización" a los efectos del dictado de la correspondiente norma legal

Método de Cálculo

La prestación laboral de tiempo reducido, será abonada con el setenta y cinco por ciento (75%) de la asignación de la categoría de revista y de los adicionales generales y/o bonificaciones de jornadas completas

A los fines previsionales los aportes de Ley serán calculados sobre el cien por ciento (100%) de la asignación de la categoría de revista y los adicionales generales y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúe percibiendo proporcionalmente. No afectándose en ningún caso las actuales prestaciones del servicio de Seguridad Social Provincial, que percibe el trabajador.

Artículo 113° Zona Desfavorable y/o Inhospita

1 - Zona Desfavorable será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial

2 - Adicional Zona Geográfica (inhospita) será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial

Artículo 114° Asignaciones Familiares

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia

Artículo 115° Aportes y contribuciones

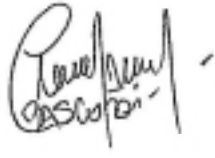
En lo concerniente a aportes y contribuciones sobre remuneraciones mensuales de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuará al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (I S S N). A tales efectos será de aplicación lo dispuesto por el gobierno provincial para el personal de la Administración Pública Provincial

CAPÍTULO XI

CARGOS DE CONDUCCION:

Artículo 116° Responsabilidades y Derechos

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



Artículo 117° Régimen Aplicable

Los/as trabajadores/as accederán a los Cargos de Conducción por el "Regimen de Concursos" y permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años, con evaluaciones de desempeño anuales. Durante ese tiempo percibirán la bonificación por conducción y el resto de las bonificaciones contempladas en este título, con excepción de las bonificaciones correspondientes a horas extras y a las refrendas a la extensión de la jornada horaria.



Artículo 118° Cargos de Conducción

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



Director*

Trabajador, habilitado por concurso, con idoneidad acorde a la función a desempeñar, el cual deberá

- 
- a) Procurar, en el marco de la jerarquía inmediata superior, que la planificación, los métodos y procedimientos administrativos y las normas que lo rigen, produzcan el continuo mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios a su cargo
 - b) Proponer cambios organizativos en función de las nuevas tecnologías que se preve introducir o en función de las disponibles
 - c) Dirigir y supervisar a los trabajadores a su cargo



Jefe de Departamento

Trabajador, habilitado por concurso, con idoneidad acorde a la función a desempeñar, el cual

- a) Ejecuta las tareas asignadas por los niveles superiores, bajo la dependencia de éstos. Es responsable del Departamento y supervisa y controla las tareas que debe cumplirlos trabajadores a su cargo
- b) Posee relativo margen de autonomía en la toma de decisiones operativas



Jefe de División



SURIGUAY Natalia



Emilia Etrovic



Arias Ate

Trabajador, habilitado por concurso, con idoneidad acorde a la función a desempeñar, el cual

a Desempeña tareas de colaboración y apoyo al personal superior Es responsable de la división y supervisa y controla las tareas que debe cumplir los trabajadores a su cargo

b Posee relativo margen de autonomía en la toma de decisiones operativas

Jefe de Sección

Trabajador, habilitado por concurso, con idoneidad acorde a la función a desempeñar, el cual

a Desempeña tareas de colaboración y apoyo al personal superior Es responsable de la sección y supervisa y controla las tareas que debe cumplir los trabajadores a su cargo

b Posee relativo margen de autonomía en la toma de decisiones operativas

Artículo 119°. Bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción.

El trabajador que ocupe un cargo de Conducción, percibirá una bonificación remunerativa por "Responsabilidad de Cargo de Conducción" que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, según se detalla a continuación

CARGO

BONIFICACIÓN

Director

60% del básico PF4

Jefe de Dpto

40% del básico PF4

Jefe División

30% del básico PF4

Jefe de Sección

20% del básico PF4

Todas las bonificaciones adicionales correspondientes a los cargos de conducción, establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, serán percibidos por el trabajador, siempre que este cumpla todos los requisitos del perfil del puesto de trabajo, previstos en el presente y haya rendido el concurso de acuerdo al reglamento establecido

El cese en el desempeño en el cargo de conduccion no genera derecho alguno para el trabajador, quien continuará su carrera administrativa en la posición escalafonaria correspondiente

