

LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

DICIEMBRE 2025

VERDE BLANCA



CCT LEY 3543

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de la

SECRETARÍA DE TRABAJO

VERDE BLANCA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA SECRETARÍA DE TRABAJO



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

Número: DECTO-2025-1700-E-NEU-GPN

NEUQUEN, NEUQUEN
Jueves 18 de Diciembre de 2025

Referencia: PROMULGACIÓN LEY 3543 - EX-2025-03767747- -NEU-SGRAL

LEY 3543

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 2939, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo de la Subsecretaría de Trabajo, homologado por la Disposición DI-2025-166-E-NEUSTRAB#MTDL, conforme lo dispuesto por la Ley 1974 (TO) y el Decreto Reglamentario 1085/2007, 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 veintisiete días de noviembre de dos mil veinticinco.

Mariana Valdebenito
Secretaria de Cámara
H. Legislatura del Neuquén

Daniela Rucci
Vicepresidenta 2ª.
H. Legislatura del Neuquén

Registrada bajo número: 3543

POR TANTO:

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

Convenio Colectivo de Trabajo

Subsecretaria de Trabajo

James
Escobedo

Tomás
UPC

Priscilla
UPC

Sandra
ATE

Carolina, Olivera
PEP

Genaro
ATE

Cap. Defensor
ATE

Alfonso
Chilip

Andrés Francisco
PEP

Alfonso

Índice

TITULO I	15
CAPITULO 1	15
AMBITO DE APLICACION	15
Artículo 1º PARTES INTERVINIENTES	15
Artículo 2º OBJETIVOS COMUNES	15
Artículo 3º ENCUADRE	16
Artículo 4º FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACION	17
Artículo 5º VIGENCIA	18
Artículo 6º GARANTIAS	18
Artículo 7º ALCANCE	18
CAPITULO 2	19
PRINCIPIOS	19
Artículo 8º PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO	19
CAPITULO 3	22
COMISIONES CONVENCIONALES	22
Artículo 9º COMISION DE INTERPRETACION Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA (CIAP)	22

Artículo 10º COMPETENCIAS 23

Artículo 11º COMISIONES 24

Artículo 12º COMISION DE CONDICIONES LABORALES 24

Artículo 13º COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES 26

Artículo 14º COMITÉ TECNICO EVALUADOR 28

TITULO II 30

CAPITULO 1 30

CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES 30

Artículo 15º REQUISITOS PARA INGRESAR AL ORGANISMO 30

Artículo 16º RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL INGRESO AL ORGANISMO 32

Artículo 17º INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR 33

Artículo 18º REINGRESO 34

Artículo 19º EGRESO 34

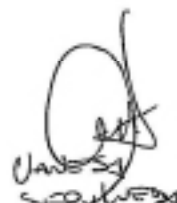
Artículo 20º PERIODO A PRUEBA- ADQUISICION DE LA ESTABILIDAD 35

Artículo 21º ESTABILIDAD LABORAL 36

CAPÍTULO 2 37

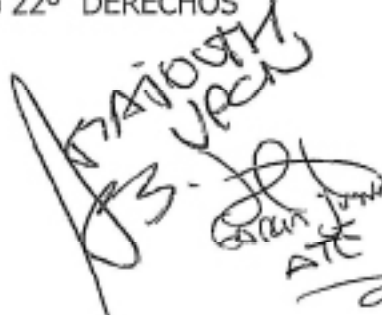
DERECHOS DEBERES PROHIBICIONES OBLIGACIONES 37

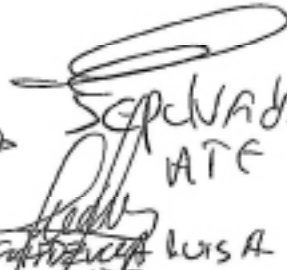
Artículo 22º DERECHOS 37


Juan Carlos
Sepúlveda


Gabriela Davis
PER


Roberto
URU


Juan José
ATE


Sepúlveda
ATE


Gabriela Davis
emb q


Rodrigo Francisco
PER

Artículo 23º DEBERES 38

Artículo 24º PROHIBICIONES 40

Artículo 25º OBLIGACIONES DEL ORGANISMO 41

CAPITULO 3 42

LUGAR DE TRABAJO JORNADA LABORAL FRANCOS FERIADOS 42

Artículo 26º LUGAR DE TRABAJO 42

Artículo 27º JORNADA LABORAL GENERAL 42

Artículo 28º HORARIO DE TRABAJO 43

Artículo 29º JORNADAS LABORALES ESPECIALES 43

a) semana no calendaria 43

b) Turno rotativo 44

c) Jornada laboral de horario reducido 45

Artículo 30º HORAS SUPLEMENTARIAS 45

Artículo 31º GUARDIAS PASIVAS 46

Artículo 32º FRANCOS COMPENSATORIOS 46

Artículo 33º FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES 47

CAPITULO 4

Artículo 34º CAPACITACION

47

47

3

James S. S. S.

Guillermo P. P.

Roberto U. U.

Esteban U. U.

Sebastián A. A.

Francisco A. A.

Prodrigo Francisco P. P.

Artículo 35º ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL 49

CAPITULO 5 51

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES 51

ARTICULO 36º CONSIDERACIONES GENERALES 51

Artículo 37º LICENCIA ORDINARIA (VACACIONES) 51

a) del termino 51

b) del cómputo de antigüedad 52

c) De las licencias no utilizadas 53

d) De la interrupcion de las licencias 53

e) Dias de viaje 54

f) Licencias simultaneas 55

g) Licencias de cónyuges 55

Artículo 38º LICENCIAS EXTRAORDINARIAS 55

Artículo 39º LICENCIA POR CORTO TRATAMIENTO DE LA SALUD 56

Artículo 40º LICENCIA POR LARGO TRATAMIENTO DE LA SALUD 56

Artículo 41º ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL 57

Artículo 42º LICENCIA ESPECIAL PARA CONTROLES DE PREVENCIÓN 58

PERMISOS PARA ASISTIR A CONTROLES MEDICOS


JANET
SOLVES

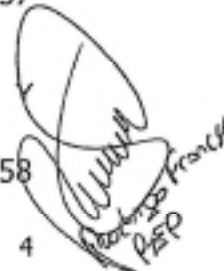

SECURITY CLERK
PEP


WILLIAM
CPAW


CARLOS
ATE


SANTANA
ATE
PROFESOR Luis A
ATE


GONZALEZ
Emilio


RODRIGO FRANCISCO
PEP



DE LAS LICENCIAS PARENTALES	58
-----------------------------	----

Artículo 43º LICENCIAS POR NACIMIENTO	58
---------------------------------------	----

a) Duracion	58
-------------	----

b) Nacimiento pretermino	59
--------------------------	----

c) Parto multiple	60
-------------------	----

d) Nacimiento con malformaciones congenitas certificadas por autoridad medica	60
---	----

e) Transferencia de dias de licencia persona gestante	60
---	----

f) Licencia extra persona no gestante	61
---------------------------------------	----

Artículo 44º LICENCIA POR ADOPCION	61
------------------------------------	----

Artículo 45º LICENCIA POR CUIDADO/ACOMPAÑAMIENTO DE UNO A MAS NIÑOS/AS O ADOLESCENTES CON MODALIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR TRANSITORIA	63
---	----

Artículo 46º PERMISO PARA LA ATENCION DEL/A LACTANTE	64
--	----

Artículo 47º PERMISO PARA LA ATENCION DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL	65
--	----

Artículo 48º PERMISO PARA EL PERIODO DE ADAPTACION ESCOLAR DE HIJOS	65
---	----

Artículo 49º PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO	66
--	----


Francisco


Carlos

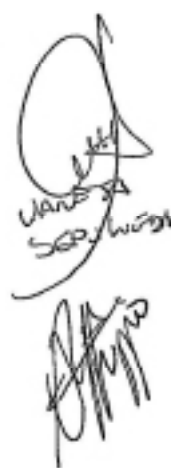

Tishu


UPCH


Carlos


ATG


Emilio


Carlos

k) Exámenes por concurso por carrera administrativa o cargo de conducción del organismo 73

l) Licencia para familias de Niñas, Niños y Adolescencia con diagnóstico de cáncer 73

Artículo 55° PERMISOS ESPECIALES 74

a) Acompañamiento de familiar 74

b) Asistencia a clases y cursos prácticos 75

c) Permisos por tratamientos de enfermedad crónica o grave 75

d) Permisos Bomberos Voluntarios 76

CAPITULO 6 77

LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN

POLITICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL 77

Artículo 56° CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACION POLITICA EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL 77

a) Para ocupar cargos electivos de representación política 77

b) Para ocupar cargos electivos o de representación gremial y/o sindical 78

CAPITULO 7

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Artículo 57° LICENCIA ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES

78

79

79

7

PER

PER

ATE

ATE

ATE

Unión A
Sociedad

PER

PER

a) Por asuntos particulares	79
b) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial	80
CAPÍTULO 8	81
REGIMEN DISCIPLINARIO	81
Artículo 58º RÉGIMEN DISCIPLINARIO	81
Artículo 59º DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPITULO	87
CAPITULO 9	91
BONIFICACIONES ESPECIALES	91
Artículo 60º BONIFICACION DE ACTUANTES DE RECLAMOS Y CONCILIACIONES	91
Artículo 61º BONIFICACION INSPECTORES LABORALES E INSPECTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE	91
Artículo 62º BONIFICACION POR DEDICACION ESPECIALIZADA	92
Artículo 63º BONIFICACIÓN SUMARIOS	92
Artículo 64º BONIFICACION PARITARIAS COLECTIVAS	93
Artículo 65º BONIFICACION PROLONGACION DE JORNADA EN SITUACION DE COMISION DE SERVICIOS	93
Artículo 66º BONIFICACION NOTIFICACION Y TRASLADO	94

[Handwritten signature]
P.E.R.

[Handwritten signature]
TOSHA
UPAW

[Handwritten signature]
CARLOS JUAN
ATE

[Handwritten signature]
SCPU.6
ATG
CAPDEVICABEE
ATE

[Handwritten signature]
DIONISIO
EMILIO

[Handwritten signature]
JUAN
SEGOVIA

[Handwritten signature]
8
Rodrigo Francisco
PEP

[Handwritten signature]

TITULO III	95
CAPITULO 1	95
ESCALAFON UNICO FUNCIONAL Y MOVIL	95
Artículo 67º ESCALAFÓN	95
Articulo 68º AGRUPAMIENTOS	95
Articulo 69º NIVEL	97
Articulo 70º CATEGORIZACION DE LOS TRABAJADORES	97
Articulo 71º DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES POR AGRUPAMIENTO	97
CAPITULO 2	98
CARRERA ADMINISTRATIVA, CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS Y DE NIVELES	98
Articulo 72º CARRERA ADMINISTRATIVA	98
Articulo 73º PROMOCION VERTICAL CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS ASCENSOS	99

Artículo 74º PROMOCION HORIZONTAL	100
-----------------------------------	-----

Articulo 75º VACANTE	101
----------------------	-----

CAPITULO 3	101
------------	-----

REMUNERACION, BONIFICACIONES Y ADICIONALES	101
--	-----

Artículo 76º REMUNERACIÓN	102
---------------------------	-----

Guasimalto
PEP

TESSA
UPON

MAJOURN
GARCIA
DTC

SEPTIMO
ATE
CHAVEZ
ATE

CHAVEZ
ATE

VANESA
SOLÍS

PROF. FRANCISCO
PEP

Artículo 77º ASIGNACIÓN ESCALAFONARIA	102
Artículo 78º CONSIDERACIONES GENERALES	102
Artículo 79º BONIFICACIONES REMUNERATIVAS	102
Artículo 80º SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO	103
Artículo 81º BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD	103
Artículo 82º BONIFICACIÓN PROMOCION HORIZONTAL	104
Artículo 83º BONIFICACION POR AGRUPAMIENTO	104
Artículo 84º BONIFICACIÓN POR TITULO	105
Artículo 85º BONIFICACION DE ACTUANTES DE RECLAMOS Y CONCILIACIONES	107
Artículo 86º BONIFICACION DE INSPECTORES LABORALES E INSPECTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE	107
Artículo 87º BONIFICACION CCT	107
Artículo 88º ADICIONAL POR TRABAJO SEMANA NO CALENDARIA	108
Artículo 89º ADICIONAL TURNO ROTATIVO	108
Artículo 90º ADICIONAL GUARDIA PASIVA	108
Artículo 91º DEDICACION ESPECIALIZADA	109

[Handwritten signature]
PER

[Handwritten signature]
UPAN

[Handwritten signature]
García Juan
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
Vanessa
Sepúlveda

[Handwritten signature]
Alfonso Francisco
PER

[Handwritten signature]

Artículo 92º BONIFICACIÓN SUMARIOS	109
Artículo 93º BONIFICACION PARITARIAS COLECTIVAS	109
Artículo 94º BONIFICACION PROLONGACION DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISION DE SERVICIOS	109
Artículo 95º BONIFICACION NOTIFICACIÓN Y TRASLADO	110
Artículo 96º HORAS EXTRAORDINARIAS	110
Artículo 97º COMPENSACION POR CARRERA ADMINISTRATIVA	111
Artículo 98º BONIFICACION POR ZONA DESFAVORABLE Y ZONA INHOSPITA	111
Artículo 99º ASIGNACIONES FAMILIARES	112
Artículo 100º RETRIBUCIÓN ANUAL POR LICENCIA ORDINARIA	112
Artículo 101º RETRIBUCION POR JUBILACION	113
Artículo 102º REMUNERACION POR JORNADA LABORAL DE HORARIO	114
Artículo 103º BONIFICACIONES CARGO DE CONDUCCION	115
Artículo 104º SUBROGANCIAS	116
Artículo 105º COMPENSACION POR REFRIGERIO	116
Artículo 106º VACACIONES NO GOZADAS	117

Vanessa
SEP

RESHDA
UPCW
P.E.P

RAJOUT
BUPC

GONZA JUAN
ATE

SEP

ATE

117
RODRIGO FRANCISCO
P.E.P

11

CAPITULO 4 117

CARGOS DE CONDUCCION 117

Articulo 107º DEFINICIÓN DE CARGO DE CONDUCCION 117

Articulo 108º COMPOSICION DE LOS CARGOS DE CONDUCCION 117

Articulo 109º RESPONSABILIDADES Y DERECHOS 118

CAPITULO 5 119

APORTES Y CONTRIBUCIONES 119

Artículo 110º APORTES Y CONTRIBUCIONES 119

CAPITULO 8 119

COMISIONES DE SERVICIO RÉGIMEN COMPENSATORIO 119

Articulo 111º COMISIONES DE SERVICIO REGIMEN COMPENSATORIO 119

TITULO IV 121

CAPITULO 1 121

REPRESENTACION GREMIAL-CUOTA SINDICAL 121

Articulo 112º REPRESENTACION GREMIAL 121

Articulo 113º PERMISO PARA ASISTENCIA A LAS COMISIONES CONVENCIONALES 121

Artículo 114º CUOTA SINDICAL 122

Articulo 115º DERECHO USO DE CCT 122

Articulo 116º VITRINA SINDICAL 122

12

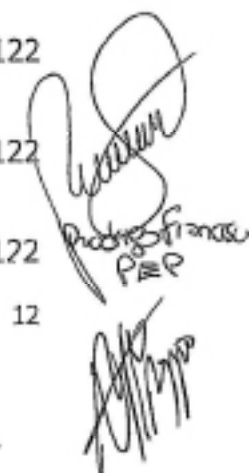

VANESA
SEPULVEDA


GERARDO OLIVERA
PER


GARCIA JUAN
ATE


SEPULVEDA
ATE
CAPDEVICOS


ORTIZ L.
EMILIO


FRANCISCO
PEREZ

Artículo 117º ESPACIO FÍSICO PARA USO GREMIAL 123

CAPITULO 2 123

FONDO ESTIMULO 123

Artículo 118º FONDO ESTIMULO 123

Artículo 119º DETRACCIONES 124

Artículo 120º CERTIFICACIÓN Y REVISION EN CASO DE DISCREPANCIAS 125

Artículo 121º SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO 125

Artículo 122º APORTES Y CONTRIBUCIONES 125

Artículo 123º EXCEDENTE 125

Artículo 124º PUBLICIDAD FONDO ESTIMULO 126

Artículo 125º LIQUIDACION FONDO ESTIMULO 126

CAPITULO 3 126

DISPOSICIONES TRANSITORIAS 126

Artículo 126º INTEGRACION DE LA COMISIÓN CONCILIADORA DE CONFLICTOS

LABORALES 126

Artículo 127º PERSONAL EN CARGOS EXCLUIDOS DEL CCT 127

Artículo 128º CONSIDERACIONES GENERALES 127

Artículo 129º PLAZOS PARA LA ELABORACIÓN 127


Unión
Sindicato

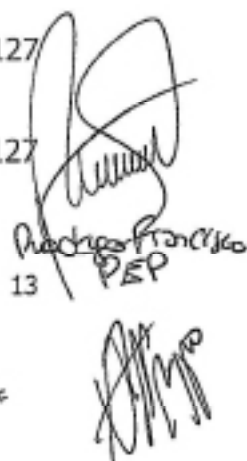

García, Ochoa
PEP


Zachary
Craw


S. U. P. E. N.
ATE


S. U. P. E. N.
ATE


S. U. P. E. N.
ATE


Pacheco Francisco
PEP
13

Artículo 130º CONTENIDO	128
Artículo 131º PROCEDIMIENTO PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	129
Artículo 132º PAUTAS PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO	129
Artículo 133º ACTUALIZACION DE BASICOS	130
ARTICULO 134º	130
ARTÍCULO 135º APLICACION DEL CCT	131
CAPITULO 3	132
DISPOSICIONES DE FORMA	132
Artículo 136º PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES	132
Artículo 137º CONSTITUCION DE DOMICILIO	132
Artículo 138º COMPETENCIA JUDICIAL	132

Vanessa
Serrano

Sebastián Oliva
PSP

Rosario
Upar

Patricia
UPCN

Escobar
ATE

Sebastián
A.P.

