



NEUQUÉN

**LA SALIDA
SIEMPRE ES
COLECTIVA**

AGOSTO 2026

VERDE **BLANCA**



NEUQUÉN

CCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de

LEY 3569



VERDE **BLANCA**

**CONVENIO COLECTIVO
DE TRABAJO
LEY 3569**



LEY 3569

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

Artículo 1.º Se modifica el artículo 1.º de la Ley 3077, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores de las exsubsecretarías de Desarrollo Social y de Familia, homologado por la Resolución RESOL-2026-89-E-NEU-STRAB#MTDL, de la Secretaría de Trabajo, que, como Anexo, integra la presente ley».

Artículo 2.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los trece días de agosto de dos mil veintiséis.- - - - -


LEGISLATURA
PROVINCIA DEL NEUQUÉN
Mariana Valdebenito
Secretaria De Cámara


LEGISLATURA
PROVINCIA DEL NEUQUÉN
Zulma Reina
Vicepresidenta 1ra

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DESARROLLO SOCIAL

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.....	1
DESARROLLO SOCIAL	1
TÍTULO I.....	7
CAPÍTULO 1	7
PRINCIPIOS GENERALES.	7
Artículo 1º: PARTES INTERVINIENTES.....	7
Artículo 2º: ÁMBITO DE APLICACIÓN.	7
Artículo 3º: ENCUADRE LEGAL.	7
Artículo 4º: TRABAJADORES COMPRENDIDOS.	7
Artículo 5º: VIGENCIA.	8
Artículo 6º: OBJETO.	8
Artículo 7º: PRINCIPIOS GENERALES.....	8
Artículo 8º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.	10
Artículo 9º: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.	10
Artículo 10º: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA.....	10
Artículo 11º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL.	11
CAPÍTULO 2.....	11
COMISIONES CONVENCIONALES	11
Artículo 12º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP).....	11
Artículo 13º: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN.	11
Artículo 14º: COMPETENCIAS.....	12
COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.	12
Artículo 15º: CONSTITUCIÓN.....	12
Artículo 16º: COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES – C.R.L.	13
Artículo 17º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES – C.C.L.	13
TÍTULO II	15
CAPÍTULO 1	15
CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES.	15
Artículo 18º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.	15
Artículo 19º: INGRESO.	15
Artículo 20º: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO.	16
Artículo 21º: CARRERA ADMINISTRATIVA.....	17
Artículo 22º: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.....	17
Artículo 23º: INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.....	18
Artículo 24º: PERIODO DE PRUEBA.	18

Artículo 25º: ESTABILIDAD.	20
Artículo 26º: TRABAJADOR EVENTUAL.....	20
Artículo 27º: EGRESO.	21
Artículo 28º: REINGRESO.....	21
CAPÍTULO 2.....	21
DERECHOS – DEBERES – PROHIBICIONES	21
Artículo 29º: OBLIGACIONES.	21
Artículo 30º: DERECHOS.....	22
Artículo 31º: DEBERES.....	24
Artículo 32º: PROHIBICIONES.....	25
CAPÍTULO 3.....	26
JORNADA LABORAL.....	26
Artículo 33º: RÉGIMEN HORARIO.....	27
Artículo 34º: SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS.	27
Artículo 35º: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL.	27
Artículo 36º: JORNADA LABORAL DE TIEMPO REDUCIDO.....	27
Artículo 37º: MODALIDADES DE PRESTACIÓN.	28
Artículo 38º: RECARGO EXTRAORDINARIO.	30
Artículo 39º: HORAS SUPLEMENTARIAS.....	30
Artículo 40º: FRANCOS COMPENSATORIOS.....	31
Artículo 41º: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES.....	31
CAPÍTULO 4.....	32
LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.....	32
Artículo 42º: CONSIDERACIONES GENERALES.	32
Artículo 43º: LICENCIAS ORDINARIAS. DESCANSO ANUAL O VACACIONES.	33
Artículo 44º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.	36
CAPÍTULO 5.....	36
Artículo 45º: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.	36
Artículo 46º: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO... 36	
LICENCIAS PARENTALES.	37
Artículo 47º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.	38
Artículo 48º: LICENCIA POR ADOPCIÓN.	40
Artículo 49º: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.	41
Artículo 50º: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.....	41
Artículo 51º: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDAS.	41
Artículo 52º: LICENCIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SEAN PROGENITORES O REPRESENTANTES LEGALES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER.....	41
Artículo 53º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE.	42
Artículo 54º: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA	

LEGAL.	42
Artículo 55º: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/LOS HIJO/S.....	43
Artículo 56º: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO.....	43
Artículo 57º: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO.....	43
Artículo 58º: LICENCIAS ESPECIALES.	43
Artículo 59º: PERMISOS ESPECIALES.....	47
CAPÍTULO 6.....	48
LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.	48
Artículo 60º: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL. .	49
CAPÍTULO 7.....	49
LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.....	49
Artículo 61º: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES.....	50
CAPÍTULO 8.....	50
Artículo 62º: COMISIONES DE SERVICIO.....	50
CAPÍTULO 9.....	51
INCAPACIDADES.	51
Artículo 63º: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE.....	51
CAPÍTULO 10.....	51
CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO.....	51
Artículo 64º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.	51
Artículo 65º: ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL – E.P.P.	52
Artículo 66º: TRANSPORTE DEL PERSONAL.	53
CAPÍTULO 11.....	53
CAPACITACIÓN.....	53
Artículo 67º: CONSIDERACIONES GENERALES.	53
CAPÍTULO 12.....	54
BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACIÓN.	54
Artículo 68º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.	54
Artículo 69º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.	55
Artículo 70º: BONIFICACIÓN DESPEJE Y DERIVACIONES.....	55
Artículo 71º: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.	55
Artículo 72º: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.....	55
Artículo 73º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO.....	56
Artículo 74º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.	56
Artículo 75º: BONIFICACIÓN GUARDIA ACTIVA	56
Artículo 76º: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.....	57

Artículo 77º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE PROTECCIÓN Y CUIDADO.....	57
Artículo 78º: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN CRÍTICA.	57
Artículo 79º: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN DE INFANCIAS.....	57
Artículo 80º: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA.	57
Artículo 81º: BONIFICACIÓN AGENTE COMUNITARIO.	58
Artículo 82º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PERSONAS Y MATERIALES PESADOS.....	58
Artículo 83º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS/OFICIO.	58
Artículo 84º: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA PSICOSOCIAL.....	59
Artículo 85º: BONIFICACIÓN CAPACITACIÓN.....	59
Artículo 86º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.	59
CAPÍTULO 13.....	60
Artículo 87º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	60
Artículo 88º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO.	64
TÍTULO III.....	66
CAPÍTULO 1.....	66
ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.....	66
Artículo 89º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.....	66
CAPÍTULO 2.....	69
Artículo 90º: GRILLA DEL ESCALAFÓN.....	69
Artículo 91º: CONCURSOS DE INGRESO.	69
CAPÍTULO 3.....	70
CARRERA ADMINISTRATIVA.....	70
Artículo 92º: CRECIMIENTO VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.....	70
Artículo 93º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	71
Artículo 94º: PROMOCIÓN HORIZONTAL.	72
CAPÍTULO 4.....	73
ESTRUCTURA SALARIAL.....	73
Artículo 95º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.....	73
CAPÍTULO 5.....	73
BONIFICACIONES.....	73
Artículo 96º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS.	74
Artículo 97º: HORAS SUPLEMENTARIAS.....	74
Artículo 98º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA.	75
Artículo 99º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.....	75
Artículo 100º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO.....	75
Artículo 101º: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.....	75
Artículo 102º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.	76
Artículo 103º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE	