Artículo 120° Subrogancia

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

Si se produjera la renuncia, la jubilación o el fallecimiento que motive la ausencia definitiva de el/la titular de un Cargo de Conducción, el/la mismo/a será ocupado, con caracter de titular a efectos de completar el periodo concursado, por el/la trabajador/a que siga en el orden de merito originado en el ultimo concurso percibiendo la bonificación Responsabilidad Funcional por Conducción (R F C) desde el primer día de ocupacion del cargo


Senchoz


Gonzalez

 Levy
ATE

 Emilia Petrovic

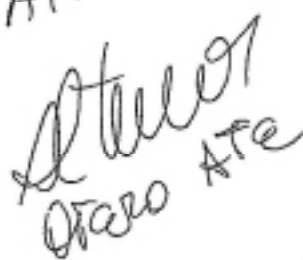
 Forastier
ATE

 Sepulveda
ATE

 Natalia



 Arias
ATE

 Otero
ATE

 Moreno
ATE

 Martinez
UPCN



 Maldonado

TITULO IV
DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS
CAPITULO I

DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 121°. Personal de la "Organización" en Cargos Excluidos del Convenio Colectivo De Trabajo

Los trabajadores pertenecientes a la planta de la "Organización" que ocupen alguno de los cargos excluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, fuera de la misma, durante el periodo de su gestión no estarán alcanzados por las Disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el parrafo siguiente

En ese lapso, igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Titulo II

A los efectos del pago de la bonificación por antigüedad y promoción horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos de este convenio se les acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión

Artículo 122° Derechos Gremiales

En el marco de la Ley Nacional 23551 (Regimen de asociaciones sindicales), sus modificaciones y normas concordantes, se receptan los siguientes derechos gremiales

Cuota sindical

La "Organización" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de "Los Sindicatos", y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en las cuentas bancarias de los mismos

Publicidad gremial

La "Organización" facilitará al Gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación de los/as trabajadores/as carteleros y/o pizarras de uso exclusivo de "Los Sindicatos"

En merito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de la "Organizacion", se acuerda que no se utilizaran otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perimetro exterior de la misma

"Los Sindicatos" podran distribuir informacion en el ambito laboral respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electronico propia, así como un espacio en la intranet de la "Organizacion" Dichas publicaciones, deberán respetar, en todo momento, las normas de convivencia, sin términos ofensivos

Licencia Gremial

Los/as trabajadores/as de la "Organizacion" que ocupen cargos electivos o de representacion gremial en el "Sindicato", gozarán de las licencias establecidas en el Titulo II de este Convenio

"Los Sindicatos" comunicaran a la "Organizacion" la fecha de comienzo y finalizacion del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendra el derecho a la estabilidad caracterizada en el Titulo II de presente Convenio Colectivo de Trabajo

Reconocimiento delegados/as gremiales - Permisos gremiales

"Los Sindicatos" comunicarán al area de recursos humanos de la "Organización" la nomina de delegados/as gremiales elegidos/as como representantes de los/as trabajadores/as, indicando nombre, apellido, DNI y lugar de trabajo

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

Espacio fisico

La "Organizacion" dispondrá para el uso del sindicato que posea mayor representatividad, un espacio físico adecuado (mobiliario, medios informaticos, telefonia) que sera utilizado para el desarrollo de su gestion en representacion de los/as trabajadores/as

Trabajadores/as designados en comisiones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo

La "Organización" instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores/as que fueran designados/as para formar parte de las comisiones previstas en este convenio colectivo de trabajo, a fin de garantizar el efectivo cumplimiento de las tareas que le fueran encomendadas conforme se reglamenten oportunamente

Artículo 123° Uso de Convenio

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

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

Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago, se producirá de forma automática, sin necesidad de intimación alguna utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional 23360

Quedan exceptuados/as de esta retención, uso de convenio los/las trabajadores/as que se encuentren afiliados/as a alguno de los sindicatos signatarios del presente convenio colectivo de trabajo