Cardenas
ATE

Rodrigo Frutos
PSP

Alfonso
emip

Amor

TITULO I

CAPITULO 1

AMBITO DE APLICACION

Artículo 1º PARTES INTERVINIENTES

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante CCT para los trabajadores de la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia del Neuquen, el Poder Ejecutivo Provincial y las Asociaciones Sindicales intervinientes Asociación de Trabajadores del Estado (A T E) y Union del Personal Civil de la Nacion (U P C N), en adelante "Los Sindicatos"

A los efectos del presente Convenio, defínase como "EL ORGANISMO" a la Subsecretaria de Trabajo u Organismo que lo reemplace o sustituya en el futuro

Artículo 2º OBJETIVOS COMUNES

El objetivo de las partes intervinientes en este CCT es el establecimiento de las relaciones laborales de los trabajadores del Organismo, creando un marco legal que garantice el pleno ejercicio de los derechos que le asisten a los trabajadores, procurando fortalecer la calidad institucional del Organismo

Para lograr estos objetivos, se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es

esencial en el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las partes intervinientes en este CCT que todos los trabajadores desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, saludable, próspero, sin discriminación y de respeto por la dignidad, aspirando a que su alta calificación laboral contribuya al fortalecimiento del Organismo

Las partes reconocen que habrá beneficios compartidos cuando el "Organismo" sea exitoso en el logro de sus fines, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos

Además, se ha establecido como ejes del CCT lo siguiente

a- Avanzar hacia un cambio de paradigma en la regulación de las relaciones laborales del Organismo, fundado en las sanas negociaciones y mediaciones permanentes

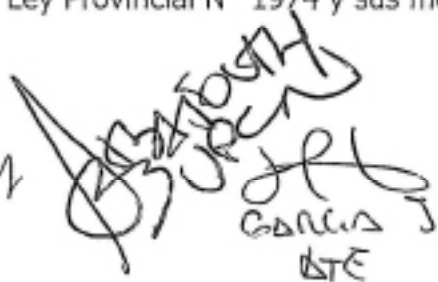
b- Asegurar el desarrollo de la carrera administrativa, basada en la igualdad de oportunidades, la capacitación permanente a fin de asegurar la idoneidad y la profesionalización de los trabajadores

Artículo 3° ENCUADRE

El presente CCT tiene como objeto regular las relaciones de empleo público entre El Organismo y sus trabajadores dependientes. Se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial N° 1974 y sus modificatorias


Unión Scouts


Unión Scouts


Sindicato de Empleados


Sindicato de Empleados


Sindicato de Empleados


Sindicato de Empleados


Sindicato de Empleados

Las disposiciones de este CCT, como asimismo las que se dicten en el futuro, referidas a las relaciones laborales de los trabajadores convencionados deben ajustarse a la normativa específica que regula las competencias del Organismo y las que establecen los mecanismos para aplicarse en el cumplimiento de sus fines

En tal sentido, son de aplicación obligatoria para este CCT las prescripciones contenidas en los Convenios N° 81, 129, 150, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (O I T) y la Ley Provincial N° 3468

Para los casos y situaciones no previstas en el presente CCT será de aplicación supletoria el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial (EPCAPP), o la normativa que en un futuro la reemplace. En ningún caso las disposiciones de este CCT limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador

Artículo 4° FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN

Las facultades de dirección y organización que le asisten a el Organismo en su carácter de empleador están excluidas de las disposiciones de este CCT

Son también de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras orgánicas y funcionales, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, teniendo el rol pleno de su gestión, conforme lo previsto en la Ley Provincial N° 3468 y sus normas modificatorias y complementarias

UATP
SEP. 1988

TOSM
UAW

UATP
SEP. 1988

SEP. 1988
ATE

SEP. 1988
ATE
SEP. 1988
ATE

SEP. 1988
ATE
Rodrigo Francisco

SEP. 1988
ATE

Artículo 5º VIGENCIA

El presente CCT tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir de su Homologacion

Dentro del plazo de ciento ochenta (180) dias corridos anteriores a su vencimiento, cualquiera de las partes podra solicitar la reapertura de la negociacion paritaria

Vencido el termino de este CCT, sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia un nuevo convenio colectivo de trabajo

Artículo 6º GARANTÍAS

En caso que el Poder Ejecutivo Provincial dispusiera la disolucion, absorcion y/o restructuración que implicara cambios en la dependencia administrativa del Organismo, los trabajadores convenionados conservaran todos los derechos adquiridos por el presente CCT, como así tambien sus beneficios salariales, salvo expresa conformidad del trabajador de adherirse a otras convenciones colectivas, hasta la extinción de su relacion laboral con el Estado Provincial

Artículo 7º ALCANCE

El presente CCT será de aplicacion a todos los trabajadores que cumplan tareas de forma normal y habitual en el Organismo, y que revistan en la planta permanente

Se encuentran expresamente excluidos

a) El Gobernador y Vicegobernador de la Provincia


CARLOS RODRIGUEZ
GOBERNADOR


TESIS
UPCH


CARLOS
ATE


CARLOS
ATE


CARLOS
UPCH


CARLOS RODRIGUEZ
GOBERNADOR


CARLOS RODRIGUEZ
GOBERNADOR

- b) Las personas que desempeñan funciones emanadas de eleccion popular
- c) Ministros, Secretarios y Subsecretarios
- d) Funcionarios de nivel Superior a partir de Director General
- e) Las personas que por disposicion legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquias equivalentes a los cargos mencionados
- f) Personal regido por contratos especiales
- g) Personal de planta politica

CAPITULO 2

PRINCIPIOS

Artículo 8° PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y TRATO

Son bienes juridicos especialmente protegidos en este CCT el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud fisica y mental de los trabajadores, la armonia entre quienes comparten un mismo ambiente laboral

El desarrollo de las relaciones laborales regidas por este CCT se sujetara a los siguientes principios

a) IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

Las partes acuerdan procurar la eliminacion de cualquier acto, medida o practica que produzca un trato discriminatorio de género, estado civil, sexualidad,

afiliación política, gremial, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedades, o cualquier otra acción u omisión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, durante la vigencia de la relación laboral

b) ERRADICACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL –
MOBBING

Las partes signatarias acuerdan en reconocer que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo son contrarios a los derechos humanos, ponen en riesgo la igualdad de oportunidades, y son inaceptables para lograr un trabajo decente, contraponiéndose a los principios éticos que rigen el empleo regulado por el presente convenio y, concuerdan en que esta se refiere a un conjunto de prácticas inaceptables, ya sea por acción, omisión o comportamiento o amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género

Reconociendo que la violencia laboral es una forma de abuso de poder, que tiene como finalidad la exclusión o sometimiento del otro. Que puede manifestarse como agresión física, acoso sexual o violencia psicológica. Que puede presentarse tanto en sentido vertical (ascendente o descendente) como entre pares. Que presenta consecuencias diversas para quien las padece, tanto físicas, como cognitivas, psicológicas, morales e interpersonales, dependiendo de diversos factores, entre

ellos la posibilidad de utilización de sus recursos, la situación vital preexistente y la duración en el tiempo del hostigamiento

La comisión de cualquier acto de violencia laboral configura falta grave en los términos del artículo 32 inciso e) del anexo de la Ley N° 25 164

c) PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA

Las partes signatarias garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las leyes nacionales N° 23 179 y 24 632 y el Decreto N° 254/98, y permanentes o de carácter temporal, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades

d) PROMOCION PARA LA INSERCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Las partes signatarias garantizan la promoción de políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidad, de manera que posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación reconocidas en la ley N° 22 431 y sus modificatorias

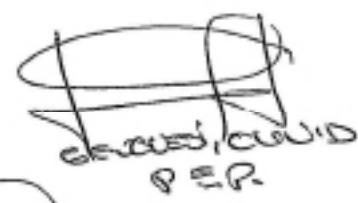

UAF
SEP. JUNIO 2013


UPR
CARIA
ATE


AIC


ATE


EMP


PER


UPR


PER



CAPITULO 3

COMISIONES CONVENCIONALES

Artículo 9° COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (C I A P)

A partir de la homologacion del presente convenio, se constituirá una Comision de Interpretacion y Autocomposicion Paritaria (CIAP), integrada por seis (6) miembros, tres (3) titulares y tres (3) suplentes por cada parte, designados por la Subsecretaria de Trabajo y por los Sindicatos respectivamente, estos ultimos designados conforme lo establecido por la Ley Provincial N°1974 (TO)

Los miembros de esta Comision seran trabajadores que presten servicios efectivos en "El Organismo" con conocimientos tecnicos y prácticos del Organismo que representan y del espiritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo, pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia

Esta comision dictara sus propias normas de organizacion y funcionamiento interno, asi como la reglamentacion respecto de la toma de decisiones Es condición indispensable para que esta comision pueda funcionar que las partes cuenten con las directivas expresas de quienes representan sobre los temas a tratar La CIAP se reunira a pedido de cualquiera de las Partes Intervinientes de este CCT Las resoluciones de la CIAP deberan adoptarse por consenso Se convalidará con norma legal especifica que avale el acuerdo alcanzado

Artículo 10º COMPETENCIAS

Ademas de las que se le asignen expresamente en este CCT, la comision tendra las siguientes atribuciones y funciones

- 1 Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las partes
- 2 Participar en el Regimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias
- 3 Analizar e interpretar las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, en relacion al punto anterior
- 4 Dar seguimiento a la aplicacion del presente CCT y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias, incorporando modernización y profesionalizacion de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de algunas de sus clausulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad
- 5 Recomendar las nuevas tareas que se creen y reclasificar las que experimenten cambios por efecto de las innovaciones tecnologicas o nuevas formas de organización
- 6 Intervenir en los siguientes casos

- ✓ En diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes

- ✓ En 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 A estos efectos podra designar mediadores "ad-hoc"

Cuando las partes agoten las instancias de esta Comision, se procedera de acuerdo a lo normado en el articulo 14° y siguientes de la Ley 1974

Artículo 11° COMISIONES

A partir de la homologacion del presente CCT, se constituiran las comisiones que se consideran a continuacion, conformadas por los miembros titulares y suplentes designados por la CIAP, dictaran sus propias normas de organizacion y funcionamiento interno y se reuniran cuando las necesidades lo requieran La CIAP, entendera como organo de alzada en los casos en que la reglamentacion establezca su intervencion El organismo garantizará el funcionamiento de las comisiones creadas en este Titulo, previendo el espacio fisico y recursos para el desarrollo de las mismas

Artículo 12° COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES

Esta comision estara conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el Organismo, y tres (3) por los sindicatos, estos ultimos designados conforme a lo establecido por la ley provincial N° 1974, y sus correspondientes suplentes

Los temas inherentes a esta Comision seran Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato

Sus recomendaciones, opiniones y decisiones deberan adoptarse por consenso, y no tendran caracter vinculante

Competencias.

a-Interceder ante la direccion de RRHH o el sector o área que la reemplace de la Subsecretaria de Trabajo para que, por su intermedio, los organismos provinciales supervisen la aplicacion de las normas vigentes en seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional, en el ambito de la Subsecretaria de Trabajo

b- Recomendar acciones a tener en cuenta en la planificacion anual de seguridad y salud ocupacional

c- Informar a la direccion de RRHH o el sector o area que la reemplace de la Subsecretaria de Trabajo sobre las no conformidades, condiciones riesgosas, y acciones inseguras de trabajo que surjan de las evaluaciones efectuadas

d- Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta comision

e- Elevar los informes correspondientes a la direccion de RRHH o el sector o area que lo reemplace, de la Subsecretaria de Trabajo

f- Intervenir, junto con el Organismo, en la seleccion de la indumentaria de trabajo y equipos de proteccion personales y colectivos, evaluando la calidad y aptitud de esos bienes en la instancia de aprobacion de la compra y al momento de la recepcion

g- Promover acciones para la integracion de los trabajadores con discapacidad

h- Promover el cumplimiento del Principio de no discriminacion, la igualdad de oportunidad y de trato, y las acciones tendientes a la proteccion y erradicacion de violencia laboral y de genero

i- Participar en el diseño de las especificaciones tecnicas de los elementos de proteccion personal e indumentaria de trabajo

j- Orientar, informar, y asesorar al trabajador que haya padecido discriminacion o violencia laboral

k- Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposicion fisica de las oficinas, reubicaciones y redistribucion de los trabajadores

Artículo 13° COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES

Esta comision estara conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el Organismo, y tres (3) por los sindicatos, estos ultimos designados conforme a lo establecido por la ley provincial N° 1974, y sus correspondientes suplentes

Los temas inherentes a esta comision seran ingresos, ascensos, promocion horizontal, regimen de concursos, evaluacion de desempeno y capacitacion

Sus recomendaciones, opiniones y decisiones tendran carácter no vinculante, en caso de existir acuerdo de partes se convalidara con norma legal especifica que avale dicho acuerdo


Luisa
Secretaria


Teresa
Villar


Comisión de Relaciones Laborales


CARLOS
ATE


Suplente
ATE
Comisión de Relaciones Laborales


Francisco
D=0


Secretario
PEP



Competencias

- a- Proponer ante la direccion de RRHH o el sector o area que la reemplace de la Subsecretaria de Trabajo, planes de capacitacion, inherentes al plan de carrera y fines de la Subsecretaría de Trabajo, para distintos sectores del organismo
- b- Participar en la planificación y diseño de procedimientos de los concursos de ingresos y promocion, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma imparcial y transparente
- c- Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de desempeño
- d- Dictaminar respecto a las observaciones e impugnaciones presentadas sobre las evaluaciones y demás competencias de esta comision
- e- Colaborar en la formacion y capacitacion de los trabajadores
- f- Podra, a los fines de no resentir el funcionamiento de las areas del organismo cuando se produzca una vacante, solicitar al área de RRHH o el area que la remplace a futuro, el inicio del proceso de concurso para cubrir la vacante producida en un plazo no mayor a 90 dias
- g- Establecer el Comité Técnico Evaluador para concursos
- h- Verificar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones
- i- Verificar que el proceso de impugnaciones se ajuste al reglamento del concurso

Artículo 14º COMITÉ TECNICO EVALUADOR

Constitución del comité Integración.

La Comisión de Relaciones Laborales establecerá un comité técnico evaluador cuando se genere y apruebe un concurso interno o externo. Estará integrado por dos partes "el Organismo" y "el Sindicato con representación mayoritaria en el organismo", conformado por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por el Organismo y tres (3) por el Sindicato Mayoritario. En todos los casos las partes nombrarán los correspondientes suplentes. Los miembros de este comité deberán ser empleados del organismo pudiendo cada parte integrante del mismo recurrir a asesores en la materia.

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

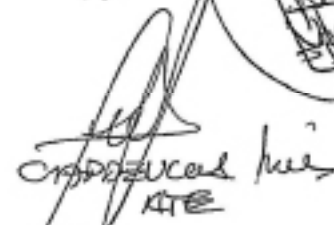
Todos los gastos que demande el funcionamiento del comité serán por cuenta del Organismo.

Competencias

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

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

- Controlar que se realicen las debidas comunicaciones de todos los procesos de los concursos
- Dictaminar respecto a las observaciones o impugnaciones presentadas
- Efectuar las observaciones que estimara necesarias sobre las evaluaciones realizadas
- Las definiciones de los concursos deberán ser enviadas a la comision de relaciones laborales para la prosecucion del acto administrativo pertinente

 Valeria S. J. V.
 J. J. V.
 J. J. V.
 J. J. V.
 J. J. V.
 J. J. V.
 J. J. V.
 J. J. V.



TITULO II

CAPITULO 1

CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

Artículo 15º REQUISITOS PARA INGRESAR AL ORGANISMO

Para producirse un Ingreso, debera contarse con la existencia previa de la vacante, debiendo el postulante reunir y cumplimentar los siguientes requisitos

- a) Ser argentino nativo, por opcion o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad
- b) Poseer aptitud adecuada y probada idoneidad para la funcion a desarrollar, que se acreditara mediante el regimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato, en el acceso a la función pública
- c) Aptitud psicofisica para la prestacion en el cargo o funcion
- d) Certificado de antecedentes penales nacional y/o provincial
- e) A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres, y con hasta cuarenta (40) años de edad los hombres Si el trabajador posee mas edad de la establecida, debera acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables y reconocidos a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicios de la caja en que haya realizado los aportes, siempre que restandolos de la edad cronologica

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

Handwritten signature and initials.

del trabajador, la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, no podran ingresar al Organismo

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos publicos durante el tiempo de la inhabilitacion
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administracion Publica Nacional, Provincial, Municipal o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente
- d) Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidas en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones
- e) El que tenga la edad prevista en la Ley Previsional para acceder al beneficio de la jubilación
- f) Los que hayan sido condenados por delitos de lesa humanidad o hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático
- g) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial
- h) El 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, Provincial, y el que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nacion Argentina

VANESA
SEPULVEDA

SEPULVEDA
D.E.P.