COMISIÓN DE SERVICIO.....	76
Artículo 104º: BONIFICACIÓN DESPEJE Y DERIVACIONES.....	76
Artículo 105º: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.	76
Artículo 106º: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.	76
Artículo 107º: BONIFICACIÓN GUARDIA ACTIVA.....	76
Artículo 108º: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.....	77
Artículo 109º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE PROTECCIÓN Y CUIDADO.....	77
Artículo 110º: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN CRÍTICA.	77
Artículo 111º: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN DE INFANCIAS.	77
Artículo 112º: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA.	77
Artículo 113º: BONIFICACIÓN AGENTE COMUNITARIO.....	77
Artículo 114º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PERSONAS Y MATERIALES PESADOS.....	78
Artículo 115º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS/OFICIO.	78
Artículo 116º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE ASISTENCIA PSICOSOCIAL.....	78
Artículo 117º: BONIFICACIÓN ADICIONAL POR CAPTACIONES.....	78
Artículo 118º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.	78
Artículo 119º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.	79
Artículo 120º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).	79
Artículo 121º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.	79
Artículo 122º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA.....	80
Artículo 123º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.....	80
Artículo 124º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.	81
Artículo 125º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.	82
Artículo 126º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO.....	82
Artículo 127º: ZONA DESFAVORABLE Y /O INHÓSPITA.....	82
Artículo 128º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.....	82
Artículo 129º: APORTES Y CONTRIBUCIONES PREVISIONALES Y ASISTENCIALES.	83
Artículo 130º: ASIGNACIONES FAMILIARES.	83
Artículo 131º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO.....	83
Artículo 132º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.	83
CAPÍTULO 6.....	83
CARGOS DE CONDUCCIÓN.....	83
Artículo 133º: CONCEPTO.....	83
Artículo 134º: RÉGIMEN APLICABLE.	83
Artículo 135º: CARÁCTER DE LOS CARGOS.....	84
Artículo 136º: CARGOS DE CONDUCCIÓN DE DISPOSITIVOS DE CUIDADO.	84

Artículo 137º: CARGOS DE CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL..... 86
 Artículo 138º: CARGOS DE CENTROS DE DÍA..... 87
 Artículo 139º: CARGOS DE CONDUCCIÓN GENÉRICOS. 89
 Artículo 140º: ENCUADRAMIENTO..... 89
 Artículo 141º: BONIFICACIONES. 90
 Artículo 142º: SUBROGANCIA. 91
 TÍTULO IV 92
 CAPÍTULO 1..... 92
 DISPOSICIONES ESPECIALES..... 92
 Artículo 143º: TRABAJADORES DE "EL ORGANISMO" CON CARGOS EXCLUIDOS
 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. 92
 Artículo 144º: DERECHOS GREMIALES..... 92
 Artículo 145º: RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES. PERMISOS
 GREMIALES..... 93
 Artículo 146º: ESPACIO FÍSICO..... 94
 Artículo 147º: DERECHO USO DE CONVENIO..... 94
 CAPÍTULO 2..... 94
 DISPOSICIONES TRANSITORIAS..... 94
 Artículo 148º:..... 94
 Artículo 149º: APLICACIÓN DEL CONVENIO :..... 95
 Artículo 150º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (ART. 16º LEY
 Nº 1974 T.O.). 95
 CAPÍTULO 3..... 95
 DISPOSICIONES FORMALES 95
 Artículo 151º: PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES. 95
 Artículo 152º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO..... 95
 Artículo 153º: COMPETENCIAS JUDICIALES. 96
 Artículo 154º: CANTIDAD DE EJEMPLARES. 96

TÍTULO I
 CAPÍTULO 1
 PRINCIPIOS GENERALES.
 Artículo 1º: PARTES INTERVINIENTES.
 Son partes intervinientes de este Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores
 encuadrados en la Ley 3077 o la que en el futuro la reemplace: el Poder Ejecutivo
 Provincial, en adelante el “Poder Ejecutivo” y las representaciones gremiales ejercidas
 por: la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y la Asociación Trabajadores del
 Estado (A.T.E.), en adelante “Los Sindicatos”.
 Artículo 2º: ÁMBITO DE APLICACIÓN.
 El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo
 relación de empleo público con el Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén, que
 presten servicios en forma efectiva encuadrados bajo la Ley 3077 u Organismos que los
 reemplacen o sustituyan en el futuro, en adelante "El Organismo", con independencia de
 la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependan y teniendo como objeto
 regular las relaciones de trabajo entre “El Organismo” y sus trabajadores, y únicamente
 cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente.
 Artículo 3º: ENCUADRE LEGAL.
 El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarcará en las previsiones de la Ley 1974
 (T.O.), normas reglamentarias y modificatorias de las mismas.
 Artículo 4º: TRABAJADORES COMPRENDIDOS.
 El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores
 bajo relación de empleo público que presten servicios efectivos en “El Organismo”,
 únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente.
 Quedarán excluidos del presente Convenio Colectivo de Trabajo:
 a) Las personas que desempeñan funciones emanadas de la elección popular.

- b) Las personas que desempeñen funciones de Ministros, Secretarios de Estado y Subsecretarios o equivalentes.
- c) Los cargos de Autoridades Políticas, asesores de gestión y funcionarios de nivel superior a Director y equivalentes.
- d) El personal regido por contratos especiales/administrativos.
- e) El personal regido por la Ley de Contrato de Trabajo, 20744 (T.O.), Ley 1976 y sus modificatorias.
- f) Personal de planta política.
- g) Trabajador eventual.

Artículo 5º: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá vigencia por el término de veinticuatro meses (24) a partir de la homologación por la Secretaría de Trabajo.

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

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

Artículo 6º: OBJETO.

El objeto del presente Convenio Colectivo de Trabajo es regular las relaciones de empleo público entre el Poder Ejecutivo y los trabajadores de "El Organismo".

Artículo 7º: PRINCIPIOS GENERALES.

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

- a) Protección Integral de los derechos de niños, niñas, adolescentes y demás poblaciones vulnerables, en el marco de los derechos, garantías, obligaciones, funciones y competencias establecidas en Tratados Internacionales, la Constitución Nacional, Constitución Provincial, Leyes dictadas en su consecuencia y Leyes Provinciales que establecen funciones indelegables, tales como la Ley

2302, 2785, 2786, 2955, 1634 y modificatorias.