Artículo 124° Reconocimiento Cargos de Representación

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

fuere designado/a y/o electo/a para desempeñar funciones excluidas del presente convenio colectivo de trabajo por un período mínimo de dos (2) años

goce de licencia gremial, con o sin haberes, para cumplir tareas de conducción gremial, ocupando cargos en los consejos directivos Nacionales, Provinciales, Regionales y/o Seccionales, conforme a los estatutos de los sindicatos, al cumplir su mandato estatutario

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

Este cambio de nivel inmediato superior se otorgará por cada periodo sucesivo transcurrido en el ejercicio de la funcion o cargo desempeñado

Este procedimiento se aplicara siempre que el trabajador culmine un mandato de conduccion estatutario, excepto que el/la trabajador/a este encuadrado en el máximo nivel de su escalafón

Artículo 125°

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los/las trabajadores/as alcanzado por el presente convenio colectivo de trabajo se compone en un sesenta (60%) a sueldo y en un cuarenta (40%) al concepto de dedicacion funcional

El concepto de dedicacion funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viaticos y otras compensaciones analogas que se originan por el desempeño de la funcion Dicho concepto será considerado de acuerdo al articulo 82° parrafo 4° y artículo 86° inciso e, de la ley de impuesto a las ganancias - texto ordenado por Decreto 824/2019- a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regimenes remuneratorios analogos provinciales vigentes, no efectuandose en ningun caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto

CAPITULO II:

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 126° Disposiciones Transitorias

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

Artículo 127° Partes Intervinientes

En materia de concursos, es competente para intervenir conforme a las facultades otorgadas en este Convenio Colectivo de Trabajo, el Comité de Relaciones Laborales Son decisiones indelegables de este Comité

Analizar las vacantes informadas por el area de recursos humanos, sobre el llamado a Concurso, previo a la emisión de la norma legal que lo habilita

Designar el comite de evaluacion, reemplazarlo total o parcialmente según corresponda por incompatibilidades u otras causas que lo justifiquen

Planificar y diagramar los concursos

Aprobar la tabla o matriz de ponderacion de atributos a cada concurso

Confeccionar nomina de inscriptos/as con los/as habilitados/as y desestimados/as

Realizar informes por cada una de las etapas del concurso, con su ponderación correspondiente, de cada uno/a de los/as postulantes que hayan participado del concurso

Realizar un informe con los resultados obtenidos y orden de mérito de los/as candidatos/as a concursar en cada nivel de agrupamiento

Dictaminar en un plazo de cinco (5) días, respecto de impugnaciones que pudieran resultar

Aprobar o desaprobar lo actuado en los concursos

Elaborar el acta de cierre del concurso con los resultados del mismo

Decision final finalizado el periodo de evaluación, se elevaran los resultados obtenidos a la máxima autoridad de la "Organización" para la emision de la norma legal correspondiente

Artículo 128° Comité Evaluador

Los/as miembros del comité evaluador no deberan tener interes ni relacion particular con el concurso, ni grado de parentesco con los/as postulantes Si se presentare alguna de estas circunstancias en cualquiera de los estadios del concurso, el/la afectado/a debera declararlo y excusarse de integrar el concurso Dado el caso, el Comité de Relaciones Laborales procedera a reemplazarlo/a

Las decisiones se adoptan por consenso Agotada la búsqueda del mismo sin exito, se resolvera por mayoría de votos

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

Finalizada en las evaluaciones, el Comité debera realizar un informe de todo lo actuado el cual deberá ser evaluado el Comité de Relaciones Laborales

Artículo 129°. Conformación del Comité Evaluador

El Comité evaluador estará integrado por un minimo de tres (3) y un máximo de cinco (5) miembros titulares por cada parte

Formará parte del mismo el/la jefe/a inmediato superior, conforme al organigrama vigente a la fecha de la apertura del llamado a concurso, un representante de los máximos niveles de conduccion del organismo y una o varias personas con conocimientos, experiencia y antecedentes afines al perfil o funcion requerida, las cuales podran formar parte de la "Organización" o ser externas a la misma, propuestos por el/la titular del organismo o representante de la misma

Formarán parte del comité los y las representantes de las asociaciones gremiales en la proporcion establecidas en la Ley 1974

Artículo 130°. Recusaciones y Excusaciones

Quienes formen parte del comité evaluador deberan excusarse o podrán ser recusados/as en caso de encontrarse comprendidos/as en las siguientes causales, las cuales son meramente enunciativas