TESTADO
UPCW
FRANCISCO A

UPCW
ECONOMIA
ATE

SEPULVEDA
ATE
SEPULVEDA Luis
ATE

Handwritten signature

- i) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el artículo 36° de la Constitución Nacional, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto y/o conmutación de la pena
- j) El que haya sido condenado por delitos contra la Administración Pública con sentencia firme
- k) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas, con sentencia firme
- l) Quien se encuentre inscripto en el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género – Ley Provincial 3233

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

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

Artículo 16° RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL INGRESO AL ORGANISMO

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo "el Organismo" implementará un régimen de concursos para el ingreso del personal conforme a los siguientes objetivos

[Handwritten signature]
García
ATE

[Handwritten signature]
TEJADA
UPCW

[Handwritten signature]
BASTO
UPCW

[Handwritten signature]
García
ATE

[Handwritten signature]
SALVADO
ATE

[Handwritten signature]
GONZALEZ
ATE

[Handwritten signature]
Francisco
PEP
32

- a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente en materia de normas de administracion de Recursos Humanos
- b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, el mejor resultado conforme al interes particular del Organismo, adecuada preseleccion e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia en todo el desarrollo de los concursos
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando las reales necesidades del Organismo

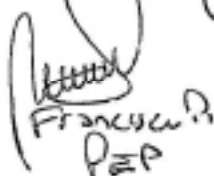
Artículo 17º INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador que ocupa un puesto en la estructura de la planta permanente comprendida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la persona que perteneciendo a su grupo familiar conviviente, o estando a cargo del trabajador, y habiendo sido designada por este/a en su declaracion jurada anual, podra de manera excepcional ingresar al Organismo, siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por concurso, en el nivel inicial del agrupamiento que corresponda

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


Unidad
Servicio




Francisco
PER


Suplen


ATE


Suplen
ATE


Suplen
ATE


Suplen
PER



El derecho al ingreso excepcional de este artículo, será ejercido por el beneficiario segun el orden de prelación declarado por el trabajador dentro del plazo de noventa (90) días desde la notificación. Cumplido dicho termino caducara el derecho a este beneficio

De manera excepcional si la vacante generada es del agrupamiento técnico o profesional, y el beneficiario no posea dicha formacion, siempre que la cobertura de dicha funcion resulte indispensable para el sector, el "Organismo" podra solicitar la generacion de una vacante, en el nivel I del agrupamiento que le corresponde a su formacion, dejando a disposicion la cobertura de la vacante de origen

Artículo 18° REINGRESO

Para el reingreso al Organismo se exigiran identicos requisitos que para el ingreso

Artículo 19° EGRESO

El trabajador dejará de pertenecer a la Administracion 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, 24 241, 24 577 o las normas que en el futuro las reemplacen

Cumplida la edad necesaria para el acceso al derecho de jubilación ordinaria el Poder Ejecutivo Provincial podra intimar al trabajador a iniciar los trámites tendientes a la obtencion de la misma

Artículo 20° PERIODO A PRUEBA- ADQUISICION DE LA ESTABILIDAD

Pasaran a ser trabajadores de la planta permanente, con estabilidad en el Organismo, los trabajadores que den cumplimiento a las siguientes condiciones

- a) Prestacion efectiva y continua de los servicios durante el periodo de prueba el que será de doce (12) meses improrrogables
- b) Aprobación, durante el periodo de prueba, de dos evaluaciones de desempeño previas al vencimiento del plazo Las mismas seran realizadas por el jefe inmediato y ratificadas por el superior jerarquico

El resultado de las evaluaciones antes mencionadas, acompañado del formulario de evaluacion de desempeño, sera informado a la comisión de Relaciones Laborales para su conocimiento

- c) No encontrarse inscripto en el registro de deudores alimentarios morosos En el supuesto de que el trabajador que se encuentre inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos al momento del ingreso al periodo de prueba, deberá presentar la orden judicial de suspension transitoria de su inclusion en dicho registro dentro de este periodo, en los terminos que preve el articulo 5° de la Ley 2322 Se deja de manifiesto que la designacion en la planta permanente quedara supeditada a dicha


VANESSA
SEPULVEDA


CARLOS J. BASSO
PER


FRANCISCO R.
PEP


CARLOS J.
BASSO


CARLOS J. BASSO
ATE


CARLOS J. BASSO
ATE



certificación, que acredite la regulación del cumplimiento de su deber alimentario

Aun cuando no se hubiese cumplido el plazo establecido en el inciso a), si las evaluaciones establecidas en el inciso b) resultan desfavorables para el/la trabajador/a, el periodo de prueba cesara, debiendo producirse la norma legal que determine la baja no generando derecho a indemnización alguna

Vencido el plazo establecido en el inciso a) y habiendo acreditado lo establecido en el inciso b), la autoridad competente ratificara, mediante acto administrativo expreso, la designación efectuada

Transcurridos treinta (30) días corridos del vencimiento del plazo mencionado, sin que se dictara el acto ratificatorio, la designación se considerara efectiva, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a)

Vencido el periodo de prueba y no habiéndose realizado las evaluaciones indicadas en el inciso b) se considerara aprobadas las mismas

Artículo 21° ESTABILIDAD LABORAL

Todos los trabajadores comprendidos en el presente CCT gozan de estabilidad laboral permanente, de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior y en las condiciones fijadas en la Constitución Nacional, Provincial y Convenio N° 81 de la

Organizacion Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley Nacional N° 14 329

La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado, y en la remuneracion, mensual, normal y habitual

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

La estabilidad no es extensiva al cargo o funcion, cuando se trate de cargo de conduccion, y es de aplicacion lo establecido por el regimen de Concurso y normas complementarias

CAPITULO 2

DERECHOS DEBERES PROHIBICIONES OBLIGACIONES

Artículo 22°. DERECHOS

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

- a) Retribución por sus servicios, con mas los adicionales, y bonificaciones vigentes, como las que correspondan en el futuro
- b) Estabilidad en los terminos de este Convenio Colectivo de Trabajo
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa
- d) Capacitacion permanente

- e) Libre agremiacion y negociacion colectiva
- f) Permisos y licencias
- g) Asistencia social para si y su núcleo familiar
- h) Compensaciones e indemnizaciones
- i) Interposicion de reclamos y recursos
- j) Renuncia
- k) El trabajador tiene derecho a obtener el beneficio de la jubilacion
- l) Condiciones y medio ambientes de trabajo dignos, libres de violencia
- m) Derecho a la informacion de conformidad con lo establecido por la Recomendacion N° 163 de la Organizacion Internacional del Trabajo (OIT)
- n) Derecho a la no discriminacion en todas sus formas
- o) Participacion, por medio de las Organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente CCT
- p) Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerrida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad
- q) Derecho a recibir elementos de Proteccion Personal (EPP) en caso de corresponder

Artículo 23º DEBERES

Sin perjuicio de los deberes que imponen las leyes, decretos y resoluciones especiales, los trabajadores están obligados a

- a) La prestacion efectiva del servicio con eficiencia, capacidad y dedicacion adecuada, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determine el Organismo
- b) Tener una conducta decorosa, leal y un comportamiento digno, con responsabilidad, que su condición de trabajador exige

- c) Conducirse con discrecion y cortesía en su relacion con la ciudadanía, receptor del servicio público brindado, conducta que debiera tener con sus superiores y compañeros
- d) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reuna las formalidades del caso y tenga por objeto la realizacion de actos del servicio compatible con las funciones del trabajador
- e) Rehusar dadivas, obsequios, recompensa y cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones
- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en ese estado, debido a su naturaleza o de instrucciones especiales, obligacion que subsistira aún despues de cesar en sus funciones
- g) Permanecer en el Puesto de Trabajo en caso de renuncia por el termino de treinta (30) dias corridos si antes no fuera aceptada su dimisión
- h) Declarar sus actividades a fin de dar cumplimiento al regimen de incompatibilidades establecidas en este CCT, para establecer si es compatible con el ejercicio de sus funciones
- i) Declarar bajo juramento su situacion patrimonial y modificacion ulteriores en la forma y tiempo que fije la autoridad competente, proporcionando los informes y documentacion que se le requieran
- j) Promover la instruccion de los sumarios administrativos de los trabajadores bajo sus ordenes, cuando así correspondiere
- k) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuacion pueda originar interpretaciones de parcialidad
- l) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre incompatibilidad y acumulacion de cargos
- m) Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquia
- n) Someterse a examen psicofisico cuando lo disponga la autoridad competente

[Handwritten signature]
VAYES
SERVANDO

[Handwritten signature]
GARCIA
J. A.

[Handwritten signature]
PESADA
UPAN

[Handwritten signature]
BARTOLUCCI
UPAN

[Handwritten signature]
GARCIA J.
ATE

[Handwritten signature]
SOLVINDA
ATE
CARRERA VICKS
ATE

[Handwritten signature]
CARRERA
EMILIO

[Handwritten signature]
FRONZOSI
REP
39

- o) Cumplir el horario de labor establecido
- p) Velar por la conservacion de los útiles, objetos y demas bienes a su cargo que integra el patrimonio del Estado y de los terceros que se pongan a bajo su custodia
- q) Usar, conservar y cuidar la ropa de trabajo y elementos de protección personal que le fueran asignados
- r) Asistir a los cursos de capacitación y programas de formacion que disponga el Organismo
- s) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o configurar delito

Artículo 24º PROHIBICIONES

Queda prohibido a los trabajadores

- a) Patrocinar tramites o gestiones referentes a asuntos de terceros que sean incompatibles con las funciones asignadas
- b) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres
- c) Recibir obsequios y/o dadas, en dinero o en especie, con motivo de sus funciones
- d) Efectuar entre si operaciones de mutuo dinerario que devenguen intereses
- e) Utilizar con fines particulares a los trabajadores del Organismo, como asi mismo los vehiculos y útiles de trabajo destinado al servicio oficial
- f) Valerse de los conocimientos directos o indirectos adquiridos en el desempeño de sus tareas y/o de las informaciones de la repartición, para fines ajenos al servicio
- g) Difundir, por cualquier medio y sin la previa autorizacion de los superiores, informes relativos a la esfera administrativa

[Handwritten signature]
SEPULVEDA

[Handwritten signature]
SEPULVEDA

[Handwritten signature]
SEPULVEDA

[Handwritten signature]
SEPULVEDA

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
SEPULVEDA

- h) Realizar propaganda o intimidación política, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualquiera sea el ámbito donde se realicen las mismas, esta prohibición no incluye el ejercicio regular de la acción política que el trabajador efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que se desenvuelvan dentro de un marco de medida y no contravenga a disposiciones establecidas en el CCT
- i) Realizar, mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia, cualquier acción con connotación sexual no consentida por quien la recibe, u hostigamiento moral, o cualquier otra conducta que pueda generar de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador y pueda afectar su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar

Artículo 25º OBLIGACIONES DEL ORGANISMO

Son obligaciones del Organismo

- a) Hacer cumplir las obligaciones establecidas en el presente CCT,
- b) Ofrecer las medidas de seguridad necesarias para garantizar la salud de los trabajadores y el normal desarrollo de las labores
- c) Garantizar al trabajador ocupacion efectiva, de acuerdo con su calificacion laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligacion
- d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las leyes, este CCT y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce integro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan
- e) Entregar al trabajador un certificado de servicios y remuneraciones al extinguirse la relación laboral o durante ésta, cuando medien causas razonables

4

- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por este para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por autoridad competente
- g) Garantizar la objetividad de sistemas de controles personales destinados a la proteccion de los bienes del "Organismo"
- h) Brindar a todos los trabajadores igual trato en identicas situaciones
- i) Garantizar el acceso profesional y la formacion en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato
- j) Informar mensualmente a las organizaciones sindicales signatarias, en forma fehaciente, de las bajas que se operen respecto de su padron de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilacion, renuncia al empleo o toda otra alteracion en la situacion de revista del trabajador

CAPITULO 3

LUGAR DE TRABAJO JORNADA LABORAL FRANCOS FERIADOS

Artículo 26º LUGAR DE TRABAJO

Se considera como lugar de trabajo, aquel en el cual cada trabajador del Organismo presta habitualmente servicios al momento de la puesta en vigencia de este CCT

Artículo 27º. JORNADA LABORAL GENERAL

La jornada laboral general se desarrolla de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias corridas, treinta y cinco (35) horas semanales

Artículo 28º HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo sera determinado por el Organismo de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climaticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geograficas, funciones, sectores laborales y temporadas anuales

Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21 00hs de un día y las 06 00hs del dia siguiente

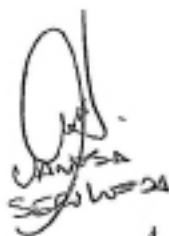
Artículo 29º JORNADAS LABORALES ESPECIALES

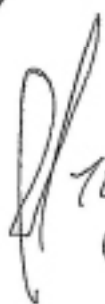
a) semana no calendaria*

Se entiende por semana no calendaria a la prestacion laboral en dias corridos, de lunes a lunes, que se brinda para garantizar una cobertura continua y permanente de servicios, durante las veinticuatro (24) horas, los trescientos sesenta y cinco (365) dias del año, con franco en cualquier dia de la semana segun diagramacion de turnos

El Organismo determinara los sectores y personal afectado a esta modalidad En cualquier situacion, será requisito certificar la prestacion laboral

La diagramacion de trabajo debera ser certificada por la maxima autoridad del organismo

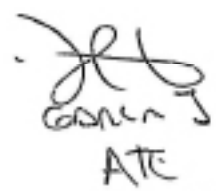

Carlos Sánchez


Tessa
UPCW


Carlos
PEP


UPCH


Sepúlveda
ATE


GARCIA
ATE


CARRERA
ATE


ENRIQUE


Francisco
PEP



El regimen de semana no calendaria se establecera con un maximo de cuarenta (40) horas semanales, en estos casos el limite maximo de la jornada laboral no podra exceder las ocho (8) horas diarias

Independientemente de la modalidad de prestacion a la que esté sujeto el trabajador, debera garantizarse que todos ellos laboren la misma cantidad de dias al cabo del año

b) Turno rotativo

Los trabajadores bajo el sistema de turno rotativo, prestaran servicios establecidos por diagrama considerando turnos diferenciados mañana, tarde y noche, con frecuencia semanal. El sistema rotacion de turnos se establece en funcion a la necesidad de garantizar continuidad y funcionalidad de determinados sectores y/o servicios

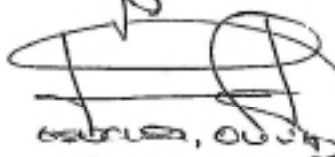
El/la trabajador/a tendra acceso y conocimiento pleno del diagrama de turnos correspondientes al periodo establecido con cinco (5) dias de antelacion como minimo

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


Vanessa
SE-UPAN


Teresa
UPAN


Patricia
UPAN


Carlos, OUS
P.E.R.


SC-Planta
ATG


Carlos
ATE


Francisco
ATE


Francisco
ATE


Francisco
PER



c) 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 elevara a la autoridad máxima del Organismo a los efectos del dictado de la correspondiente norma legal que lo resuelva

La jornada de labor de tiempo reducido consta de una prestación laboral de cinco (5) horas diarias y veinticinco (25) horas semanales, el que será cumplido en las primeras cinco horas de la jornada laboral general

Artículo 30º HORAS SUPLEMENTARIAS

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el personal fuera del horario de la jornada laboral establecida en este Título, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III, del presente CCT

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando por necesidades de servicio sean requeridas. No procederá el pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, las que se acumularán en el mes para su pago al completarse la/s hora/s entera/s

Sólo podrá disponerse la realización de horas suplementarias, atendiendo a un criterio de estricta contención de gastos, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador o trabajadora, y de acuerdo a las autorizadas presupuestariamente por los organismos de control

Artículo 31º GUARDIAS PASIVAS

Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del personal para la prestación de servicio fuera del horario de su jornada laboral. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por el organismo, respetando la equitativa distribución del trabajo y las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional, con un límite máximo de diez (10) días de guardia mensuales por trabajador/a.

La presente Bonificación será abonada conforme a lo establecido en el Título III, del presente CCT.

Si durante su Guardia Pasiva, el personal fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias de acuerdo a lo establecido en el Título III.