- b) Estabilidad en la relación de empleo de los trabajadores convenionados.
- c) Ética en el ejercicio de la tarea y de la función pública.
- d) Eficacia y eficiencia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.
- e) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.
- f) Priorizar el bienestar de todos los trabajadores resaltando que la tarea de cada uno resulta esencial para el éxito de la gestión.
- g) Desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso por concurso, estabilidad y capacitación en el empleo público organizado para asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades y la dignificación laboral de los trabajadores en el acceso, permanencia y progreso en la carrera.
- h) Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral, promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidad y trato. Las partes reconocen que la tarea llevada adelante por cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión
- i) Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, digno y de respeto para cada uno de los trabajadores, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de "El Organismo".
- j) Valorizar los principios éticos en el desarrollo de la función pública.
- k) Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades y trato en los procedimientos de selección, promoción, desarrollo y evaluación de los trabajadores.
- l) Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
- m) Asignación de funciones acordes con las aptitudes, habilidades y competencias de los trabajadores.
- n) Cobertura de vacantes que se generen dentro de "El Organismo" mediante el régimen de Concursos.
- ñ) Democratizar las relaciones de empleo público.
- o) Asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional y el artículo 22 de la Constitución Provincial.

Artículo 8º: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

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

Artículo 9º: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

Las partes signatarias acuerdan trabajar con el objetivo de eliminar cualquier medida y/o práctica que conlleve un trato discriminatorio o desigual entre los trabajadores, fundado en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que menoscabe o anule el principio de no discriminación y el de igualdad de oportunidades y trato, tanto en el acceso al empleo público como durante la vigencia de la relación laboral.

Asimismo, las partes signatarias garantizarán los derechos contemplados en: la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por Ley 26378; la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por Ley 23179; la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belem Do Para), aprobada por Ley 24632; Decreto N° 0254/98; Ley 27499 (Decreto N° 2225/19); Leyes Nacionales 26743, 27636 y 22431 y Leyes Provinciales 1634, 2785, 2786, 3201, y 3288; y en toda la legislación vigente y que se sancione en un futuro, relativa a la Igualdad de Oportunidades y No discriminación de todas las personas, como así también en lo respectivo a la formación de toda persona trabajadora de la Administración Pública Provincial vinculada a estas temáticas.

Artículo 10º: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA.

Las partes se comprometen a trabajar en todo lo que esté a su alcance para prevenir y

erradicar la violencia, cualquiera sea su forma, que se ejerza sobre otra persona en el ámbito laboral; dando intervención, en caso de corresponder, a la Oficina de Intervención en Violencia Laboral, de acuerdo al Protocolo para la prevención, intervención y protección en situaciones de violencia laboral en el ámbito del Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén, aprobado por el DECTO-2022-2190-E-NEU-GPN o sus modificatorias.

Artículo 11º: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL.

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

CAPÍTULO 2

COMISIONES CONVENCIONALES

Artículo 12º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (CIAP).

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

Artículo 13º: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.), integrada por dos partes, "El Organismo" y "Los Sindicatos". Estará conformada por cinco (5) representantes de "El Organismo", uno de los cuales será Presidente, y cinco (5) representantes del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en "El Organismo", sobre la que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo, conformada esta última en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes actualizada treinta (30) días antes de su conformación. Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Las decisiones, opiniones y recomendaciones de esta Comisión no son vinculantes, debiendo adoptarse por consenso sus intervenciones, elevándose a “El Organismo” para que emita, en caso de corresponder, la norma legal pertinente.

“El Organismo” garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en “El Organismo” con conocimientos técnicos y prácticos al que representan y del espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo. Pudiendo cada parte integrante de la Comisión recurrir a asesores en la materia de que se trate.

Artículo 14º: COMPETENCIAS.

- a) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo a pedido de cualquiera de las partes.
- b) Conciliar las controversias individuales y/o sectoriales originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia.
- c) Participar en la resolución de reclamos e impugnaciones.
- d) Analizar y proponer mejoras que se estimen necesarias para la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) La C.I.A.P. entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.

Artículo 15º: CONSTITUCIÓN.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirán dos (2) Comisiones que estarán conformadas por seis (6) miembros titulares cada una: tres (3) designados por “El Organismo” y tres (3) por “Los Sindicatos” con personería gremial y ámbito de representación en “El Organismo” sobre la que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo, conformada ésta última, en proporción a la cantidad de afiliados cotizantes actualizada treinta (30) días antes de su conformación.

Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

“El Organismo” garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de las Comisiones.

Los miembros de estas Comisiones serán trabajadores que presten servicios efectivos en “El Organismo”, con conocimientos técnicos y prácticos al cual representan y del espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo, pudiendo cada parte integrante de las Comisiones, recurrir a asesores externos en la materia que se trate.

Artículo 16º: COMISIÓN DE RELACIONES LABORALES – C.R.L.

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

Competencias:

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

- a) Controlar que la matriz de evaluación de desempeño responda a lineamientos, objetivos razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.
- b) Releva las necesidades de capacitación en los distintos sectores de “El Organismo”, a fin de proponer su incorporación en la planificación anual.
- c) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.
- d) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos de ingreso y/o ascensos, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente.
- e) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de esta Comisión.
- f) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan.

Artículo 17º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES – C.C.L.

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

Competencias:

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

- a) Supervisar que "El Organismo" cumpla con la aplicación de las normas vigentes en Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidades y Trato.
- b) Recomendar y controlar las acciones a tener en cuenta y su aplicación en la planificación anual de Seguridad e Higiene, Ambiente Laboral, Salud Ocupacional e igualdad de Oportunidades y Trato.
- c) Informar a cada área o sector sobre las no conformidades, inconsistencias y desviaciones que se produzcan en los temas inherentes a la Comisión.
- d) Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a esta Comisión.
- e) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidades y trato y las tendientes a la prevención y erradicación de la violencia.
- f) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidades.
- g) Controlar que se efectúe en tiempo y forma la provisión de los elementos de protección personal, como así también su calidad y cantidad a los trabajadores que por su función le corresponda.
- h) Participar en el diseño de las especificaciones técnicas de los elementos de protección personal e indumentaria de trabajo.
- i) Participar como veedores en las licitaciones y pre adjudicaciones de lo consignado en el inciso anterior.

TÍTULO II

CAPÍTULO 1

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES.

Artículo 18º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.

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

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

Artículo 19º: INGRESO.

El ingreso a "El Organismo", será mediante régimen de concurso y estará sujeto a previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante.
- b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.

- c) Poseer aptitud adecuada e idoneidad suficiente para el puesto, que se acreditará mediante el régimen de concursos, que asegure los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública.
- d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
- e) Certificado de antecedentes penales nacionales y provinciales.
- f) 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 tiene más de la edad establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicio anteriores, computables a los efectos jubilatorios, con reconocimiento de servicio de la Caja a la que haya realizado los aportes, siempre que, restándolos de la edad cronológica del postulante, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.
- g) No encontrarse inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos. En el supuesto en que el postulante que se encuentre inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios, deberá presentar la orden judicial de suspensión transitoria de su inclusión en dicho registro dentro de este período, en los términos que prevé el Artículo 5° de la Ley 2333, quedando supeditada su designación a dicha certificación.
- h) No encontrarse inscripto en el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género – Ley 3233.

Artículo 20º: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO.

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo anterior, no podrán ingresar:

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el tiempo de la inhabilitación.
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública 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 provincial para acceder al beneficio de la jubilación.
- f) Los que hayan incurrido en los actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36º de la Constitución Nacional, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto y/o conmutación de pena.
- g) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- h) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia; de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial; y aquel que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- i) El que hubiera sido condenado por delitos contra la Administración Pública con sentencia firme.
- j) El que haya sido condenado por delitos de lesa humanidad.
- k) Las personas condenadas por el Tribunal de Cuentas con sentencia firme.