- a) parentesco con consanguinidad, dentro del cuarto grado y segundo de afinidad con algunas de estas partes,
- b) tener las y los miembros del Comité evaluador o sus consanguineos o afines dentro del grado expresado en el inciso anterior, interés, sociedad o comunidad con alguno/a de los y las concursantes
- c) Ser las y los miembros del Comité evaluador acreedores/as, deudores/as o fiadores/as de alguna de las partes,
- d) Ser o haber sido las y los miembros del Comité Evaluador actor o denunciante o querellantes contra el/la recusante, o denunciados/as o querellados/as por este/a con anterioridad a la iniciacion del concurso,

- e) Tener las y los miembros del Comité Evaluador con alguno de los/as concursantes amistad que se manifieste por gran familiaridad o frecuencia en el trato,
- f) Tener contra el/la recusante enemistad, odio o resentimiento que se manifieste por hechos conocidos. En ningún caso procede la recusación por ataque u ofensas inferidas a las y los miembros del Comité Evaluador después de que haya comenzado con conocer del asunto

La excusación deberá plantearse dentro de los tres (3) días siguientes a la publicación del listado de concursantes. La recusación podrá deducirse por las y los postulantes hasta la fecha de vencimiento del plazo de inscripción en el Concurso. De la recusación se dará traslado al/la recusado/a para que haga su descargo en el plazo de tres (3) días.

Las recusaciones y excusaciones del Comité Evaluador serán sustanciadas y resueltas por los/as restantes miembros dentro del plazo de cinco (5) días.

Artículo 131° Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño.

Las evaluaciones de desempeño se realizarán cada seis (6) meses.

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

Se deberán incorporar las pautas establecidas en el Título III.

La primera evaluación de desempeño se realizará durante el primer semestre del año y tendrá vigencia a partir del 1° de julio del mismo año.

Si no existiera o no estuviera vigente la Evaluación de Desempeño del trabajador, será de aplicación lo establecido en el Título III.

Artículo 132° Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y las promociones horizontales.

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

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

Artículo 133° Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendra vigencia a partir de (ver fecha mas adelante)

Artículo 134° Integración de la Comisión Conciliadora (Ley 1974, art 16°)

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 16° de la Ley Provincial 1974 y a los efectos de la integracion de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) dias corridos contados a partir de la firma del presente

Los designados tendrán mandato a partir de la homologacion del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, debera comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la otra parte mediante nota suscripta por el Secretario General del Sindicato segun corresponda

Artículo 135° Plantas Funcionales

Con el objeto de garantizar el mejor servicio en la "Organizacion" y proveer mejor organizacion de los trabajadores de cada área, la planta funcional no podra ser inferior

a la ya existente, ocupada a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo

DISPOSICIONES FORMALES

Artículo 136º Prevalencia de Normas Convencionales

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

Artículo 137º. Constitución de Domicilio

"La Organización" constituye domicilio en Carmen de Patagones y Felix San Martin de la localidad de Neuquén, Provincia del Neuquén La Asociación de Trabajadores del Estado (A T E) en calle Yrigoyen N° 554 y la Union del Personal Civil de la Nacion (U P C N) en calle Salta N° 326, ambos de la ciudad de Neuquen Capital

Artículo 138º. Competencias Judiciales.

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, a la jurisdicción de los juzgados laborales y/o contenciosos administrativos 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 las personas

Artículo 139º Entrada en Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, entrara en vigencia a partir del 1º de octubre de 2025

Artículo 140 º Cantidad de Ejemplares

Se firma un (1) ejemplar original (1) entregado a la Subsecretaría de Trabajo

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 CONDICIONES LABORALES:

los temas inherentes a esta comisión son la seguridad e higiene, ambiente laboral, salud ocupacional e igualdad de oportunidades y trato. Esta comisión garantiza todas las condiciones laborales de las y los trabajadores.

COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES:

Los temas inherentes a esta comisión serán los ingreso, ascensos, promoción horizontal, régimen de concursos, evaluaciones de desempeño y capacitación. Esta comisión garantiza todas las relaciones laborales para las y los trabajadores.