Artículo 32º FRANCO COMPENSATORIOS

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

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

Unidad
Servicio
CCT
G
CCT
G
CCT
G

Resolución
CCT

BAJO
AS
UPCN

SE
AIE

GARCIA
AIE

EXPEDIENTES
AIE

FRANCO
REP
46

Artículo 33º FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES

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

Al personal que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este dia, se le otorgara un franco compensatorio

Queda especificamente incluido como jornada no laborable el 27 de junio, "Dia del Empleado Publico Provincial"

CAPITULO 4

Artículo 34º CAPACITACION

La capacitacion permanente debe constituir un sistema que facilite la adaptacion de los recursos humanos a las necesidades de la estructura de la Organizacion y a los cambios tecnologicos, brindando la oportunidad a los trabajadores de perfeccionar sus capacidades personales

El Organismo elaborara un Sistema de Capacitacion Continua (S C C) que sera un Sistema de Deteccion de Necesidades, Planificacion de las Acciones y Gestion, organizado bajo el concepto de mejora continua

El Organismo proveera de los medios necesarios para el desarrollo de este Sistema y sus Planes Anuales

Handwritten signature and text: "Vargas", "Se pulso", "GUSTAVO CORDOBA", "630"

Handwritten signature and text: "FERRER", "UPCW"

Handwritten signature and text: "FERRER", "UPCW"

Handwritten signature and text: "CORREA J.", "ATE"

Handwritten signature and text: "SEPULVEDA", "ATE"

Handwritten signature and text: "CARPULLO", "ATE", "Emilia"

Handwritten signature and text: "Francisco", "PSP", "47"

Objetivos del S C C

- Formar y perfeccionar al personal en una cultura de gestión a los efectos de mejorar un servicio modelo
- Satisfacer las necesidades existentes de capacitación del personal
- Ofrecer al personal la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función
- Preparar al personal para el desarrollo de su carrera laboral
- Brindar al personal capacitación para el acceso a los cargos de conducción
- Acreditar saberes y habilidades del personal
- Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño

Este Sistema estará estructurado por áreas de capacitación construidas sobre trayectos modulares que a su vez deriven en acciones de construcción de los conocimientos evaluables en cada puesto de trabajo

Se estructuraran tres AREAS FUNDAMENTALES

- a) **Áreas de Capacitación.** Definen el para que del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencia. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los resultados esperados
- b) **Módulos de Capacitación** Definen el qué del aprendizaje. Qué saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al Sistema de Capacitación Continua y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos del Organismo
- c) **Cursos de Capacitación** Definen el cómo del aprendizaje. En que modalidad se desarrollarán las acciones que sostendrán la construcción de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con "la formación y actualización para el puesto de trabajo". Son la "puesta en práctica" del Plan

de Capacitacion A los fines de dicho Sistema se incluyen cursos o actividades capacitadoras para cada sector del organismo

- d) **Plan Anual de Capacitación** Define al conjunto de Cursos a dictarse anualmente ordenados sistemáticamente

En el marco del derecho a la capacitacion, el Organismo debera prever en la disponibilidad de la partida presupuestaria prevista en el articulo 4 de la ley 2279

- a) La participacion en cursos de perfeccionamiento dictados con el proposito de mejorar la eficacia del Organismo
- b) Acceso a la adjudicacion de becas, ayudas y/o financiamientos para el perfeccionamiento o capacitacion proveniente de Organismos Externos Los trabajadores deberan remitirse a la Comision de Relaciones Laborales para que esta determine la viabilidad

En los casos de Capacitación o Formación específica en distintos temas o areas, el Organismo esta facultado para celebrar con los trabajadores beneficiados, convenios de permanencia en el puesto de trabajo que motiva la capacitacion

El Organismo debera garantizar a cada trabajador, al menos un curso de capacitación al año, asi como tambien que toda capacitacion brindada sea dentro del horario laboral del trabajador

Artículo 35º ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

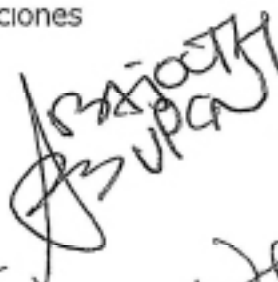
"El Organismo" entregara a sus trabajadores los elementos de proteccion personal (E P P), la ropa de trabajo y calzado, acorde al puesto laboral, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de caracter personal y obligatorio

La provisión de estos elementos se ajustará a los siguientes principios

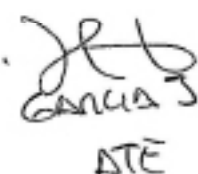
- a) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, calzado y elementos de protección personal (E P P) a adquirir, deberá ajustarse a la normativa vigente y según especificaciones que serán elaboradas en la Comisión de Condiciones Laborales
- b) La entrega de la ropa de trabajo, y elementos de protección personal (EPP) se efectuara dos (2) veces al año, una invernal y una estival. Cada una de las entregas constara de dos (2) mudas de ropa de trabajo. El acto de entrega de la misma se realizara con participación de los delegados gremiales
- c) La ropa provista por el "Organismo" solo podra llevar como identificación exterior un PIN en el frente con la identificación del organismo
- d) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estara a cargo del trabajador
- e) Los trabajadores tendran la obligacion de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada por el organismo
- f) En caso que, antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado, o elemento de protección personal se deteriorara, el "Organismo" evaluara la reposición por deterioro, debiendo entregar el trabajador el elemento dañado
- g) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, este podra reclamar ante el area de recursos humanos a fin que se le brinde la cantidad adicional, con intervención del Comité de Condiciones Laborales
- h) Si el "Organismo" no brindara elementos de protección personal adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedara eximido de cumplir con sus funciones


J. Sepúlveda
UPCA


J. Sepúlveda
UPCA


J. Sepúlveda
UPCA


J. Sepúlveda
ATE


J. Sepúlveda
ATE


J. Sepúlveda
ATE


J. Sepúlveda
PEP


J. Sepúlveda
PEP


J. Sepúlveda

CAPITULO 5

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 36º CONSIDERACIONES GENERALES

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

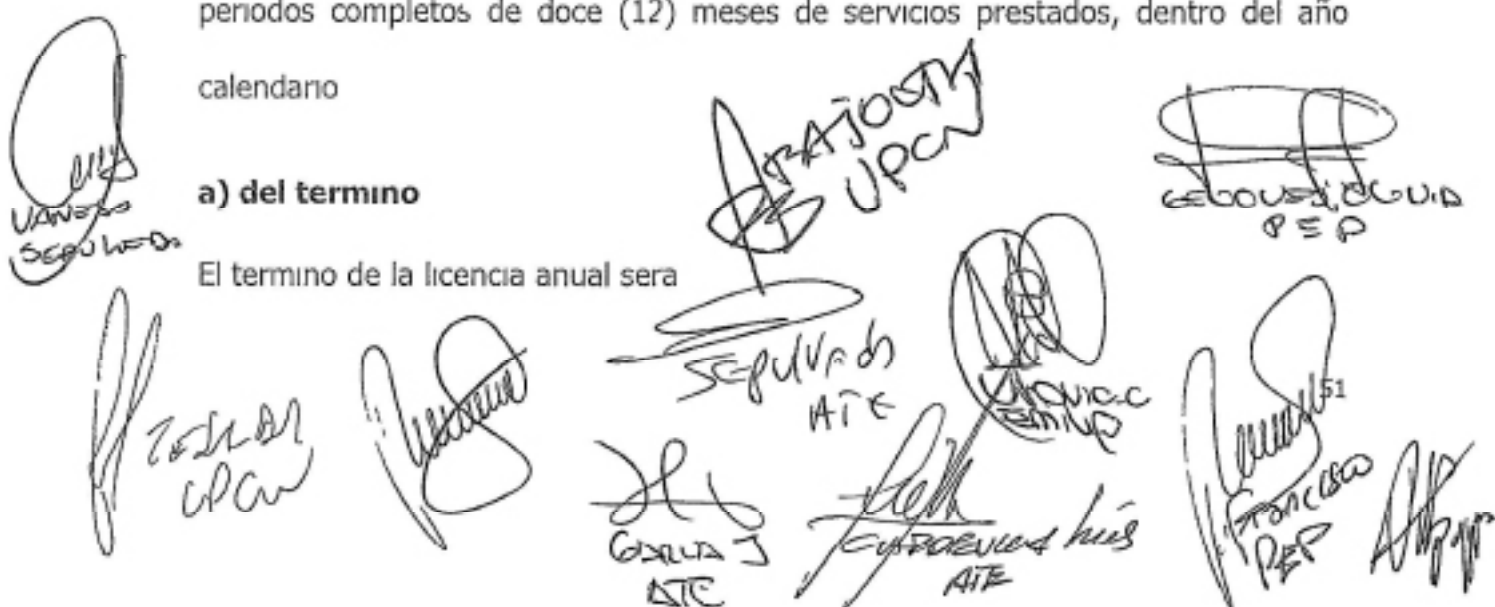
- a) Ordinarias
- b) Extraordinarias
- c) Especiales

Artículo 37º LICENCIA ORDINARIA (VACACIONES)

La licencia por vacaciones se concedera obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) períodos por razones de servicio, con arreglo a los turnos que establezca el Organismo a cuyo efecto se considerará – en lo posible- las necesidades del trabajador, quien prestara su conformidad y se acordara 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

a) del termino

El termino de la licencia anual sera


The bottom section of the document contains several handwritten signatures and official stamps. From left to right, these include:
1. A signature with the text 'Varios Seguros' below it.
2. A signature with the text 'ZOLA WCA' below it.
3. A signature with the text 'GARCIA J ATE' below it.
4. A large, stylized signature with the text 'UPCN' and 'ATE' below it.
5. A signature with the text 'GARCIA J ATE' below it.
6. A signature with the text 'Francisco PEP' below it.
7. A signature with the text 'Francisco PEP' below it.
8. A signature with the text 'Francisco PEP' below it.
9. A signature with the text 'Francisco PEP' below it.
10. A signature with the text 'Francisco PEP' below it.

- 1) de diez (10) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea igual o mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años,
- 2) de quince (15) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años
- 3) de veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad del trabajador supere los diez (10) años, incrementando en un (1) día hábil por año de antigüedad

b) del cómputo de antigüedad

Para establecer la antigüedad del trabajador, se computaran los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho el cómputo de servicios en la respectiva Caja de Previsión Social

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente Caja extienda las respectivas certificaciones, los trabajadores deberán presentar una declaración jurada, acompañada de una constancia extendida por el o los empleadores, sujeta a la pertinente certificación documental en la que se justifiquen los servicios prestados a partir de los dieciocho (18) años de edad

En caso de que dentro del año calendario, el trabajador cumpliera una antigüedad que diera derecho a un término mayor de licencia anual, se computará el término mayor para el otorgamiento de la licencia respectiva

[Signature]
V. J. S. S. S.
SEP. J. S. S. S.

[Signature]
T. S. S. S.
UPCN

[Signature]
P. J. S. S.
UPCN
[Signature]
Francisco H.
PER

[Signature]
S. S. S. S.
ATE
[Signature]
G. S. S. S.
ATE

[Signature]
S. S. S. S.
ATE
[Signature]
S. S. S. S.
ATE

[Signature]
S. S. S. S.
P. E. P.

[Signature]

c) De las licencias no utilizadas

Los periodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido usar su licencia anual por disposicion de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendra derecho a que, en el proximo periodo, se le otorgue la licencia reglamentaria con mas los dias que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podra aplazarse una misma licencia del trabajador dos años consecutivos.

A los efectos del computo de la caducidad de las licencias no utilizadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el inciso d) del presente articulo. (De la interrupcion de las licencias)

d) De la interrupción de las licencias

La licencia anual del personal sólo se interrumpirá en los siguientes casos:

1. Por enfermedad
2. Por razones imperiosas del servicio
3. Por Fallecimiento de Familiar

En supuesto del inciso 1, será de aplicacion lo establecido en Licencias extraordinarias, en los articulos 39º y 40º, y en el caso 2, si fundamentadas razones de servicio llevan a un trabajador a postergar el goce de la totalidad de su licencia sera de aplicacion lo establecido en el punto c) De las licencias no

utilizadas, del presente artículo. En el caso del inciso 3, será de aplicación lo establecido en este título, Artículo 54º licencias especiales, inciso b) Fallecimiento de familiar. El Organismo debe garantizar el goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el personal y el jefe inmediato.

e) Días de viaje

A los días de licencia ordinaria que a cada trabajador le corresponde, se le agregará el tiempo normal empleado en los días de viaje de ida y vuelta, hasta y desde el lugar de destino.

Los días de viaje usufructuados en días hábiles se regirán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

Más de 200 km un (1) día de viaje

Más de 400 km dos (2) días de viaje

Más de 1000 km tres (3) días de viaje

Este beneficio se otorgará en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario. A los efectos de su justificación, el trabajador deberá presentar constancia escrita, extendida por autoridad competente que certifique su permanencia en el destino declarado, o cualquier documento nominal que de cuenta de la permanencia en el destino declarado.

f) Licencias simultaneas

Al trabajador 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

g) Licencias de cónyuges

En el caso de que ambos conyuges sean trabajadores de la Administracion Pública Provincial, los titulares de los distintos Organismos deberán coordinar sus resoluciones de modo que la licencia sea concedida a ambos en un mismo turno

Si solo uno de los cónyuges prestara servicios en la Administración Pública Provincial y el otro lo hiciera en otra actividad, sea publica o privada en relacion de dependencia, la autoridad procurará que coincidan en un mismo tiempo los respectivos otorgamientos de licencia, de modo de preservar la unidad del nucleo familiar en el periodo de descanso

Artículo 38º LICENCIAS EXTRAORDINARIAS

No se requiere antigüedad en el Organismo para tener derecho a las licencias que se detallan a continuacion

Durante el uso de las licencias con goce de haberes se percibira un sueldo igual al que corresponderia percibir si no se estuviera de licencia, incluyendose todas las bonificaciones, y asignaciones habituales

Artículo 39º LICENCIA POR CORTO TRATAMIENTO DE LA SALUD

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio, se concedera hasta cuarenta y cinco (45) dias corridos de licencia medica por año calendario, en forma continua o discontinua, con percepcion integra de haberes Vencido este plazo se debe necesariamente dar intervencion a la autoridad competente para que determine si corresponde una prorroga de esta licencia

Se podra prorrogar esta licencia por unica vez, por igual periodo como máximo y en las mismas condiciones previstas Luego sera de aplicacion el regimen para licencia por tratamiento de salud de larga duracion

Articulo 40º LICENCIA POR LARGO TRATAMIENTO DE LA SALUD

Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalizacion o el alejamiento del trabajador por razones de profilaxis y seguridad, se concedera hasta dos (2) años de licencia, en forma continua o discontinua, para una misma o distinta afeccion, con percepcion integra de haberes

Esta licencia podra ser ampliada por el plazo de un (1) año, con percepcion íntegra de haberes, en caso de que el trabajador sufra graves padecimientos que imposibiliten retornar a sus labores, debiendo la Junta Medica, certificar tal circunstancia con la intervencion de su competencia

Durante el primer semestre de este periodo de gracia, la Junta Medica debera determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el trabajador, al finalizar la licencia, debera a) retornar a sus tareas con jornada laboral normal, b) retornar a sus tareas con jornada laboral reducida, c) readecuacion de tareas, d) jubilacion por incapacidad

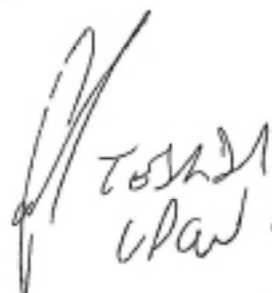
Por disminucion de la capacidad laboral del trabajador, previa determinacion de la Junta Medica, debera ser reubicado a un puesto acorde a sus aptitudes, no pudiendo sufrir reduccion en su remuneración

El personal que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar estos beneficios hasta haber transcurrido cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Medica Permanente

Artículo 41º ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad laboral, el trabajador gozara de Licencia por Enfermedad Profesional de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24 557 y su decreto reglamentario 658/96 y sus modificaciones


JANET
SECRETARIA


TOSHI
CPA


FRANCISCO B
PEP


SEPTIMO
ATE


GARCIA
ATE


APRILIA
ATE


GARCIA
PEP



Artículo 42º LICENCIA ESPECIAL PARA CONTROLES DE PREVENCIÓN Y PERMISOS PARA ASISTIR A CONTROLES MÉDICOS.

Los trabajadores comprendidos en el presente CCT tienen derecho a 1 (un) día por año calendario de licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención y controles médicos

DE LAS LICENCIAS PARENTALES

Sera de aplicación lo establecido en la Ley Provincial 33 587, con las adecuaciones que en cada caso se establecen a continuación

Artículo 43º LICENCIAS POR NACIMIENTO

Las licencias por nacimiento para personas gestantes y no gestantes se rigen por los siguientes incisos

a) Duración

La licencia para la persona gestante es de ciento cincuenta (150) días corridos con goce íntegro de haberes. La licencia deberá iniciarse al menos treinta (30) días antes de la fecha probable de parto. En todos los casos, la licencia posterior a la fecha del parto debe ser de noventa (90) días corridos, como mínimo

La licencia para persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante es de sesenta (60) días corridos con goce íntegro de haberes a partir del día de nacimiento del/la hijo/a o podrá ser usufructuada a partir de la fecha de

finalizacion de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida
Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) dias corridos sin goce de
haberes

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite
deberá actualizar la declaracion Jurada de Cargas Familiares – Anexo II – de la
Disposicion N° 03/16 o la que en el futuro la reemplace, consignando en ella a la
persona a la cual se le brindara el acompañamiento previsto en la Ley y
acreditando mediante la documentacion medica correspondiente el nacimiento

Esta licencia podrá ser usufrutuada una sola vez al año y solo a continuacion del
nacimiento

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

b) Nacimiento pretérmino

En el caso de nacimiento pretermino, se deben acumular al descanso posterior los
dias de licencia no gozados antes del parto, a efectos de completar los cientos
ochenta (180) dias con goce integro de haberes

En el caso de nacimiento prematuro, la licencia de ciento ochenta (180) dias
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 termino de treinta y siete (37) semanas de gestacion y la edad de gestacion La licencia para la persona no gestante, conyugue, conviviente o acompañante se extenderá treinta (30) dias corridos con goce integro de haberes

c) Parto múltiple

En el caso de parto multiple, la licencia mencionada de los incisos a) y b) se amplia treinta (30) dias corridos mas con goce integro de haberes para la persona gestante

La licencia para la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante se extendera treinta (30) dias corridos mas con goce integro de haberes

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica

En el caso de nacimiento con malformaciones congenitas certificadas por autoridad médica, las cuales afectan la sobrevida y la calidad de vida del/a recién nacido/a, y requieren, un mayor cuidado y atencion parental y tratamiento medico o quirurgico segun el caso, la licencia para la persona gestante puede ampliarse a doscientos diez (210) dias corridos con goce integro de haberes En el caso de la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante, la licencia se extendera a ciento ochenta (180) días corridos con goce integro de haberes

e) Transferencia de días de licencia persona gestante

En todos los casos, la persona gestante puede optar por transferir los ultimos treinta (30) dias corridos de su licencia posparto con goce integro de haberes a la

persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante, sumandose a la licencia establecida, si este es trabajador/a convencionado/a La notificación debe ser informada por ambos trabajadores al area de RRHH correspondiente

f) Licencia extra persona no gestante

En aquellos casos que la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante solicite la licencia extra de treinta (30) dias corridos con goce integro de haberes para ser utilizada en cualquier momento del primer año de vida del/la nacido/a, debera acreditar la necesidad correspondiente para usufruirla mediante constancia médica