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

Artículo 21º: CARRERA ADMINISTRATIVA.

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

Artículo 22º: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.

Dentro de los ciento veinte (120) días de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, "El Organismo" implementará un régimen de concursos para todo nuevo ingreso, conforme a lo establecido en los artículos precedentes y a los siguientes objetivos:

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

2. Garantizar que los procesos de concurso se lleven a cabo con la mayor objetividad en los procedimientos, en la elección final, adecuada preselección y el mejor resultado.

Artículo 23°: INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

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

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

El derecho al ingreso excepcional en este artículo, será ejercido por el beneficiario según el orden de prelación establecido por el trabajador, dentro del plazo de los noventa (90) días desde la notificación. Cumplido dicho término, caducará el derecho a este beneficio. De manera excepcional, si la vacante generada es del agrupamiento Ejecutor Social, Técnico o Profesional y el beneficiario no posee dicha formación, siempre que la cobertura de dicha función resulte indispensable para el sector, “El Organismo” podrá solicitar la generación de una vacante en el Nivel I del Agrupamiento que le corresponde a su formación, dejando a disposición la cobertura de la vacante de origen.

Artículo 24°: PERIODO DE PRUEBA.

Pasarán a ser trabajadores de la planta permanente, con estabilidad en “El Organismo”, los trabajadores que den cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) Prestación efectiva y continua de servicios durante un periodo a prueba de doce (12) meses desde el ingreso.
- b) Aprobación de la evaluación de desempeño.

El resultado de la evaluación, será informado a la Comisión de Relaciones Laborales para su conocimiento.

- c) No encontrarse inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos. El

trabajador que se encuentre inscripto en el Registro de Deudores Alimentarios, deberá presentar la orden judicial de suspensión transitoria de su inclusión en dicho registro dentro de este período, en los términos que prevé el Artículo 5° de la Ley 2333, quedando supeditada su designación a dicha certificación.

Aun cuando no se hubiese cumplido el plazo establecido en el inciso a), si la evaluación establecida por el inciso b), resulta desfavorable para el trabajador, el período a prueba cesará, produciéndose la inmediata revocación de la designación, la que no dará derecho a indemnización alguna.

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

En caso de no haberse realizado la evaluación del inciso b), se considerará superada satisfactoriamente.

A los fines del presente artículo, entiéndase prestación efectiva la que realiza el trabajador con cumplimiento real de labor diaria, por lo que cualquier licencia o ausentismo suspenderá en forma automática el período de prueba de doce (12) meses, hasta que se supere la situación que dio origen a la suspensión. A los doce (12) meses de producido el ingreso del trabajador, el área de RRHH, informará al mismo si el período ha sido extendido o no por el usufructo de licencias o ausentismos.

Periodo a prueba trabajador convenionado:

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

Artículo 25°: ESTABILIDAD.

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

En caso de modificaciones o desaparición de alguna función, ocurrida por cambios tecnológicos y/o reorganización funcional de "El Organismo", la nueva asignación de funciones al trabajador afectado, deberá respetar como mínimo el salario que hubiere percibido hasta la fecha de dicho cambio.

Sólo se pierde por las causales establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo y normativa vigente.

La estabilidad laboral se adquiere, una vez cumplido el periodo a prueba en los términos previstos en el artículo anterior.

El trabajador que gozará de estabilidad, la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones que no contemplen dicha garantía.

La estabilidad no es extensiva al cargo o función. Cuando se trate de un cargo de conducción, es de aplicación lo establecido por el régimen de concurso.

Artículo 26°: TRABAJADOR EVENTUAL.

Se define como trabajador eventual, al trabajador que preste servicio en "El Organismo" para la ejecución de tareas específicas y/o extraordinarias por tiempo determinado, que no puedan ser realizadas por el trabajador convencionado.

Para el ingreso deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Notificación previa a la C.I.A.P.
- b) Concurso de antecedentes.
- c) Examen pre ocupacional.

El trabajador eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en cuanto a lo referido a la estabilidad, a excepción de las licencias médicas personales, que serán otorgadas previa autorización del médico laboral.

A los efectos de establecer los haberes, será referenciado a la grilla del escalafón establecida en el Título III.

Esta modalidad no podrá exceder los doce (12) meses de plazo, ya sea continuo o discontinuo. Cumplido dicho plazo, deberá procederse a la baja automática por el área de recursos humanos correspondiente. La rescisión o revocación de la designación del

trabajador eventual, no dará derecho a indemnización alguna.

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

El trabajador eventual no podrá ingresar a la planta permanente por nombramiento directo, debiendo en todos los casos y sin excepciones, cumplimentar el régimen de concursos.

Artículo 27°: EGRESO.

El trabajador dejará de pertenecer a "El Organismo" en los siguientes casos:

- a) Por renuncia.
- b) Por incompatibilidad.
- c) Por fallecimiento.
- d) Por acceder a alguno de los beneficios previsionales previstos por el régimen de las Leyes 611; 24241; 24577 o las normas que en el futuro las reemplacen. Cumplida la edad necesaria para el acceso al derecho a jubilación ordinaria, "El Organismo" podrá intimar al trabajador, a iniciar los trámites tendientes a la obtención de la misma. Vencido el plazo de un (1) año se dará inicio al procedimiento establecido por el Decreto N° 1072/05 – jubilación por oficio.

Artículo 28°: REINGRESO.

Para el reingreso a "El Organismo", son aplicables las previsiones establecidas para el ingreso.

CAPÍTULO 2

DERECHOS – DEBERES – PROHIBICIONES

Artículo 29°: OBLIGACIONES.

Además de las obligaciones emergentes del presente Convenio Colectivo de Trabajo, son obligaciones de "El Organismo":

- a) Hacer cumplir las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) Observar las normas sobre higiene y seguridad de trabajo, así como las

disposiciones sobre pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- c) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su clasificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación.
- d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las Leyes, de este Convenio Colectivo de Trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan.
- e) Entregar al trabajador, al extinguirse la relación laboral o durante ésta a solicitud del trabajador, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con el destino a los organismos de seguridad social.
- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por la autoridad competente.
- g) Garantizar la objetividad de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública.
- h) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones.
- i) Garantizar el acceso profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato.
- j) Informar a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto del padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilaciones, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

Artículo 30º: DERECHOS.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial y disposiciones vigentes complementarias:

- a) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y

bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.

- b) Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Permisos y licencias.
- g) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- h) Compensaciones e indemnizaciones.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.
- l) Condiciones y medio ambiente de trabajo digno, libre de violencia, de conformidad con lo establecido por el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), la Recomendación N° 206 y las normas internacionales que en el futuro las reemplacen.
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).
- n) Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- ñ) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- o) El derecho a incluir el principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador, se considerará ante la existencia de dos normas legales concurrentes a resolver sobre una situación. Dicho principio se extenderá a la apreciación de la prueba en tanto no se omita considerar las normas administrativas vigentes o actos administrativos expresos vinculados al caso o materia, debidamente publicados.
- p) Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos y/o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad sindical.

- q) Derecho a recibir Elementos de Protección Personal (E.P.P.) en caso de corresponder.

Artículo 31º: DEBERES.