Artículo 44º LICENCIA POR ADOPCIÓN

Quien adopte a un/a niño/a o adolescente tendra derecho a una licencia de doscientos diez (210) dias corridos con goce integro de haberes La licencia por adopcion 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 adopcion

En todos los supuestos, en el caso de adopciones multiples, se acumulara una licencia de treinta (30) dias corridos con goce integro de haberes por cada niño/a o adolescente adoptado/a despues del primero

En el caso de un/a niño/a o adolescente con discapacidad o enfermedad cronica, se debe acumular a los plazos previstos en el presente articulo, una licencia de

ciento ochenta (180) días corridos con goce íntegro de haberes a la licencia por adopción

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

El/la co-adoptante que no usufructue 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. Así mismo, 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 RRHH correspondiente

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

En todos los casos de fallecimientos de un/a adoptante, la licencia por adopción del/la adoptante superstita 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 Vinculación (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el periodo de vinculación. En todos los casos, el Registro o la autoridad competente, cuando se trate de otros distritos del país, entregará constancia del día y horarios como justificación del uso de los días de licencia correspondientes al periodo de vinculación

Artículo 45º LICENCIA POR CUIDADO/ACOMPañAMIENTO DE UNO A MÁS NIÑOS/AS O ADOLESCENTES CON MODALIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR TRANSITORIA

Quien reciba a un niño/a o adolescente, con modalidad de convivencia transitoria en los términos del artículo 32 inc 4) de la Ley 2302, mediante acto administrativo de la autoridad de aplicación de la referida Ley, tendrán derecho a una licencia extraordinaria de quince (15) días corridos a partir del primer día hábil posterior al acogimiento

Cuando este fuera múltiple la licencia se ampliará en cinco (5) días más por cada niño/a o adolescente a partir del primero

Así mismo, mientras dure el albergue, se harán extensivas a este vínculo las licencias previstas para cuidado y atención del grupo familiar

La persona que se encuentra en periodo de amamantar, tiene derecho a una reduccion horaria, con posibilidad de transferir la misma a la persona no gestante, conyuge, conviviente o acompañante, con arreglo a las siguientes opciones

- Este permiso se debe otorgar por un periodo de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminacion de la licencia prevista en este CCT

En el caso de que, en la pareja parental, ambos/as sean trabajadores/as convencionales/as, solo uno/a de ellos/as podra usar el permiso segun su criterio de organizacion familiar. La opcion debe ser notificada de forma fehaciente al area de RRHH.

de RRHH

Handwritten signature: *[Signature]*

3469
VPC


 Gaurav
 ATE

Scpolved
ATC

Uranus
amip

Scpolved, huc
ATC

64 PEP

Artículo 47º PERMISO PARA LA ATENCION DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL

Los trabajadores a quienes se le haya entregado la guarda de un/a lactante con vistas a si adopción tendrán derecho al permiso mencionado en el articulo anterior Este se debe otorgar hasta los dos (2) años de edad del/ lactante En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores convencionados, solo uno de ellos podra usar el permiso segun su criterio de organizacion familiar La opcion debe ser notificada de forma fehaciente al area de RRHH

Artículo 48º PERMISO PARA EL PERIODO DE ADAPTACION ESCOLAR DE HIJOS

Los trabajadores/as podrán obtener permiso de horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual del jardin maternal, del nivel inicial y/o 1º grado del nivel primario, para la adaptacion escolar de los menores de edad, debiendo acreditar fehacientemente el periodo de adaptacion mediante certificado emitido por el establecimiento escolar al que concurra/n

En caso de que ambos trabajadores que ejerza la responsabilidad parental, pertenezcan a la Administracion Publica Provincial, solo se otorgara el permiso a uno/a de ellos/as

[Handwritten signatures and initials are present below the text, including:]
VARGAS SEPULVEDA
GARCIA ATE
SEPULVEDA ARG
GARCIA ATE
FRANCISCO B PEP
65

Artículo 49º PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO

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

Artículo 50º LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA

Por tratamiento con tecnicas de reproduccion médicamente asistida el trabajador dispondra de la totalidad de la licencia necesaria cuando mediare prescripcion medica expresa. Su conyuge, conviviente o acompañante contara con dos (2) días con un maximo de seis (6) dias por año para el cuidado o acompañamiento. La licencia será de tres (3) dias con un maximo de diez (10) días por año, en el caso de que tengan hijos/as menores de edad a cargo.

Artículo 51º LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO

En caso de interrupcion del embarazo, tanto voluntaria como involuntaria, la persona gestante tendrá derecho a gozar de una licencia de treinta (30) dias corridos con goce integro de haberes a partir de la fecha de interrupcion. Dicha licencia se podrá extender por un periodo de treinta (30) días con goce de integro de haberes adicionales a la licencia original, bajo certificacion y diagnostico medico que lo justifiquen.

Artículo 52º. LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO

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

Artículo 53º. LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO

- a) Se otorgará un permiso especial a todo/a trabajador/a para los tramites tendientes al tratamiento de hormonizacion
- b) Se otorgara un permiso especial a todo/a trabajador/a para el tratamiento de hormonizacion, conforme prescripcion medica
- c) Se otorgara una licencia con goce integro de haberes según prescripción medica, a todo/a trabajador/a que opte por realizar una cirugía corporal conforme Ley 26 743

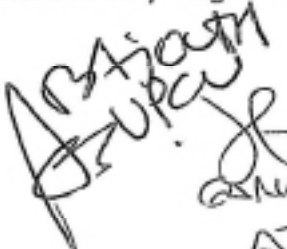
Artículo 54º LICENCIAS ESPECIALES

Desde el día de su ingreso el trabajador tendra derecho a usufructuar de licencias en los casos y por el termino de días que se detallan a continuacion

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


Varios
Seguros


Taller
Plan


ANNA J.
ATE

GARCIA ALONSO
PER


Sepúlveda
ATE

GARCIA LUIS
ATE


GARCIA
ATE

FRANCISCO
PER



a) Por Matrimonio

1- Corresponderan diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. En este caso el plazo para usufructuarla no podrá exceder los doce (12) meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra licencia, pudiendo ser otorgada conjuntamente con la licencia anual ordinaria.

2- El trabajador podrá usufructuar de un (1) día de la licencia por matrimonio de sus hijos/as. Este beneficio podrá usarse únicamente el día del enlace.

b) Por Fallecimiento

Corresponderan

1. Treinta (30) días corridos por deceso de cónyuge o conviviente, padres/madres, hijos/as y/ o menores bajo guarda legal.
2. Quince (15) días corridos por deceso de hermano/a.
3. Diez (10) días corridos por deceso de abuelos o nietos.
4. Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines de primer o segundo grado.
5. En caso de que el trabajador deba desplazarse se le otorgaran los días de viaje, de forma excepcional, de acuerdo a la escala establecida en el presente CCT, contra presentación de la documentación correspondiente. Dicho permiso será independiente a los días de viaje de la licencia anual ordinaria.

c) Atención de familiar enfermo.

Por la atención de un integrante del grupo familiar enfermo, corresponderan hasta veinte (20) días laborales continuos o discontinuos por año calendario. La misma

se hara extensiva a familiares cercanos (padres/hijos/hermanos/abuelos/nietos) no convivientes, previa acreditacion de la enfermedad y justificacion de la necesidad de la presencia del trabajador ante el área de Recursos Humanos de "El Organismo" En todos los casos, el trabajador deberá justificar con certificado medico la circunstancia

En caso que el trabajador deba desplazarse a mas de 400 kilometros por esta circunstancia, se le otorgaran de modo excepcional, dias de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente CCT, contra presentacion de la documentacion respaldatoria

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el trabajador gozara de hasta noventa (90) dias hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentacion de certificado medico correspondiente Superado dicho lapso, y si la convalecencia persiste, la Junta Medica controlara el certificado que justifique la pertinencia de ampliar el plazo anterior

d) Exámenes Universitarios, Tercarios y Secundarios

Se concedera licencia con goce de haberes, hasta veintiocho (28) dias laborables anuales, al trabajador que curse 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, otorgado por la autoridad del establecimiento educativo correspondiente

Este beneficio sera acordado en los plazos máximos de hasta siete (7) dias laborales cada vez

En caso que el trabajador deba desplazarse a mas de 400 Km por dicho examen, se le otorgaran de modo excepcional, dias de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente CCT, contra presentacion de la documentación respaldatoria

e) Actividades culturales, científicas y deportivas

El trabajador podra solicitar licencia con goce de haberes cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos, artisticos o participar en conferencias/congresos de esa índole, en el pais o en el extranjero, como asi tambien para mejorar su preparación técnica, profesional, o para cumplir actividades culturales o deportivas

La misma podrá ser concedida, pero por un termino no mayor de un (1) año, cuando existan probadas razones de interes politico en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al pais En todos los casos se tendran en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del trabajador y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su mision

Para el caso de las actividades deportivas el trabajador que sea deportista o aficionado, y deba intervenir en competencias regionales, nacionales o internacionales, podra solicitar licencia con goce de haberes, como asi también podran hacer uso de esta licencia los dirigentes, representantes, entrenadores/as,

arbitros y jueces/zas, en ocasion de asistir segun sus funciones a competencias, cursos, capacitaciones, asambleas y/o reuniones deportivas

f) Asuntos Particulares

Fuera de los casos de licencia expresamente contempladas, podran justificarse excepcionalmente, las inasistencias del trabajador motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor

El permiso será de no mas de doce (12) días en el año calendario, y no podrá exceder de dos (2) dias por mes

g) Dadores de sangre, Organos y Tejidos

El trabajador que realice una donacion sangre, organos o tejidos dispondra de la totalidad de la licencia necesaria para dicha donación, lo que deberá ser debidamente certificado por autoridad competente

h) Inasistencias injustificadas

Las inasistencias injustificadas al trabajo que no esten encuadradas en las situaciones contempladas en este Capítulo, daran motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el día de los haberes, a opcion del trabajador, no pudiendo exceder los seis (6) dias al año


L. M. S. S. S. S.


L. M. S. S. S.


L. M. S. S. S.


L. M. S. S. S.


L. M. S. S. S.


L. M. S. S. S.


L. M. S. S. S.



i) Licencia por situaciones de violencia

Se otorgara esta licencia a toda persona que sea victima de violencia familiar o de genero, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes 2785 y 2786 de la Provincia de Neuquén

Para hacer uso de esta licencia el trabajador/a debera acreditar la situacion mediante certificación medica y/o justificacion emitida por los servicios de asistencia y atencion a victimas de violencia y/o constancia del Poder Judicial

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de dias La documentacion debera ser presentada en un plazo no mayor a 72 hs habiles ante Recursos Humanos quien, evaluara y otorgara los dias solicitados

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

Todas las dependencias, organismos y trabajadores que participen en el marco de la tramitacion de la licencia para las victimas de violencia, deberán preservar el derecho a la intimidad del trabajador y guardar estricta reserva sobre la documentación e informacion a la que accedan, las que tendran caracter reservado y confidencial


Vanesa Sereno




UPC


Francisco
PEP


García
ATE


SC Pulido
ATE


Chronic
P = P



j) Mudanza

Se concederán dos (2) días corridos de permiso al trabajador que tenga que mudarse de vivienda, dentro o fuera de la Provincia

El permiso deberá ser debidamente justificado mediante la siguiente documentación

- 1) Cambio de domicilio,
- 2) Constancia de altas de servicios,
- 3) Contrato de locación,
- 4) Certificado policial del nuevo domicilio

k) Exámenes por concurso por carrera administrativa o cargo de conducción del organismo

El trabajador incluido en el presente convenio colectivo de trabajo tiene derecho a usufructuar esta licencia con goce de haberes el día del examen, mas un (1) día hábil por estudio, sirviendo como constancia de la asistencia al mismo la planilla de control del área de RRHH del Organismo

l) Licencia para familias de Niñas, Niños y Adolescencia con diagnóstico de cáncer

Los trabajadores que sean progenitores, tutores o representantes legales de niños, niñas o adolescentes con diagnóstico de cáncer, tendrán derecho a una licencia especial con goce de haberes, conforme a lo establecido en la Ley Provincial N°

3430, su Decreto reglamentario N° 589/2025, o la normativa que en el futuro la modifique, sustituya o complemente

La misma tendra una duración de hasta 180 días al año, la cual debera solicitarse por la parte interesada con la acreditacion del profesional de la salud actuante, segun el tratamiento necesario para el niño, niña o adolescente sujeto a tratamiento oncologico, la cual podra ser renovada en caso de ser necesario

Esta licencia tiene como finalidad garantizar el acompañamiento durante el tratamiento y recuperación, y será compatible con otras licencias previstas en el presente CCT

Artículo 55° PERMISOS ESPECIALES

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

a) Acompañamiento de familiar

Para los casos en que el trabajador tenga a cargo un familiar con Discapacidad, o este cursando una enfermedad cronica o grave, que implique tratamientos prolongados y/o rehabilitacion especial, deberá presentar historia clinica que la detalle

Para ambos casos, el trabajador podra hacer uso de permisos especiales y salidas por urgencias para atencion del familiar a cargo con las características descriptas

con simple comunicacion o aviso, debiendo acreditar fehacientemente, por cada permiso la necesidad del acompañamiento con certificado correspondiente

El area de RRHH podra solicitar actualizacion de constancias cuando lo crea necesario

Los dias usufructuados en este artículo no afectaran otro tipo de licencias descriptas en el presente CCT

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 clases, cursos practicos y demas exigencias inherentes a su calidad de estudiantes y no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad Deberá acreditar

- 1) Su condicion de estudiante en cursos oficiales o incorporados
- 2) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas laboral

Este beneficio se acordara sin perjuicio de la pertinente reposicion horaria

Los permisos los concedera la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento al area de Recursos Humanos

c) Permisos por tratamientos de enfermedad cronica o grave

Sin perjuicio de las licencias enunciadas precedentemente, desde el dia de su ingreso el trabajador que este cursando una enfermedad cronica o grave debidamente acreditada tendra derecho a usufructuar de permisos especiales, con goce de haberes, durante la jornada laboral, a los fines de realizar consultas o

procedimientos medicos vinculados a su tratamiento, debiendo justificarse posteriormente con la constancia medica correspondiente

La confidencialidad sobre el diagnóstico y tratamiento sera estrictamente resguardada, garantizando el derecho a la intimidad del trabajador

d) Permisos Bomberos Voluntarios

El personal comprendido en el presente CCT que se desempeñe como bombero voluntario, acreditado con la correspondiente credencial emitida por una entidad de bomberos habilitada, tendra derecho a ausentarse de su puesto de trabajo para cumplir funciones inherentes a su servicio, tales como

- Intervenciones en emergencias
- Capacitaciones oficiales
- Simulacros institucionales

Cuando tales actividades se desarrollen en horario nocturno y comprometan el adecuado descanso del trabajador, este quedara eximido de concurrir a su lugar de trabajo durante la jornada laboral inmediata siguiente, sin perjuicio de su salario

El personal debera presentar, dentro de las 48hs siguientes, una constancia oficial expedida por el cuartel, indicando fecha, horario y tipo de actividad desarrollada

Vanessa
Seduleros

Francisco
REP

Francisco
REP

Francisco
ATE

Francisco
ATE

Francisco
ATE

Francisco
REP

Francisco
REP

CAPÍTULO 6

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

El personal comprendido en este CCT tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriendose antigüedad mínima para hacer uso de las mismas

Son de aplicación general la legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este CCT

Artículo 56º. CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL

a) Para ocupar cargos electivos de representación política

En caso que un trabajador del Organismo, haya sido elegido 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 de las funciones para las que fue elegido

Vanessa
Sánchez

Francisco A
Rosa

GARCIA J.
ATE

SEPULVEDA
ATE

Francisco
Amilap

Francisco
P. S. R.

Alfonso

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

sindical:

El trabajador que fuera designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por autoridad competente, tendrá derecho a gozar de licencia desde que la entidad gremial comunique a la Organización su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto en el término de treinta (30) días siguientes a la culminación del mismo

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

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

En ambos casos, el período de licencia se computará como efectivamente trabajado, a todos los fines, incluyendo lo referido a las bonificaciones de antigüedad y promoción horizontal

 Carlos S.
ATE

 Francisco
AEP

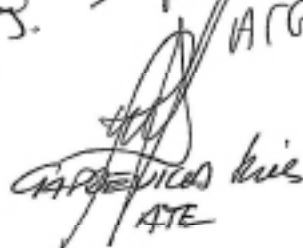
 Alejandro
SUPC

 Eduardo David
PER

 Fernando
CPA

 Gerardo J.
ATE

 Sebastián
ARG

 Carlos Luis
ATE

 Jorge C.
Zúñiga



CAPÍTULO 7

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuacion, el trabajador debe tener cumplimentado el periodo de prueba previsto en este CCT

Si durante el período de estas licencias se comprobara la desaparición de las causales que las originaron, se dejaran sin efecto las mismas, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el termino de cinco (5) días corridos de ser notificado

Dichas licencias podran ser utilizadas en el transcurso de cada decenio (10 años) de antigüedad del trabajador, 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 terminacion de una y el inicio de la otra

Artículo 57º. LICENCIA ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES

a) Por asuntos particulares

Se podra hacer uso de esta licencia, sin remuneracion, por el termino de un (1) año fraccionable

En caso de no haber trascurrido el plazo minimo entre decenios, se podra conceder licencia sin remuneración, por razones de fuerza mayor o graves asuntos de

b) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial.

preparación técnica o profesional del trabajador, o para cumplir actividades culturales o deportivas sin auspicio oficial

CAPÍTULO 8

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 58º RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El trabajador comprendido en el ambito de aplicacion de este CCT, se hara 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) Exhortacion,
- b) Apercibimiento,
- c) Descuento de dias de sueldo o jornal,
- d) Suspension leve o grave,
- e) Traslado disciplinario,
- f) Postergacion del ascenso,
- g) Limitacion de servicios,
- h) Cesantia,
- i) Exoneracion,
- j) Baja automatica con sentencia judicial firme,

Las sanciones establecidas en el artículo precedente seran aplicadas por las siguientes autoridades

a) y b) Exhortación y Apercibimiento Por el jefe o Encargado inmediato, con el visto bueno del Superior Jerarquico en el segundo caso


Jefe de Sección
P.E.P.


Encargado
P.E.P.


Toshiki
UAW


Superior
ATE


García
ATE


Sepúlveda
ATG


Cárdenas
ATE


Jorge
Smile


Francisco
PER


1990

c) Descuento de días de sueldo o jornal Por el secretario general, Subsecretarios Ministeriales, directores o Funcionarios con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas

El presente no reviste caracter sancionatorio, sino una clausula plenamente operativa, independientemente de la sancion que pudiere corresponderle

d) y e) Suspensiones leves, graves y traslado

Leves Por el secretario general, Subsecretarios Ministeriales, directores o funcionarios con grado equivalente en Organismos y Dependencias descentralizadas,

Graves o traslado disciplinario por el titular de secretarias, o Ministerios

f) Postergación el ascenso el titular de Secretarias, Ministerios El comite facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes debera analizar y evaluar la existencia de sanciones graves a los fines de la materializacion de la postergación el ascenso

g), h), i) y j) Limitación de servicios, Cesantía y Exoneración y baja automática. Por la máxima autoridad del Poder Ejecutivo

Son causas para aplicar las sanciones fijadas en el articulo anterior y se graduaran asi

a) y b) Exhortación y Apercibimiento

Hasta dos (2) faltas de puntualidad, distracción o negligencia para el cumplimiento del deber, escaso espíritu de colaboracion y compañerismo y otras de caracter leve

c) Descuento de días de sueldo o jornal

Tercera a quinta faltas de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez,

Sexta a decima faltas de puntualidad injustificadas, un día por cada vez,

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

Sexta a decima faltas de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, dos días por cada día de ausencia, debiendo el trabajador prestar servicios efectivos el o las/los días descontados en caracter de sancion disciplinaria

d) Suspensiones leves o graves

De carácter leve por reincidir en faltas de puntualidad o de asistencia injustificadas, hasta cinco días por cada vez. Otras causales leves a juicio de la superioridad, como ser en los casos de enfermedad por ausentismo del domicilio constituido, salvo que mediare autorizacion de la autoridad competente o del medico visitador, debidamente documentada

De carácter grave se aplicara por una sola vez y hasta un maximo de treinta (30) días como ultima penalidad. Quedan comprendidas dentro de ésta las que dieran lugar por caso de violencia, cualquiera sea su forma, tipo y circunstancia

e) Traslado disciplinario

Se dispondrá hasta tres veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina, insubordinacion, falta de compañerismo, de respeto, inadaptabilidad al

medio de labor que actua o razones de conveniencias administrativa correccional, a juicio de la superioridad, disposicion que podra adoptarse y sin perjuicio de las de otro caracter

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

f) Postergación de ascenso

En los casos de postergacion del ascenso, cuando el trabajador haya sido pasible de sanciones graves, se dispondra, aunque hubiera alcanzado el modulo de calificacion y tiempo (evaluación de desempeño aprobada), a cuyo efecto, pasarán los antecedentes al comite facultado para llevar adelante la cobertura de vacantes

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

De la limitación de Servicio,

Se dispondrá la limitación de servicios, cuando por razones de conveniencia administrativa, el trabajador deba ser separado de su cargo y que la causal originaria, no conforme la gravedad requerida para su cesantia o exoneracion, a saber Reincidentes, luego de agotadas las sanciones disciplinarias previstas Si se presentara la renuncia no sera aceptada, debiendo constar en el decreto la limitación de servicios, los antecedentes en que se fundamenta

De la cesantía

Se dispondra la cesantia cuando la gravedad de la falta que la motiva, inhiba temporariamente al trabajador para reingresar a la Administracion Publica hasta

tanto se prescriba la penalidad que la origino, o el Superior Tribunal de Justicia llegara a rever la medida adoptada por el Poder Ejecutivo, siendo causales entre otras las siguientes

- a) Ocultacion de algunas de las reglas inhibitorias para ingresar a la Administracion Publica, a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el aspirante deberá manifestar su conocimiento expresamente, como declaracion jurada,
- b) Apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones al trabajador de la Administracion Pública, fijados en este CCT y que no se haya previsto expresamente, penar de modo más lenitivo,
- c) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) dias laborables y continuos (abandono del cargo),
- d) Reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al superior, en la oficina o en acto de servicio,
- e) Ser declarado en estado de concurso civil o quiebra, salvo caso de excepcion, exhaustiva y fehacientemente probada su justificacion,
- f) Reiterada y notoria inconducta administrativa,
- g) Calificacion deficiente durante tres (3) periodos consecutivos (evaluacion de desempeño),
- h) Ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas

De la exoneración, i)

Se dispondra la exoneración cuando la razón inhiba permanentemente al trabajador, para su reingreso a la Administracion Publica, siendo causales entre otras las siguientes

- a) Delito contra la Administracion Publica,
- b) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administracion Publica,

- c) Incumplimiento intencional de ordenes legales,
- d) Notoria indignidad moral,
- e) El que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante,
- f) El que fuera denunciado por casusa de violencia (en cualquiera de sus formas) y tuviera sentencia desfavorable
- g) El que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razon de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistira aun despues del cese de sus funciones

De la baja automática

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

De la Prescripción y caducidad de las Sanciones Disciplinarias

Las sanciones disciplinarias previstas en el artículo 58º, 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 notificacion respectivamente,

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

Las previstas en los apartados f) se regularan asi

[Handwritten signatures and initials are present below the text, including: "Varios Sanciones", "2021/11/16", "RED", "SEPULVEDA ATG", "GARCIA DTE", "CARRASCO LUIS ATG", "STANLEY", "UPEN", and "RIP"]

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

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

Limitacion de servicios g) por causales sin agravantes, a los cinco años de su notificacion, a requerimiento del causante para su reincorporacion y que la autoridad administrativa necesite sus servicios

Cesantia h) con agravantes y de caracter temporario, caducara a los diez años de su notificacion y solo podra ser reincorporado el trabajador con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, por gracia, conmutara la penalidad aplicada

Exoneración i) y baja automatica j) la exoneracion y la baja automática tienen caracter imprescriptible, salvo que la autoridad judicial competente revocara la medida del Poder Ejecutivo o este por gracia, conmutara la penalidad aplicada

Artículo 59° DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPITULO

El trabajador presuntivamente incurso en falta grave sometido a sumario, podra ser suspendido como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un termino no mayor de treinta (30) días, 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 termino citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución se le pondrá en disponibilidad con derecho a percepcion de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, 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 seran pagados integramente o en su defecto y segun se disponga, en la proporcion correspondiente

El trabajador que haya sido denunciado por violencia en el ambito laboral en los terminos de lo establecido en el "Protocolo para la Prevención, Intervencion y Proteccion en Situaciones de Violencia Laboral en el ambito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén" aprobado por Decreto DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN, mas alla de la sancion que le pueda caber, podra ser suspendido y/o reubicado por acto administrativo, mientras dure la investigacion 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) del articulo 58º, se dictarán previa instruccion de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificacion de las causas originarias y la notificacion pertinente


V. S. S. S. S.

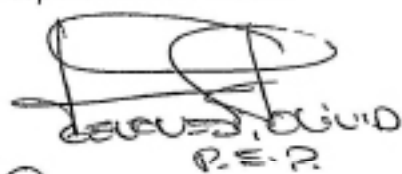
TESTA
CPW


Supen

CONSEJO
ATE


SEPULINA
ATE


OTONOLIO
amly


P. E. 2



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

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

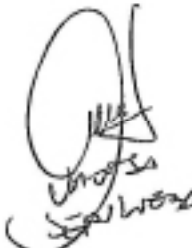
Toda sanción disciplinaria en cuanto no esté reglada, se graduará de acuerdo con la gravedad de la falta o infracción y teniendo en cuenta los antecedentes del trabajador registrados en su legajo y los perjuicios causados

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

Será de competencia de la 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 CIAP debe pronunciarse dentro de los diez (10) días, prorrogables a quince (15) cuando requiera o disponga muñirse de otros elementos de juicio o para mejor proveer

Todos los trabajadores del Estado Provincial deberán responder por los daños y perjuicios morales y materiales originados por el uso indebido de los bienes entregados en razon de su funcion, cualquiera sea la finalidad o destino especifico asignado en razon de su cargo o labor


Carlos Salas


M. J. B. TH
UPCA


J. P. U. G. H
ATE


G. A. M. A. S
ATE


C. R. O. N. I. C
ATE


T. G. S. S. B. R
UPCA


E. S. A. D. U. S. I. Q. U. I. D
P. E. P.


G. A. D. E. V. I. A. S
ATE



CAPITULO 9

BONIFICACIONES ESPECIALES

Artículo 60º BONIFICACION DE ACTUANTES DE RECLAMOS Y CONCILIACIONES

Se otorgará esta bonificación a los trabajadores que cumplen las funciones de Actuantes de Reclamos y de Conciliación, quienes labran actas de reclamos y/o acuerdos/conciliaciones en conflictos laborales resueltos en el ámbito del Organismo

Esta bonificación cesará automáticamente cuando el trabajador no cumpla la función, salvo en los siguientes casos

a - Cuando el trabajador esté usufructuando alguna de las licencias establecidas en el presente CCT

b - Cuando por razones no imputables al trabajador, no pueda realizarse la función

Artículo 61º BONIFICACION INSPECTORES LABORALES E INSPECTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Se otorgará esta bonificación a los trabajadores que cumplen funciones de inspector laboral e inspector en Seguridad e Higiene que, con asiento de funciones en alguna sede administrativa, efectúen salidas regulares a campo a fin de realizar inspecciones laborales, debiendo posteriormente, en la sede, realizar la confección

de informes, dictámenes, control de documentación laboral, elaboración de proyectos, sistematización de la información base recopilada en el campo

Esta bonificación cesará automáticamente cuando el trabajador no cumpla la función, salvo en los siguientes casos

a - Cuando el trabajador esté usufructuando alguna de las licencias establecidas en el presente CCT

b - Cuando por razones no imputables al trabajador, no pueda realizarse la función

Artículo 62°. BONIFICACION POR DEDICACIÓN ESPECIALIZADA

Se reconocerá a aquellos trabajadores que cuenten con Título Profesional o Técnico en Seguridad e Higiene y que desarrollen tareas de Inspector de Seguridad e Higiene y/o Inspector Laboral dentro del Organismo

La presente implica dedicación exclusiva y retención de Título, debiendo el trabajador prestar su conformidad de manera taxativa y obligatoria para la efectivización de la bonificación, lo que conlleva la limitación del ejercicio particular fuera de la Organización

Artículo 63° BONIFICACIÓN SUMARIOS

Se bonificará a los trabajadores que cumplen las funciones de Actuantes de Sumarios, y que dentro de sus labores realizan informes técnicos

UPC
Sepulveda

UPC

UPC

ATE

SEPULVEDA
ATE

ATE

92

Esta bonificación cesara automaticamente cuando el trabajador no cumpla la funcion, salvo en los siguientes casos

a - Cuando el trabajador este usufructuando alguna de las licencias establecidas en el presente CCT

b - Cuando por razones no imputables al trabajador, no pueda realizarse la funcion

Artículo 64º. BONIFICACIÓN PARITARIAS COLECTIVAS

Se otorgara una bonificación a los trabajadores del sector Paritarias colectivas o el que en el futuro lo reemplace, que realice las funciones vinculadas a las mesas de negociaciones constituidas en el marco de los convenios colectivos de trabajo

Artículo 65º BONIFICACION PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIOS

Se bonificara a los trabajadores que tengan una extension horaria laboral en situacion de comision de servicios

Se entiende por Comisión de Servicios a la gestion laboral que debe realizar un trabajador en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones, cuando se realice a una distancia superior a los cincuenta (50) kilometros del lugar habitual de sus funciones


SEPULVEDA
SEPULVEDA

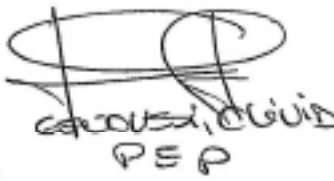

SEPULVEDA
SEPULVEDA


SEPULVEDA
SEPULVEDA


GARCIA J.
ATE


SEPULVEDA
ATE
CHAVEZ J.
ATE


SEPULVEDA
ATE


SEPULVEDA
ATE

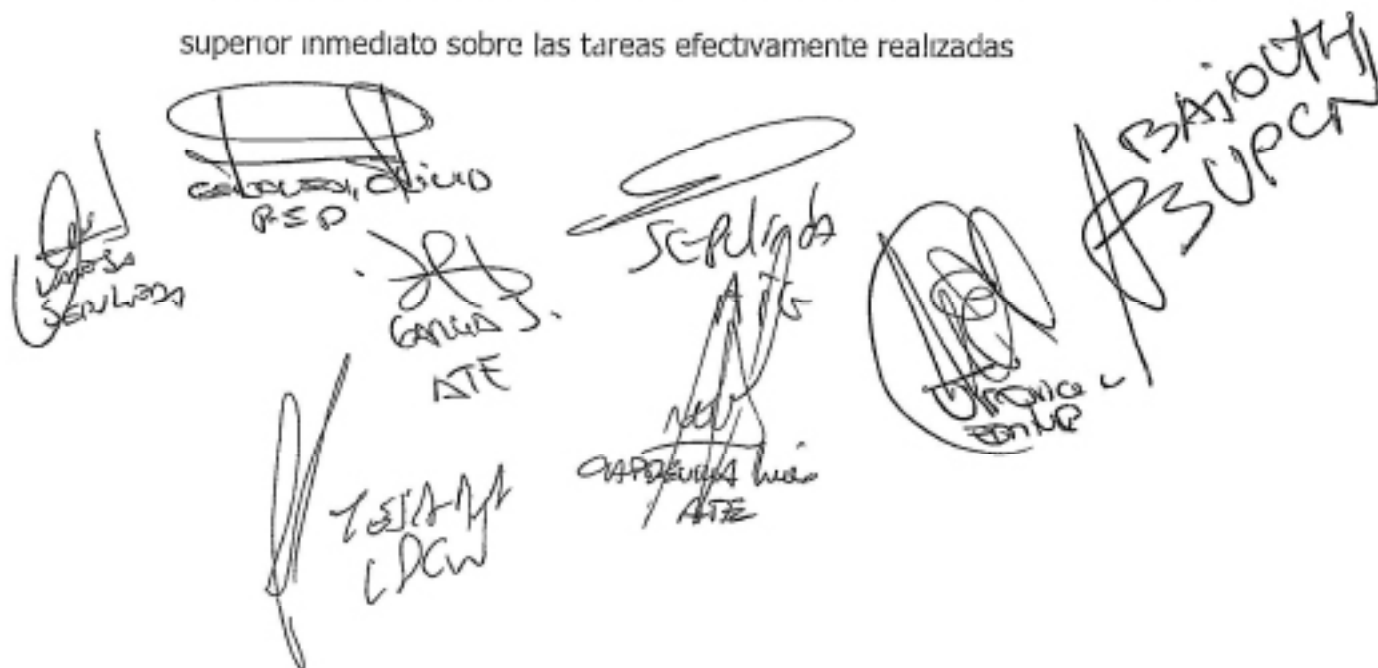


Teniendo lugar esta bonificación no podran percibirse las siguientes bonificaciones
turnos rotativos, guardias ni otro concepto referido y vinculado a la extension
horaria

Artículo 66° BONIFICACION NOTIFICACIÓN Y TRASLADO

Se otorgara una bonificacion mensual destinada a los trabajadores cuyas funciones
se basan en tareas de notificacion, como asi tambien a quienes tienen a su cargo
el traslado de personal en operativos y procedimientos organizacionales, todo ello,
vinculado a las tareas principales y propias del Organismo

El adicional tendra caracter remunerativo y no bonificable, será independiente de
otras bonificaciones especificas y se abonara previa certificacion mensual del
superior inmediato sobre las tareas efectivamente realizadas

A collection of handwritten signatures and stamps. From left to right: a signature with 'Luisa Servicio' below it; a circular stamp with 'RSP' and 'Garcia S. ATE' below it; a signature with 'Garcia S. ATE' below it; a signature with 'ATE' below it; a signature with 'ATE' below it; a circular stamp with 'ATE' and 'ATE' below it; a signature with 'ATE' below it; and a large signature with 'Baiouthy SUPCN' written above it.