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

- a) Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "El Organismo" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
- b) Observar las normas convencionales, legales, reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los trabajadores.
- c) Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión de los trabajadores del área a su cargo.
- d) Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.
- e) Obedecer las órdenes emanadas del superior jerárquico competente y que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función de los trabajadores.
- f) Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.
- g) Declarar bajo juramento su situación patrimonial, su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos de conformidad con la normativa vigente.
- h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a "El Organismo", configurar delito, o resultar

en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.

- i) Concurrir a la citación por la instrucción de un sumario, cuando se lo requiera en calidad de testigo.
- j) Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación, en caso de corresponder.
- k) Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.
- l) Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.
- m) El trabajador que no haga uso de los elementos de protección personal e indumentaria provistos por "El Organismo", será pasible de la sanción disciplinaria correspondiente.
- n) Velar por el cuidado y la conservación de los bienes que integran el patrimonio de "El Organismo" y los terceros que específicamente se pongan bajo su custodia.
- ñ) Seguir la vía jerárquica correspondiente en las peticiones y tramitaciones realizadas, salvo que no obtenga respuesta certera y rápida del superior.
- o) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto, declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.
- p) Participar de los cursos de capacitación que "El Organismo" determine como obligatorios.
- q) Comunicar de manera inmediata, fehaciente y por los canales institucionales habilitados, cualquier indicio, sospecha o certeza de maltrato, abuso, negligencia o vulneración de los derechos de las infancias y adolescencias en el marco de la Ley 2302; quedando estrictamente prohibido alegar trabas burocráticas o falta de recursos institucionales para omitir o dilatar dicha comunicación.

Artículo 32º: PROHIBICIONES.

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

prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
- b) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que fueran proveedores o contratistas del mismo.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- d) Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente relacionadas con "El Organismo".
- e) Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
- f) Aceptar dádivas, obsequios, otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
- g) Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial.
- h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- i) Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.
- j) Actuar como perito por nombramiento de oficio o propuesta de partes, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestas por el mismo estado.

CAPÍTULO 3

JORNADA LABORAL

Artículo 33º: RÉGIMEN HORARIO.

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

Artículo 34º: SERVICIOS MÍNIMOS OBLIGATORIOS.

Se refiere a la prestación de servicios mínimos obligatorios, en cumplimiento de lo dispuesto por Ley Nacional 25877 y Leyes Provinciales 2302, 2785, 2786, 2955, 1634 y modificatorias.

Los servicios mínimos obligatorios cuya prestación debe garantizarse, son los prestados en:

1. Dispositivos de Cuidado Formal de Niños, Niñas y Adolescentes.
2. Residencias de Personas Mayores.
3. Refugios, Instituciones y Centros de abordaje para situaciones encuadradas dentro de las Leyes 2785, 2786 y 2302 de Protección Integral de los Derechos del Niño y Adolescente, y sus modificatorias.
4. Centros de Alimentos.
5. Dispositivos de Cuidado de Personas con Discapacidad.

Artículo 35º: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL.

La jornada laboral general se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) horas semanales, salvo excepciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo, y para los Cargos de Conducción convencionales, la jornada de trabajo se extenderá a un mínimo de ocho (8) horas diarias y/o cuarenta (40) horas semanales; sin perjuicio de lo cual, los cargos de conducción quedarán sujetos a lo que expresamente se establezca en el capítulo específico de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 36º: JORNADA LABORAL DE TIEMPO REDUCIDO.

Se establece una jornada laboral de horario reducido de cinco (5) horas diarias o veinticinco (25) horas semanales, a solicitud del trabajador y con la autorización de la

máxima autoridad de "El Organismo".

Este tipo de jornada será abonada de acuerdo a lo estipulado en el Título III.

Artículo 37º: MODALIDADES DE PRESTACIÓN.

a) SEMANA CALENDARIA: Se entiende por régimen de semana calendaria, la jornada laboral desarrollada de lunes a viernes.

b) SEMANA NO CALENDARIA: Se entiende por régimen de semana no calendaria, la jornada laboral desarrollada en sectores y/o servicios en donde se debe brindar la efectiva prestación durante el transcurso de las veinticuatro (24) horas del día, todos los días del año.

"El Organismo" diseñará los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen. Asimismo, organizará el sistema de turnos de acuerdo a las necesidades que requiera el sector y/o servicio.

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

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

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

El trabajador tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turno correspondiente al periodo establecido, con setenta y dos (72) horas de antelación como mínimo.

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

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

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

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

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

d) TURNO NOCTURNO: Se considera turno nocturno el que se encuentre comprendido entre las 21:00 hs. y las 06:00 hs. Podrá fraccionarse debiéndose computar proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

Régimen de asistencia durante el período estival en Centros de Desarrollo Infantil.

En caso que durante el período estival se verifique una disminución significativa de la asistencia efectiva de niños y niñas en los Centros de Desarrollo Infantil, "El Organismo" podrá establecer, con carácter excepcional y mientras subsistan dichas circunstancias, un régimen especial de organización y asistencia del personal.

A tal fin, podrá disponer cronogramas rotativos de prestación de servicios, determinando la concurrencia del personal en función de las necesidades operativas de cada establecimiento, garantizando en todos los casos la adecuada cobertura y continuidad del servicio.

Los cronogramas que se establezcan deberán confeccionarse bajo criterios de razonabilidad, equidad y distribución proporcional de las jornadas de trabajo entre la totalidad del personal comprendido, procurando una afectación equilibrada de las tareas y de los períodos de asistencia.

La aplicación del presente régimen no implicará alteración de la jornada laboral, de la remuneración, ni de los demás derechos reconocidos por el presente Convenio Colectivo

de Trabajo.

Las medidas adoptadas en virtud de este artículo, tendrán carácter transitorio y deberán encontrarse debidamente fundadas en las necesidades del servicio.

Artículo 38°: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Es la situación que se genera cuando el trabajador que realiza turnos rotativos y semana no calendaria, deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios de "El Organismo".

Cumplida la primera hora extraordinaria, el trabajador optará por tomar el turno, dando derecho a la bonificación por Recargo Extraordinario.

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

El trabajador que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias por las horas de recargo.

Artículo 39°: HORAS SUPLEMENTARIAS.

Las horas suplementarias corresponden a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la jornada laboral correspondiente a su modalidad de prestación.

Sólo 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 las horas enteras. Asimismo, la posibilidad de disponer de la realización de horas suplementarias, atendiendo a un criterio de estricta contención de gastos, no podrá exceder las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

Sólo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que necesidades de otro sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores del mismo. En caso de que las horas suplementarias deban realizarse en un sector distinto al habitual del trabajador, se deberá contar con el consentimiento de éste.

En forma excepcional para el trabajador operativo, y únicamente con la autorización del jefe del área o autoridad superior de "El Organismo", podrá superarse el límite establecido de sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

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

Artículo 40°: FRANCO COMPENSATORIOS.

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos compensatorios:

- a) Los que trabajan bajo el régimen de jornada laboral general, cuando realicen tareas en días sábados y domingos, feriados o jornadas no laborales.
- b) Los que trabajan bajo el régimen de semana no calendaria con turnos rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso.
- c) Los que trabajan bajo el régimen de semana no calendaria con turnos rotativos, cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario.

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores, el periodo trabajado deberá superar las tres (3) horas. Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados, acordados y firmados por el jefe inmediato.