TITULO III

CAPITULO 1

ESCALAFON UNICO FUNCIONAL Y MOVIL

Artículo 67º. ESCALAFÓN

Es un sistema integrado por dos elementos, Agrupamiento y Nivel, que sirve para señalar las distintas categorías escalonarias, según sea la antigüedad, conocimientos, habilidades de los trabajadores del Organismo

Este sistema estará graficado en una tabla de doble entrada

Agrupamiento	Niveles								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales				SG6	SG5	SG4	SG3	SG2	SG1

Artículo 68º AGRUPAMIENTOS

Son las cuatro grandes y primarias divisiones, en que se agrupan los trabajadores del Organismo, por tipo de actividad y formación académica

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 y/o 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 realicen recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, de Recursos Humanos y asimilables. Asimismo, el desarrollo de actividades tales como la organización, gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendiente al logro de los objetivos del servicio

TC TÉCNICO comprende todas aquellas actividades relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procedimientos de fiscalización laboral, procedimiento de conciliación o mediación laboral y asesoramiento, necesarios para los cuales se requiere título Secundario de Técnico, título terciario o universitario de pre-grado, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada

PF PROFESIONAL comprende todas aquellas actividades incluidas en el agrupamiento anterior, como asimismo actividades ejecutivas, administrativas, de contraloría, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de

políticas públicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad, para las cuales se requiere título universitario de grado, cuya incumbencia esté relacionada con los objetivos del Organismo

Artículo 69º. NIVEL

Es la clasificación según antigüedad, complejidad y responsabilidad en las tareas dentro del respectivo Agrupamiento

Artículo 70º CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Los trabajadores estarán encuadrados según la función que desempeñen en el Organismo, dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo

Por cada categoría Escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica

Dicha remuneración básica se incrementa con las Bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador

Artículo 71º DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES POR AGRUPAMIENTO

Cada agrupamiento cuenta con (seis) 6 niveles, siendo el nivel uno (1) el correspondiente a la inicial. Reflejan la evolución del trabajador en su desempeño. Los niveles se establecen conforme a la antigüedad, la experiencia acreditada, el grado de conocimiento del puesto y la autonomía funcional alcanzada, evidenciando una progresiva consolidación de competencias y responsabilidades

CARRERA ADMINISTRATIVA, CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS Y DE NIVELES

Es la progresion del trabajador a traves de los distintos tramos, niveles, cambio de Agrupamiento y se regirá por los siguientes principios

- a) igualdad de oportunidades,
- b) transparencia de los procedimientos,
- c) capacitación y formación que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos del Organismo,
- d) evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente CCT,
- e) la asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera,
- f) aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que corresponda

La carrera administrativa sera a traves de

a Crecimiento Horizontal

செயல், செயல்
P, E, P

58

~~BM~~

b Crecimiento Vertical

Artículo 73º PROMOCIÓN VERTICAL CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS
ASCENSOS

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

Cambio de nivel es la progresion del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento

Cada 5 años de antigüedad en el nivel anterior, se producirá el ascenso de 1 nivel cada 5 años cumplidos a la fecha de corte anual (de 5, 10, 15, 20 y mas de 25)

Procedimiento Se realiza una vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente

Cambio de agrupamiento es el ascenso del trabajador a un nivel de agrupamiento distinto al de origen

a) Agrupamiento Profesional o Técnico

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

b) Agrupamiento Servicios Generales – Administrativo

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

[Signature]
Francisco Lopez

99

Ustad
Said

TOHMA
VDA

ASBOUTH
ZUPEN

ATE

SEARCHED
INDEXED
SERIALIZED
FILED


 David C. Smith

~~AK~~

El procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se reglamentara en la Comisión de Relaciones Laborales

Artículo 74º. PROMOCIÓN HORIZONTAL

Se considera promoción Horizontal a la progresion del trabajador en los distintos tramos dentro del mismo nivel, conforme las pautas, establecidas en el presente CCT

La promocion se realizara sobre la base de la evaluacion de desempeño y se llevara acabo cada dos (2) años

- se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluacion de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos, se procede a promocionarlo al tramo siguiente
- las evaluaciones de desempeño se realizaran anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento consignado en el Título IV
- para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o no exista en el segundo año evaluación de desempeño del tramo, el trabajador será promovido automaticamente

Cuando el Organismo haya realizado las dos evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluacion, se adoptara el promedio de ambas, que deberán ser igual o mayor a sesenta (60/100) puntos

Mano
S. Pulido

Mano
C.R.A.

Mano
S. U. P. C. N.

Mano
A.T.E.

Mano
A.T.E.

Mano
A.T.E.

Mano
A.T.E.

Mano
P.E.D.

Mano
P.E.D.

Mano

- los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o ascenso

Artículo 75°. VACANTE

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

Causas que den origen a una vacante

a) Desarrollo del Organismo

b) Cambio de tecnología

c) Renuncia

d) Jubilación

f) Fallecimiento

g) Cesantía

h) Exoneración

CAPITULO 3

REMUNERACION, BONIFICACIONES Y ADICIONALES

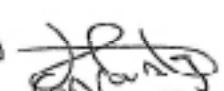

J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.


J. J. J. J. J.

Artículo 76º REMUNERACION

La remuneracion basica de los trabajadores se compone del sueldo basico conforme a su posicion en el Escalon Unico Funcional y Movil reglado por el presente CCT la que se denominara asignación escalafonario, con más las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador

Artículo 77º. ASIGNACIÓN ESCALAFONARIA

Los trabajadores comprendidos en este CCT percibirán un sueldo básico conforme al puesto de trabajo asignado al siguiente escalafon unico, funcional y movil

Agrupamiento	Niveles								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales				SG6	SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
Relación Salarial	3,20	3,10	2,80	2,50	2,20	1,90	1,60	1,30	1,00

Artículo 78º 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 CCT

Artículo 79º BONIFICACIONES REMUNERATIVAS

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

a- Zona desfavorable

b- Zona geografica (inhospita)

C- Sueldo anual complementario

d- Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales

Artículo 80°. SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia. El sueldo anual complementario será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

La liquidación del Sueldo Anual Complementario será proporcional al tiempo trabajado por los trabajadores en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables.

Artículo 81° BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD

La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Servicios Generales, más el seis por mil (6/1000) del sueldo básico de cada trabajador, al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicio del trabajador $(\text{sueldo básico SG1} \times 0,0212) + (\text{sueldo básico de revista del trabajador} \times 0,006)] \times \text{años de servicio del trabajador}$

[Handwritten signature]
V. S. P.

[Handwritten signature]
UPA
F. S. P.

[Handwritten signature]
B. S. P.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
P. S. P.

[Handwritten signature]

Se reconoceran a los efectos del pago de la presente bonificacion el tiempo que efectivamente el trabajador haya prestado servicios en la Administracion Publica Provincial

Artículo 82° BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL

Se considera Promocion Horizontal a la evolucion en la compensacion salarial del trabajador, por su desempeño en un mismo Nivel, conforme a lo establecido en el Articulo 74° del presente CCT

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

Artículo 83° BONIFICACION POR AGRUPAMIENTO

Se establece para todo trabajador convencionado que preste servicios en el Organismo una bonificacion remunerativa y bonificable de acuerdo al siguiente detalle

Incide sobre el nivel 5 de cada agrupamiento

Categoría	índice
PF6	1,000
PF5	0,990
PF4	0,980
PF3	0,970
PF2	0,960
PF1	0,950
TC6	1,000
TC5	0,990

[Handwritten signature]
UPCA

[Handwritten signature]
Franco
Pep

[Handwritten signature]
Sepulveda
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
Garcia
ATE

[Handwritten signature]
GARCIA
ATE

[Handwritten signature]
Garcia, Oscar
P.E.Q.

[Handwritten signature]
Tomas
UPCA

[Handwritten signature]

TC4	0,980
TC3	0,970
TC2	0,960
TC1	0,950
AD6	0,950
AD5	0,940
AD4	0,930
AD3	0,920
AD2	0,910
AD1	0,900
SG6	0,950
SG5	0,940
SG4	0,930
SG3	0,920
SG2	0,910
SG1	0,900

Artículo 84º BONIFICACION POR TITULO

Esta bonificacion se aplicara conforme lo establecido a continuacion

- a- Titulo Magister y Doctorados cuarenta por ciento (40%) del salario basico de su categoría
- b- Título de especializacion que demande como minimo dos (2) años de duracion, en materia a fin a las actividades del organismo el treinta y cinco por ciento (35%) del salario basico de su categoria
- c- Titulo Universitario (de grado) que demande cinco (5) o mas años de estudio de tercer nivel el treinta por ciento (30%) del salario basico de su categoria

[Handwritten signature]
Vicepresidente
SEP

[Handwritten signature]
Vicepresidente
LPCN

[Handwritten signature]
Vicepresidente
UPCN

[Handwritten signature]
Vicepresidente
ATG

[Handwritten signature]
Vicepresidente
UPCN

[Handwritten signature]
Francisco
Pep

[Handwritten signature]
Vicepresidente
PEP

[Handwritten signature]
Vicepresidente
ATE

[Handwritten signature]
Vicepresidente
ATE

[Handwritten signature]

d- Título Universitario (de grado) que demande mas de tres (3) años y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel el veinticinco por ciento (25%) del salario basico de su categoria

e- Título de pre-grado, tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande hasta tres (3) años el veinte (20%) por ciento del salario básico de su categoria

f- Título de nivel Tecnico -Secundario el dieciocho por ciento (18%) del salario basico de su categoria

g- Titulos secundario, excluido el titulo tecnico el quince por ciento (15%) del sueldo basico de su categoria

h- Título secundario correspondiente al ciclo basico y titulo o Certificados de capacitación con planes de estudio no inferiores a tres (3) años el diez por ciento (10%) del salario basico de su categoria

i- Certificado de estudios Post-Primario, extendidos por Organismos No Gubernamentales, privados, supervisados oficialmente, o internacionales, con duracion no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas catedras el siete comas cinco por ciento (7,5%) del salario básico de su categoria

No podra bonificarse más de un (1) título por funcion, reconociendose en todos los casos, aquel al que corresponde un adicional mayor

[Handwritten signature]
Vaneza
Servicio

[Handwritten signature]
Toshin
CPA

[Handwritten signature]
Miguel
Super
Francisco
Rep

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
PEP

[Handwritten signature]

En todos los casos, se entiende como categoría la que corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Basica definida en el presente CCT

Artículo 85º. BONIFICACIÓN DE ACTUANTES DE RECLAMOS Y CONCILIACIONES

Los trabajadores que cumplen las funciones de Actuantes de Reclamos y de Conciliacion, que labran las actas de reclamos y/o acuerdos/conciliaciones en conflictos laborales percibirán una compensacion del diecisiete por ciento (17%) de la categoria TC6

Artículo 86º. BONIFICACIÓN DE INSPECTORES LABORALES E INSPECTORES DE SEGURIDAD E HIGIENE

Los trabajadores que efectuen salidas regulares a campo a fin de realizar inspecciones laborales, debiendo posteriormente en la sede realizar la confeccion de informes, dictámenes, control de documentacion laboral, elaboracion de proyectos, sistematizacion de la informacion base recopilada en el campo, percibirán una bonificacion del diecisiete por ciento (17%) de la categoria TC6

Artículo 87º BONIFICACION CCT

Se establece una bonificación para todos trabajadores convencionales que presten servicios en el organismo del 35% de la maxima categoria del agrupamiento

[Handwritten signature]
V. S. S. S. S.

[Handwritten signature]
T. S. S. S. S.

[Handwritten signature]
Francisco
P. S.

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]
107

[Handwritten signature]

Artículo 88º ADICIONAL POR TRABAJO SEMANA NO CALENDARIA

Los trabajadores que presten servicios bajo el regimen de semana no calendaría y sujeto a un régimen de descansos semanales establecidos por diagrama, percibirán una compensacion mensual del veinte por ciento (20%) del salario basico de la categoría TC5

Quedan excluidos de esta bonificacion los trabajadores que cumplen cargos de conducción

Artículo 89º: ADICIONAL TURNO ROTATIVO

Se abonará por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, el veinte por ciento (20%) del salario basico de la categoria TC5

Quedan excluidos de esta bonificación los trabajadores que cumplen cargos de conducción

Artículo 90º ADICIONAL GUARDIA PASIVA

Se abonara por este concepto, de acuerdo a lo establecido en el Titulo II, el dos por ciento (2%) del salario basico de la categoria SG1

Quedan excluidos de esta bonificacion los trabajadores que cumplen cargos de conduccion

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page:]
Varios
Toscan
GONZALES, ATE
SGPulveda
ATE
Francisco
PEP
108

Artículo 91º DEDICACIÓN ESPECIALIZADA

Los trabajadores que pertenezcan al agrupamiento Profesional y Técnico, conforme pautas establecidas en el Título II, percibirán una compensación mensual del 25% del básico de Categoría PF6

Artículo 92º. BONIFICACIÓN SUMARIOS

Los trabajadores que cumplen las funciones de Actuantes de Sumarios, conforme pautas establecidas en el Título II, percibirán una compensación mensual del 17% del básico de Categoría AD6

Artículo 93º. BONIFICACION PARITARIAS COLECTIVAS

Los trabajadores del sector Paritarias colectivas conforme pautas establecidas en el Título II, percibirán una compensación mensual del 10% del básico de Categoría AD6

Artículo 94°. BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIOS.

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicios se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestación laboral certificados y se abonará conforme al 10% del básico de la categoría SG1

James
J. P. [unclear]

fresh
c.p. an

~~escovado, ovalado~~
 ~~$P < P$~~

South
upen


 Osama J
 ATE

Sc. P. V. R. D.
AIC

Alvin
AIC

Orange
with P

of ~~James~~ his
AIC

Francisco R
Rep

[Signature]

b 3- en domingos o feriados y sábados después de las 13 00 horas cien por ciento (100%)

b 4- en días sábados y no laborales hasta las 13 00 horas cincuenta por ciento (50%)

c- 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

d- se considera salario habitual a la remuneracion total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas

Artículo 97º. COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA

Se otorgara una compensacion de caracter remunerativo y bonificable para aquellos trabajadores que alcancen el maximo nivel de su agrupamiento y que hayan permanecido en su categoría durante cinco años, equivalente a la diferencia salarial entre el ultimo nivel alcanzado por el trabajador dentro de su agrupamiento y el nivel inmediato interior

Articulo 98º BONIFICACION POR ZONA DESFAVORABLE Y ZONA INHÓSPITA

Atendiendo a las diversas realidades socio-económicas de las distintas regiones de la Provincia se establece un adicional mensual del cuarenta por ciento (40%) por Zona Desfavorable aplicado sobre el total de la remuneracion sujeta a retencion

Se establece un adicional mensual por Zona Inhospita, cuando la prestación de servicios sea en forma habitual, conforme a los porcentajes que para cada caso se fijan seguidamente

-Departamento Confluencia excepto Plaza Huincul y Cutral Co sin, adicional por Zona Inhospita,

- Plaza Huincul, Cutral Co, Departamento Zapala, Departamento Añelo y Departamento Picun Leufu cinco por ciento (5%)

-Resto de los departamentos de la Provincia ocho por ciento (8%)

Artículo 99º. ASIGNACIONES FAMILIARES

Para las asignaciones familiares seran de aplicacion las Leyes provinciales que rigen la materia

Artículo 100º. RETRIBUCION ANUAL POR LICENCIA 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 liquidacion de haberes correspondiente al mes en que se inicia la licencia, siempre que la misma sea informada a RRHH con antelación al cierre de 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 recepcion de la informacion mensual de sueldos El pago se

realizara, en forma proporcional a la cantidad de dias de la licencia anual ordinaria que el trabajador tomara

El procedimiento de liquidacion es el que a continuacion se establece

a- Se consideraran la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador La suma de los mismos se dividira por veinte (20) y multiplicará por los días de licencia

b- Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularan de acuerdo al promedio de los ultimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones

c- Al monto determinado para la retribucion de vacaciones, se le adicionara las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhóspita en caso de corresponder

d- La cantidad de dias de vacaciones a liquidar incluirá los dias de viaje usufructuados

Artículo 101º RETRIBUCIÓN POR JUBILACION

El trabajador que acceda a la jubilacion ordinaria o por invalidez, percibira una compensacion especial segun la siguiente escala

a- Si la antigüedad efectiva en la Administracion Publica Provincial, fuera igual o mayor a diez (10) años y menos a veinte (20) años, la compensación sera 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 ordinaria o por invalidez

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

Artículo 102º REMUNERACION POR JORNADA LABORAL DE HORARIO

REDUCIDO

Los trabajadores que desarrollan tareas bajo la prestación laboral de tiempo reducido percibirán el setenta y cinco por ciento (75%) del salario básico de la categoría de revista y de los adicionales generales y/o particulares que correspondiere. A los fines previsionales, los aportes de Ley serán calculados sobre el cien por ciento (100%) de la categoría de revista y de los adicionales generales

Urbano
Servicios

Urbano
Servicios

Urbano
Servicios

Urbano
Servicios
ATE

Urbano
Servicios
ATE

Urbano
Servicios
ATE

Urbano
Servicios
ATE

y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúen percibiendo proporcionalmente, no afectandose en ningún caso las actuales prestaciones habituales del servicio de seguridad social provincial

Artículo 103º. BONIFICACIONES CARGO DE CONDUCCIÓN

El trabajador que Ocupe un cargo de Conducción percibira una bonificacion remunerativa por "Responsabilidad de Cargo de Conduccion" que incluye dedicacion especializada y disponibilidad horaria, según se detalla a continuación

CARGO	BONIFICACION
Director	60% del basico PF5
Jefe de Inspec/jefe de Dpto	40% del basico PF5
Jefe Division	30% del basico PF5
Jefe de Seccion	20% del basico PF5

Todas las bonificaciones adicionales correspondientes a los cargos de conduccion, establecidos en el presente CCT, serán percibidos por el trabajador, siempre que este cumpla todos los requisitos del perfil del puesto de trabajo, previstos en el presente CCT 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 continuara su carrera administrativa en la posicion escalafonaria correspondiente

Artículo 104º SUBROGANCIAS

En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción concursado, se procedera del siguiente modo

Si la ausencia no supera los treinta (30) dias corridos, el Organismo designara un reemplazante transitorio, el que no tendra derecho a incremento en sus remuneraciones

Si la ausencia excede un plazo mayor a treinta (30) días corridos, el Organismo llamara a cubrir transitoriamente al trabajador que figure en el segundo lugar del orden de mérito del llamado a concurso que se haya realizado para ese cargo, a fin de que subrogue ese cargo de conducción durante la ausencia, el que tendra derecho a percibir la remuneracion del cargo que subroga a partir del dia numero treinta y uno (31) de la subrogancia

Articulo 105º COMPENSACION POR REFRIGERIO

a- El Organismo garantizara el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual prevera todo lo necesario para hacer cumplir tal servicio

b- Cuando el Organismo no pueda proveer de refrigerio a los trabajadores, abonara una compensacion mensual no remunerativa ni bonificable, equivalente al quince por ciento (15%) del salario basico de la categoria Servicios Generales (SG2)

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Alfaro
J. P. Salas

Artículo 106º 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, mas las vacaciones pendientes no prescriptas

CAPITULO 4

CARGOS DE CONDUCCION

Articulo 107º DEFINICION DE CARGO DE CONDUCCIÓN

Son los cargos pertenecientes a la estructura organizacional vinculados al desarrollo y aplicacion de instrumentos de gestion, a la determinación de objetivos a la planificación, programacion, coordinacion, gestion y direccion de actividades, al control y evaluacion de resultados y al asesoramiento y asistencia a las maximas autoridades del Organismo

Artículo 108º COMPOSICIÓN DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN

A los efectos del presente CCT, y con el objeto de establecer parametros basicos para su aplicacion, los cargos de conduccion quedaran compuestos por

- a- Director contara con un mínimo de dos (2) jefaturas de departamento
- b- Jefe de Departamento/ Inspectoria contara con un minimo de cuatro (4) trabajadores efectivos a su cargo

c- Jefe de Division contara con un minimo de tres (3) trabajadores efectivos a su cargo

d- Jefe de Sección contara con un mínimo de dos (2) trabajadores efectivos a su cargo

Artículo 109º RESPONSABILIDADES Y DERECHOS

Ocupar un cargo de conduccion implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerarquicas que le asigne el Organismo y brindar a la tarea una dedicacion especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes, con una duracion minima de siete (7) horas diarias, la cual podra prolongarse a fin de cumplir los compromisos asumidos por el Organismo en las funciones que le competen

Los trabajadores accederan a los cargos de conduccion por el regimen de concursos La permanencia en el cargo de conduccion sera de tres (3) años Durante ese tiempo percibiran la bonificación por conduccion y el resto de las bonificaciones contempladas en este titulo, con excepcion de las bonificaciones correspondientes a horas extras y a las referidas a la extension de la jornada horaria

La permanencia en el cargo de conduccion está sujeta a la aprobación de evaluaciones de desempeño anuales En caso que una de las evaluaciones de desempeño resultara desfavorable, notificado el trabajador de su resultado, el

Organismo podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no se hubiere impetrado una reclamación por parte del trabajador

CAPITULO 5

APORTES Y CONTRIBUCIONES

Artículo 110º APORTES Y CONTRIBUCIONES

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este CCT, destinados al Sistema Previsional y al Sistema Asistencial, se efectuaran al Instituto de Seguridad Social del Neuquen (I S S N)

A tales efectos sera de aplicacion lo establecido por el Estado Provincial para todo el personal de la Administracion Publica Provincial

CAPÍTULO 6

COMISIONES DE SERVICIO REGIMEN COMPENSATORIO

Artículo 111º COMISIONES DE SERVICIO REGIMEN COMPENSATORIO

Se denomina "Comision de servicios" a la gestión laboral que debe realizar el trabajador del Organismo en un lugar diferente al del asiento de sus funciones

Pago de viatico, por cada dia de comision de servicio, al trabajador afectado, segun la normativa establecida por la Administracion Central

Gastos de Alojamiento y comida corresponden a los realizados en el sitio del trabajo en Comision de Servicios, y cuando corresponda, en el trayecto hacia- desde el mismo. Estaran a cargo del Organismo

120

[Signature]

TITULO IV

CAPITULO 1

REPRESENTACION GREMIAL-CUOTA SINDICAL

Artículo 112º REPRESENTACIÓN GREMIAL

Los sindicatos comunicaran al organismo la nómina de delegados gremiales elegidos como representantes de los trabajadores, indicando por escrito Nombre y Apellido, DNI y Lugar de trabajo que representa y Fecha de iniciación y finalizacion del mandato

Estos representantes continuaran prestando servicios

Toda modificación deberá ser puesta en conocimiento del Organismo

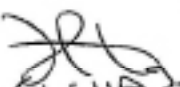
Seran de aplicación todos los derechos inherentes a la condicion de delegados consagrados por las leyes laborales y sindicales

Artículo 113º PERMISO PARA ASISTENCIA A LAS COMISIONES CONVENCIONALES

El Organismo instrumentara permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados como miembros de las Comisiones establecidas en el CCT a fin de garantizar el cumplimiento de las tareas encomendadas


J. J. J. J.
J. J. J. J.


J. J. J. J.
J. J. J. J.
J. J. J. J.
J. J. J. J.


J. J. J. J.
J. J. J. J.


J. J. J. J.
J. J. J. J.
J. J. J. J.


J. J. J. J.
J. J. J. J.


J. J. J. J.
J. J. J. J.



Artículo 114º. CUOTA SINDICAL

El organismo descontara mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de los sindicatos y depositará los importes recaudados para cada uno de ellos en las cuentas de los mismos

Artículo 115º DERECHO USO DE CCT

El organismo retendra en concepto de Derecho uso CCT el dos comas dos por ciento (2.2%) de la remuneracion total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el CCT. La suma total resultante se repartira entre los sindicatos signatarios del presente, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos

Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producira automáticamente utilizandose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23 660 -

Quedarán exceptuados de esta retencion en concepto de Derecho Uso de Convenio aquellos trabajadores afiliados a algunos de "los Sindicatos" signatario del presente CCT

Artículo 116º. VITRINA SINDICAL

El organismo autorizará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma visible vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de los sindicatos. En ellas, la

representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización de ninguna naturaleza

Artículo 117º: ESPACIO FÍSICO PARA USO GREMIAL

El organismo dispondra para uso del sindicato mayoritario, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informaticos y de telecomunicaciones) que el último utilizará para el desarrollo de su gestion relacionada con la representacion de los trabajadores El espacio minimo no podra ser inferior a nueve (9) M2, y se ubicará en la sede del organismo en Neuquén Capital

CAPITULO 2

FONDO ESTIMULO

Articulo 118º FONDO ESTÍMULO

En funcion a lo previsto en la Ley Provincial N° 3468, se reconoce para los trabajadores de "El Organismo", incluidos en el presente CCT, la bonificación Fondo Estímulo, del veinte por ciento (20%) del importe total mensual de lo recaudado en concepto del pago de multas, tramites arancelados y demas tasas o gravámenes cuya percepción se encuentran a cargo del organismo, el que será distribuido todos los meses, y liquidado a mes vencido, de acuerdo a la metodologia de calculo establecida a continuacion

a) Un 50% de la bonificacion Fondo Estimulo por presentismo

- b) Un 50% de la bonificación Fondo Estimulo estará supeditado a la certificación de cumplimiento de tareas efectivas en el organismo. Dicha certificación deberá ser emitida por el superior inmediato mensualmente y consistirá en dejar constancia de que el trabajador ha desarrollado sus funciones habituales de manera satisfactoria considerando que las ausencias justificadas conforme al CCT no afectaran esta evaluación
- c) Reconocer un tope del 100% del sueldo bruto de cada trabajador sujeto a aportes y contribuciones al Instituto de Seguridad Social del Neuquén
- d) Reconocer el excedente del Fondo Estimulo que surge por la aplicación del tope el que se adicionara a la liquidación del mes siguiente
- e) Reconocer el traslado del excedente año a año

Artículo 119°. DETRACCIONES

Si durante el periodo del año calendario se produjeran faltas injustificadas, correspondera descontar el 30% del concepto por la primera ausencia, el 60% por dos faltas y el 100% cuando se acumulen tres a más ausencias sin justificar, sobre el total del monto determinado en el inciso a) del artículo 118°

La detraccion se hara en el mes en que se produzca la ausencia, teniendo como referencia las inasistencias injustificadas de ese mes

Artículo 120° CERTIFICACION Y REVISION EN CASO DE DISCREPANCIAS

La certificacion del cumplimiento de tareas de manera satisfactoria a cargo del superior inmediato, sera condicion necesaria para la percepcion del porcentaje del Fondo Estimulo estipulado en el inciso b) del articulo 118°

En caso de discrepancia, ya sea porque el trabajador objete la negativa de certificación o porque se haya certificado a un trabajador que no ha cumplido con sus funciones de forma efectiva, se podra solicitar la revision del caso ante la Comision de Interpretacion y Autocomposicion Paritaria (CIAP), que sera la encargada de analizar la situacion y emitir dictamen respecto a la misma

Artículo 121°: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Conjuntamente con la liquidacion del Sueldo Anual Complementario (SAC) se liquidará el idéntico concepto de la bonificacion Fondo Estimulo

Artículo 122°. APORTES Y CONTRIBUCIONES

En lo que concierne a aportes y contribuciones sobre las remuneraciones mensuales y sueldo anual complementario del fondo estimulo, sera de aplicacion lo establecido en la normativa Provincial y Nacional

Artículo 123° EXCEDENTE

Es la diferencia entre el monto total a distribuir del Fondo Estimulo y el monto total distribuido

Artículo 124º: PUBLICIDAD FONDO ESTÍMULO

La liquidación del Fondo Estimulo sera de libre acceso al personal del Organismo

Artículo 125º: LIQUIDACIÓN FONDO ESTÍMULO

En todos los casos la liquidacion del Fondo Estimulo se efectuara por el Organismo

CAPITULO 3

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 126º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA DE CONFLICTOS LABORALES

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley N° 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora de Conflictos Laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma de la presente

Los designados tendran mandato a partir de la homologación del presente CCT y hasta tanto se decidan sus remplazos. En estos casos, debera comunicarse fehacientemente a la Subsecretaria de Trabajo y a la otra parte, mediante nota suscripta por el organismo ó el "Secretario General de Sindicato" según corresponda

Los trabajadores pertenecientes a la planta del organismo que ocupen alguno de los cargos excluidos de este CCT, durante los periodos de su gestion no estaran alcanzados por las disposiciones del presente CCT, excepto en previsto en el parrafo siguiente

A los efectos del pago de las Bonificaciones por antigüedad y Promoción Horizontal una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos de este CCT, y regrese al organismo, se les acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

La elaboración del Régimen de Ascensos y promociones escalafonarias estará a cargo del organismo, que a tal fin tendrá en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad y transparencia, las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este CCT y específicamente en el presente capítulo

La implementacion y gestion del Regimen (R A P E) estara a cargo del organismo

El proyecto del Regimen debera estar elaborado y comunicado a la CIA P en un plazo que no supere los ciento ochenta (180) dias corridos desde la homologación del presente CCT

del presente CCT

~~5~~

2500

12500

1/2

8/2

Q

4

Depuld

ATC

CONFIDENTIAL
STE

Urmac
2010

ogación

128

Forner

128



El proyecto deberá ser presentado a la C I A P la que contará con treinta (30) días corridos para realizar su analisis y las observaciones que estime pertinentes

El proyecto con las adecuaciones que se convengan y una vez cumplidas las formalidades propias de la misma dentro del lapso de treinta (30) dias corridos posteriores al plazo anterior, conformara el Régimen de ascensos y promociones escalafonarias (R A P E)

Artículo 130º: CONTENIDO

Este regimen tendra el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos e ingresos, dentro del escalafon unico, funcional y móvil desarrollado en el Titulo III de este CCT

Contendra expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar, procedimiento y pautas para las evaluaciones de desempeño

Estas disposiciones con carácter enunciativo, no limitativo, se desarrollaran a continuacion

A los efectos de los ascensos y cambios de agrupamiento son elementos básicos a considerar para la valoracion de los antecedentes del postulante

- a) Estudios cursados y titulos obtenidos
- b) Capacitacion alcanzada y cursos realizados
- c) Evaluacion de desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro del

organismo

d) Evaluación del postulante

Artículo 131º PROCEDIMIENTO PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente

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 1º de julio del mismo año

Artículo 132º PAUTAS PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Las evaluaciones de desempeño serán elementos valorativos para los cambios de nivel, cambios de agrupamiento y la promoción horizontal

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

a) Que se disponga de registro fundado en cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador

- b) Que las evaluaciones teoricas o practicas (cuando las hubiere) sean realizadas por el personal de igual o superior incumbencia que el evaluado
- c) que se considere objetivamente el desempeño del trabajador evaluado en el o los puestos de trabajo por los que huviere pasado
- d) que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel
- e) Que se realice una adecuada consideracion de la capacidad de coordinación, relacion interpersonal, comunicacion, solvencia e idoneidad propias de cada nivel

Las evaluaciones de desempeño, ante un reclamo de cualquiera de las partes, podran ser verificadas por la Comision de Relaciones Laborales, segun las incumbencias de la misma establecidas en el Titulo I del presente CCT

Artículo 133°. ACTUALIZACIÓN DE BÁSICOS

Los básicos del presente CCT quedan sujetos a la actualizacion correspondiente de acuerdo a lo establecido en los acuerdos arribados en mesa salarial

ARTÍCULO 134°

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores alcanzados por el presente CCT se compone en un sesenta por ciento

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

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los gastos de movilidad, viaticos y otras compensaciones analogas que se originan por el desempeño de la funcion. Dicho concepto será considerado de acuerdo al artículo 82° parrafo 4° y artículo 86°, inciso e) de la Ley de Impuesto a las Ganancias -Texto Ordenado por Decreto N° 824/2019- a los efectos de fijar los importes de los Convenios Colectivos de Trabajo y/o regímenes remuneratorios analogos provinciales vigentes, no efectuándose en ningun caso retenciones del citado impuesto sobre dicho concepto

ARTÍCULO 135° APLICACION DEL CCT

Las partes acuerdan que el presente CCT tendra vigencia a partir del 01 de octubre de 2025 en todas sus partes

Handwritten signatures and stamps of various unions and organizations, including:

- ATE (Asociación de Trabajadores del Estado)
- CGTA (Confederación General de Trabajadores Argentinos)
- CGTA 5 ATE
- CGTA 6 ATE
- CGTA 7 ATE
- CGTA 8 ATE
- CGTA 9 ATE
- CGTA 10 ATE
- CGTA 11 ATE
- CGTA 12 ATE
- CGTA 13 ATE
- CGTA 14 ATE
- CGTA 15 ATE
- CGTA 16 ATE
- CGTA 17 ATE
- CGTA 18 ATE
- CGTA 19 ATE
- CGTA 20 ATE
- CGTA 21 ATE
- CGTA 22 ATE
- CGTA 23 ATE
- CGTA 24 ATE
- CGTA 25 ATE
- CGTA 26 ATE
- CGTA 27 ATE
- CGTA 28 ATE
- CGTA 29 ATE
- CGTA 30 ATE
- CGTA 31 ATE
- CGTA 32 ATE
- CGTA 33 ATE
- CGTA 34 ATE
- CGTA 35 ATE
- CGTA 36 ATE
- CGTA 37 ATE
- CGTA 38 ATE
- CGTA 39 ATE
- CGTA 40 ATE
- CGTA 41 ATE
- CGTA 42 ATE
- CGTA 43 ATE
- CGTA 44 ATE
- CGTA 45 ATE
- CGTA 46 ATE
- CGTA 47 ATE
- CGTA 48 ATE
- CGTA 49 ATE
- CGTA 50 ATE
- CGTA 51 ATE
- CGTA 52 ATE
- CGTA 53 ATE
- CGTA 54 ATE
- CGTA 55 ATE
- CGTA 56 ATE
- CGTA 57 ATE
- CGTA 58 ATE
- CGTA 59 ATE
- CGTA 60 ATE
- CGTA 61 ATE
- CGTA 62 ATE
- CGTA 63 ATE
- CGTA 64 ATE
- CGTA 65 ATE
- CGTA 66 ATE
- CGTA 67 ATE
- CGTA 68 ATE
- CGTA 69 ATE
- CGTA 70 ATE
- CGTA 71 ATE
- CGTA 72 ATE
- CGTA 73 ATE
- CGTA 74 ATE
- CGTA 75 ATE
- CGTA 76 ATE
- CGTA 77 ATE
- CGTA 78 ATE
- CGTA 79 ATE
- CGTA 80 ATE
- CGTA 81 ATE
- CGTA 82 ATE
- CGTA 83 ATE
- CGTA 84 ATE
- CGTA 85 ATE
- CGTA 86 ATE
- CGTA 87 ATE
- CGTA 88 ATE
- CGTA 89 ATE
- CGTA 90 ATE
- CGTA 91 ATE
- CGTA 92 ATE
- CGTA 93 ATE
- CGTA 94 ATE
- CGTA 95 ATE
- CGTA 96 ATE
- CGTA 97 ATE
- CGTA 98 ATE
- CGTA 99 ATE
- CGTA 100 ATE

CAPITULO 3

DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 136º. PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES

Las partes acuerdan dejar sin efecto cualquier disposicion que se oponga al presente CCT, así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente

Artículo 137º. CONSTITUCION DE DOMICILIO

El Poder Ejecutivo Provincial constituye domicilio en calle Buenos Aires Nº 333, la Asociacion de Empleados del Estado (A T E) en calle Irigoyen Nº 554 y la Union del Personal Civil de la Nacion (U P C N) en calle salta Nº 326, todos de la Ciudad de Neuquen

Artículo 138º. COMPETENCIA JUDICIAL

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicacion del presente CCT a la jurisdiccion de los Juzgados Laborales de primera instancia de la Ciudad de Neuquen, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas

Se firma un (1) ejemplar original, emitiendo copias digitales a cada una de las partes, el cual se hace entrega a la Subsecretaria de Trabajo para su posterior

homologacion

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.