El trabajador solicitará por escrito con cuarenta y ocho (48) horas de antelación el usufructo del mismo, siendo de carácter obligatorio por parte de "El Organismo", cumplir los límites de tiempo establecido.

Por razones excepcionales de servicio, pero solamente cumpliendo el requisito de contar con la conformidad del trabajador, "El Organismo" podrá postergar el uso efectivo de los francos compensatorios hasta dentro de los sesenta (60) días corridos desde el momento de ser generados.

Artículo 41°: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES.

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

A los trabajadores que por razones operativas o de servicio de emergencia trabajen este

día, se les otorgará un franco compensatorio.

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

CAPÍTULO 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

Artículo 42º: CONSIDERACIONES GENERALES.

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

a) Ordinarias

- Descanso anual o vacaciones.

b) Extraordinarias

- Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo.
- Parentales.

c) Especiales

- Asuntos familiares.
- Exámenes secundarios, terciarios y universitarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Actividades culturales, científicas y deportivas.
- Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial.
- Cargo electivo, representación política o sindical.
- Asuntos particulares.
- Donación de órganos, sangre o tejidos.
- Situaciones de Violencia.

Artículo 43º: LICENCIAS ORDINARIAS. DESCANSO ANUAL O VACACIONES.

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

a) Del término de la licencia anual:

El término de la licencia anual será:

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

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

b) Del cómputo de la antigüedad:

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

c) De las licencias no utilizadas:

Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no

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

A los efectos del cómputo de la caducidad de las licencias no usufructuadas, no se tendrán en cuenta los plazos en los cuales las mismas hubieran sido interrumpidas por los supuestos previstos en el inciso d) del presente artículo.

d) De la interrupción de las licencias:

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

1. Por razones de salud.
2. Por razones imperiosas del servicio.
3. Por fallecimiento de familiar.

En el supuesto 1) será de aplicación lo establecido en el artículo de Licencias Extraordinarias de este Convenio, en los puntos a) y b); y en el supuesto 2), si fundamentadas razones de servicio llevan a un trabajador a postergar el goce de la totalidad de su licencia, será de aplicación lo establecido en el punto c) De las licencias no utilizadas, del presente Artículo.

“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 trabajador y su Jefe inmediato. En el supuesto 3) será de aplicación lo establecido en este título, Artículo 59º 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 trabajador y su 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. Los días de viaje serán usufructuados en días hábiles y se regirán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia desde el lugar de residencia:

1. Menos de 200 km, no se computan días de viaje;
2. Entre 200 km y 300 km, se computará un (1) día de viaje;
3. Entre 301 km y 1000 km; se computarán dos (2) días de viaje;

4. Más de 1001 km, se computarán tres (3) días de viaje.

Este beneficio complementario de la licencia anual, será en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación, deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad competente o documentación que avale la permanencia en el destino, facturas hoteleras, pasajes certificados de estadía, etc, a nombre del trabajador o de algún integrante del grupo familiar declarado.

f) Plan Anual de Licencias (cronogramas).

“El Organismo” elaborará el plan anual de licencias, a cuyo efecto se considerarán, en lo posible, las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma, quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.

Este plan deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día veinticinco (25) de octubre de cada año. El trabajador podrá usufructuar la licencia en forma completa o fraccionada, siempre que la concesión de licencia no resienta el servicio.

g) Permutas de Licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de “El Organismo”, se podrá permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.

Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que trabajadores la usufructúen todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otros trabajadores.

h) Licencias de cónyuges/convivientes.

En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Administración Pública Provincial, con la debida intervención de las áreas de recursos humanos, deberán coordinar sus solicitudes de modo que la licencia sea concedida a ambos en el mismo periodo.

i) Licencias Simultáneas.

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

Artículo 44°: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

Las vacaciones, conforme este Convenio Colectivo de Trabajo, son remuneradas, cobrándose a través del pago de la retribución por vacaciones que es la diferencia entre la retribución mensual habitual permanente (días trabajados) y la retribución diaria a percibir por el trabajador durante el periodo de vacaciones (días de licencia).

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

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

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

CAPÍTULO 5

Artículo 45°: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las licencias extraordinarias son con goce de haberes y no se requiere antigüedad mínima en “El Organismo” para tener derecho a las licencias que se detallan a continuación.

Artículo 46°: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO.

a) Tratamiento de la salud, de corta duración.

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

una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración.

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

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

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

1. retornar a sus tareas con jornada laboral normal.
2. retornar a sus tareas con jornada laboral reducida.
3. readecuación de tareas.
4. jubilación por incapacidad.

El trabajador que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar este beneficio hasta transcurridos cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Médica.

c) Accidente de Trabajo y/o Enfermedad profesional.

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

LICENCIAS PARENTALES.

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

Artículo 47º: LICENCIAS POR NACIMIENTO.

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

a) Duración.

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

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

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

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

b) Nacimiento pre término.

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

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

días corridos con goce íntegro de haberes.

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

c) Parto múltiple.

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

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

d) Nacimiento con malformaciones congénitas certificadas por autoridad médica.

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

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

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

Artículo 48°: LICENCIA POR ADOPCIÓN.

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

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

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

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

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

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

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

En los casos de adopción, se deben contemplar también los días que el equipo

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

Artículo 49°: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO.

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

Artículo 50°: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO.

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

Artículo 51°: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA.

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

Artículo 52°: LICENCIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SEAN PROGENITORES O REPRESENTANTES LEGALES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER.

Los trabajadores que sean progenitores 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 3430, su Decreto reglamentario N° 589/25 y/o la normativa que en el futuro la modifique o sustituya. Esta licencia deberá ser solicitada por la parte interesada y deberá ser acreditada por profesional médico actuante.

Artículo 53°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE.

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

- a) Disponer de dos (2) descansos, de media (½) hora cada uno, en el transcurso de la jornada de trabajo para amamantar, salvo en el caso de que la certificación médica con reconocimiento oficial establezca un intervalo menor.
- b) Disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo, ya sea iniciando su labor una (1) hora después del horario de entrada o finalizando una (1) hora antes.
- c) Disponer de una (1) hora durante el transcurso de la jornada de trabajo.

Este permiso se debe otorgar por un período de dos (2) años contados a partir de la fecha de culminación de la licencia prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada repartición debe definir la aplicación del presente Artículo, de acuerdo con la especificidad de la tarea del trabajador, estando obligado a facilitar las condiciones en el ámbito laboral para hacer efectivo este derecho.

En el caso de que, en la pareja parental, ambos sean trabajadores convencionales, sólo uno de ellos podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de recursos humanos.

Artículo 54°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL.

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

fehaciente al área de recursos humanos.

Artículo 55°: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/LOS HIJO/S.

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

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

Artículo 56°: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO.

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

Artículo 57°: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO.

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

Artículo 58°: LICENCIAS ESPECIALES.

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

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

a) Matrimonio.

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

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

b) Fallecimiento de familiar: Corresponderá:

- Hijos: treinta (30) días corridos;
- Cónyuge o conviviente: quince (15) días corridos;
- Padres, hermanos, abuelos o nietos: cinco (5) días corridos;
- Suegros, yernos o nueras: dos (2) días corridos.

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

c) Atención de familiar por razones de salud.

Se concederá hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención de un miembro enfermo del grupo familiar de primer grado y/o conviviente, que se encuentre atravesando una enfermedad o que requiera acompañamiento para la realización de estudios y/o tratamientos médicos. A este fin, el trabajador deberá acreditar mediante el certificado médico vinculante la necesidad del acompañamiento.

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

d) Exámenes Universitarios, Terciarios y Secundarios.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores que cursen estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados

oficialmente, debiendo presentar constancia certificada del examen rendido o suspensión oficial, otorgada por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables, cada vez. En caso de que el estudiante deba desplazarse a más de doscientos (200) kms por esta circunstancia, se lo otorgarán días de viaje de acuerdo a los términos establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo presentar el certificado correspondiente, sin que esto afecte los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria.

e) Actividades culturales, científicas y deportivas.

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

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

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

f) Asuntos particulares.

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

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

g) Dadores voluntarios de sangre, órganos y tejidos.

Los dadores voluntarios quedan dispensados de prestar sus servicios percibiendo sus

remuneraciones ante la presentación del certificado correspondiente y de acuerdo con las disposiciones vigentes.

h) Inasistencias injustificadas.

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

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

i) Mudanza:

Se concederán dos (2) días corridos de permisos a los trabajadores que tengan que mudarse de vivienda dentro o fuera de la Provincia. Este permiso deberá ser solicitado por el trabajador por un plazo mínimo de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación y podrá hacer uso del mismo una vez por año calendario.

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

- Cambio de domicilio (D.N.I.)
- Constancia de alta de un servicio
- Contrato de locación y/o adquisición de inmueble
- Certificado policial de nuevo domicilio

j) Licencia por situaciones de violencia.

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

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

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

En caso de resultar necesaria la movilidad del trabajador afectado, se arbitrará los medios

correspondientes a fin de otorgarle un nuevo lugar de trabajo dentro de “El Organismo”, garantizándose la estabilidad laboral.

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

Artículo 59°: PERMISOS ESPECIALES.

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

Entiéndase como permisos, a las autorizaciones que se le concedan al trabajador para ausentarse o retirarse del lugar de cumplimiento efectivo de funciones, durante la jornada laboral.

a) Acompañamiento familiar.

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

b) Asistencia a clases y cursos prácticos.

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

Deberá acreditar:

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

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

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento al área de recursos humanos correspondiente.

c) Permisos por tratamientos de enfermedad crónica o grave.

Sin perjuicio de las licencias enunciadas precedentemente, desde el día de su ingreso, el trabajador que esté cursando una enfermedad crónica o grave debidamente acreditada, tendrá derecho a usufructuar de permisos especiales, con goce de haberes, durante la jornada laboral, a los fines de realizar consultas o procedimientos médicos vinculados a su tratamiento, debiendo justificarse posteriormente con la constancia médica correspondiente.

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

d) Permiso Bomberos Voluntarios.

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

1. intervenciones en emergencias.
2. capacitaciones oficiales.
3. simulacros institucionales.

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

El trabajador deberá presentar, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al hecho, la constancia oficial expedida por el cuartel, indicando fecha, horario y tipo de actividad desarrollada.

CAPÍTULO 6

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

Consideraciones generales:

El trabajador comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, tiene derecho a las

siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad mínima para hacer uso de las mismas.

Artículo 60º: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL.

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

a) Para ocupar cargos electivos de representación política.

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

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

El 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 "El Organismo" 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, incluidas las bonificaciones de antigüedad y promoción horizontal.

CAPÍTULO 7

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

Consideraciones generales:

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener

cumplimentado el período a prueba previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo. Si durante el período de licencia se comprobara la desaparición de las causales invocadas, se dejará sin efecto la licencia, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

Dichas licencias podrán ser utilizadas en el transcurso de cada decenio 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, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra.

Artículo 61º: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES.

a) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

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

b) Por razones particulares.

El trabajador podrá hacer uso de esta licencia, sin remuneración por el término de un (1) año fraccionable.

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

CAPÍTULO 8

Artículo 62º: COMISIONES DE SERVICIO.

Se denomina "Comisión de servicios" a la gestión laboral que debe realizar el trabajador del "El Organismo" en un lugar diferente al del asiento de sus funciones a una distancia superior a los cincuenta (50) kms. del lugar habitual de sus funciones.

Bajo esta condición corresponderá el pago de viático, por cada día de comisión de servicio, conforme la normativa aplicable para la Administración Pública Provincial.

**CAPÍTULO 9
INCAPACIDADES.**

Artículo 63º: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE.

a) Registro de incapacidades sobrevinientes.

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

b) Reubicaciones por incapacidad sobreviniente.

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

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

CAPÍTULO 10

CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

Artículo 64º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.

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

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las normas y procedimientos

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

Artículo 65º: ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL – E.P.P.

“El Organismo” entregará a los trabajadores:

- a) los Elementos de Protección Personal (E.P.P.) en caso de corresponder y de acuerdo a la función del trabajador y;
- b) Ropa de trabajo, adecuadas al uso del trabajador, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

- a) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, de calzado, abrigo y equipo de protección personal a adquirir, deberá ajustarse a la normativa Nacional y/o Provincial vigente y según especificaciones que serán elaboradas en la Comisión de Condiciones Laborales.
- b) La entrega de la ropa se hará dos (2) veces al año, una (1) por semestre. La misma se realizará en presencia de un representante de cada uno de los gremios signatarios del sector involucrado.
- c) La ropa provista podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con nombre o iniciales de “El Organismo” al cual pertenezca.
- d) El cuidado y lavado de la ropa estará a cargo de cada trabajador.
- e) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada.
- f) El trabajador no está obligado a devolver la ropa de trabajo contra entrega de la nueva indumentaria; en caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, “El Organismo” evaluará 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, éste podrá reclamar ante el área de recursos humanos a fin de que se le brinde la cantidad adicional, con intervención de la Comisión de Condiciones Laborales.
- h) Si “El Organismo” no brindara los E.P.P. adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir con las funciones para las cuales son necesarios dichos elementos.

Artículo 66º: TRANSPORTE DE LOS TRABAJADORES.

Si por razones de servicio imprevistas y/o de emergencia, se requiriese de la presencia de un trabajador fuera del horario establecido para éste como jornada laboral habitual, “El Organismo” deberá proporcionarle un medio de traslado.

CAPÍTULO 11 CAPACITACIÓN

Artículo 67º: CONSIDERACIONES GENERALES.

“El Organismo” asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los trabajadores, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en coordinación con el órgano con competencia en el diseño e implementación de las políticas de capacitación y formación para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

La Comisión de Condiciones Laborales participará según las facultades previstas en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El Plan de Capacitación estará orientado a:

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

Por su parte, los trabajadores deberán:

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

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

CAPÍTULO 12

BONIFICACIONES. CONCEPTUALIZACIÓN.

Consideraciones Generales.

En ningún caso podrán superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto. En caso de duda en cuanto a la aplicación, la C.I.A.P. interpretará el caso concreto. Las bonificaciones establecidas en este Capítulo, serán abonadas conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 68º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

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

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

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

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

Artículo 69º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

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

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

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

Artículo 70º: BONIFICACIÓN DESPEJE Y DERIVACIONES.

Se entiende a aquella realizada por el trabajador que, con asiento de funciones en alguna sede administrativa, efectúe salidas fuera de ésta, a efectos de realizar tareas de despeje y derivación de situaciones de vulnerabilidad social, con asistencia a lugares geográficos periféricos a la zona urbana y/o en el interior de la Provincia, en zonas rurales, agrestes e inhóspitas.

Sólo estarán alcanzados por esta bonificación, los Ejecutores Sociales, Técnicos y Profesionales que realicen las tareas mencionadas anteriormente.

Queda excluido quien perciba la bonificación tarea de campo y/o a la intemperie.

Artículo 71º: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Se entiende por tarea a la intemperie, a aquella realizada por el trabajador que, por la naturaleza de sus funciones, desarrolle tareas en forma permanente o frecuente al aire libre, fuera de ámbitos cerrados durante al menos el cincuenta por ciento (50%) de su jornada laboral.

Queda excluido quien perciba la bonificación tarea de campo y/o despeje y derivaciones.

Artículo 72º: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.

Se entiende por tarea de campo aquella realizada por el trabajador que, con asiento de funciones en alguna sede administrativa, efectúe salidas fuera de ésta, a efectos de

recabar datos, información o realizar relevos, propios a su función, a fin de efectuar en su sede la confección de informes, elaboración de proyectos, sistematización de la información recopilada en el campo de trabajo.

Queda excluido quien perciba la bonificación tarea a intemperie y/o despeje y derivaciones.

Artículo 73º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO.

“El Organismo” deberá proveer el refrigerio en cada lugar de trabajo.

En caso de que no se cumpla con la presente obligación, deberá abonar a cada trabajador la bonificación correspondiente.

Artículo 74º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.

“El Organismo” otorgará una compensación en concepto de refrigerio reforzado a los trabajadores que desarrollen tareas a la intemperie, tarea de campo y tarea despeje y derivaciones.

Artículo 75º: BONIFICACIÓN GUARDIA ACTIVA

La guardia activa implica la presencia continua y permanente en el servicio.

“El Organismo” determinará los sectores que mantendrán esta cobertura, a los efectos de garantizar un servicio público especializado en el acompañamiento y/o aplicación de leyes nacionales y/o provinciales para la población en situaciones de vulnerabilidad social. Está obligado a su cumplimiento el trabajador que, por naturaleza de su función, exija una presencia continuada y permanente en el servicio. En el post guardia no se podrán realizar adicionales. En caso de licencia anual ordinaria del trabajador afectado a este régimen, le corresponderá una suma proporcional al promedio de guardias realizadas en los doce (12) meses previos, a abonar en los períodos de licencias de acuerdo a la reglamentación.

La guardia será como máximo, de veinticuatro (24) horas, pudiendo fraccionarse en dos (2) de doce (12) horas. Se fija como tope máximo mensual cinco (5) guardias por trabajador.

Artículo 76º: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.

La guardia pasiva es la disponibilidad del trabajador, durante las veinticuatro (24) horas, pudiendo fraccionarse en periodos no menores de doce (12) horas, con presencia inmediata cuando se lo requiera, para cumplir las acciones inherentes a esta guardia.

“El Organismo” determinará los sectores que mantendrán esta cobertura fijando las normas a las que se ajustará su funcionamiento.

La guardia pasiva será de veinticuatro (24) horas, pudiendo fraccionarse en dos (2) de doce (12) horas. Se fija como tope máximo mensual cinco (5) guardias pasivas por trabajador.

Artículo 77º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE PROTECCIÓN Y CUIDADO.

Percibirán esta bonificación aquellos trabajadores que desempeñen funciones en dispositivos de cuidado y/o refugiabilidad con atención las veinticuatro (24) horas, los siete (7) días de la semana, a personas en situación de vulnerabilidad social.

Comprende a los trabajadores que se desempeñen en Dispositivos de Cuidado Formal de Niños, Niñas y Adolescentes, Dispositivos de Personas con Discapacidad, Refugios, Residencias y/o los que en el futuro los reemplacen o se creen con la misma finalidad.

Artículo 78º: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN CRÍTICA.

Percibirán esta bonificación aquellos trabajadores, que desempeñen funciones en dispositivos que realicen intervenciones psicosociales en el marco del sistema de protección y restitución de derechos, con atención directa a personas en situación de vulnerabilidad social.

Artículo 79º: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN DE INFANCIAS.

Percibirán esta bonificación aquellos trabajadores, que desempeñen funciones en Centros de Desarrollo Infantil o unidades que en el futuro los reemplacen.

Artículo 80º: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA.

Percibirán esta bonificación aquellos trabajadores, que desempeñen funciones en Centros de Alimentos o unidades que en el futuro los reemplacen, y aquellos que realicen

excepcionalmente tareas fuera de su unidad organizativa atendiendo situaciones de vulnerabilidad in situ.

Artículo 81º: BONIFICACIÓN AGENTE COMUNITARIO.

Percibirán esta bonificación los trabajadores que se desempeñen en los barrios de la ciudad de Neuquén, en el interior de la Provincia o unidades que en el futuro lo reemplace y cumplan funciones de manera normal y habitual como Agente Comunitario, realizando tareas fuera de la unidad organizativa, atendiendo situaciones de vulnerabilidad in situ.

Sólo podrá percibirse una de ellas, dependiendo del lugar de prestación de servicio o función desarrollada, no pudiendo en ningún caso acumularse.

La presente bonificación, quedará sujeta a cumplimiento efectivo de tareas, por lo tanto, dejará de percibirse en caso de que el trabajador deje de prestar servicio en las dependencias o funciones mencionadas precedentemente.

Artículo 82º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PERSONAS Y MATERIALES PESADOS.

Se entiende a aquellas tareas que requieran de forma habitual por parte del trabajador, el manejo de unidades para transporte de personas, materiales y objetos pesados, como leña, bultos cerrados de gran volumen, chapas, tubos de gas, entre otros.

Sólo podrán efectuar dicha tarea, quienes cuenten con carnet habilitante vigente para tal fin.

Artículo 83º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS/OFICIO.

Se abonará una bonificación especial a los trabajadores que teniendo certificación/formación avalada, afín a la función, o aquellos que cumplan funciones habituales donde apliquen sus conocimientos prácticos vinculadas a diferentes oficios.

Las tareas referenciadas serán aquellas vinculadas a: gas, albañilería, mecánica, carpintería, soldadura, construcción en seco, electricidad y/o plomería.

La presente bonificación será abonada cuando el trabajador realice dichas funciones. El cambio de función y/o sector que no se ajuste a estos oficios, hará cesar dicha percepción.

La Comisión de Condiciones Laborales establecerá los aspectos evaluativos a tener en cuenta para determinar los requisitos exigibles a cada oficio.

Artículo 84º: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA PSICOSOCIAL.

Se abonará una bonificación especial a los profesionales/técnicos que teniendo vinculación académica avalada, afín a la función y que sean trabajadores con experiencia comprobable en funciones habituales de asistencia, contención, acompañamiento y seguimiento de casos particulares de la población asistida.

Las tareas referenciadas serán aquellas vinculadas a: diagnóstico psicosocial, abordaje de situaciones de vulnerabilidad, asistencias a infancias, acompañamiento terapéutico, diseño de estrategias de revinculación familiar, contención en crisis y confección de informes socio-ambientales.

La presente bonificación será optativa por cada profesional/técnico, debiendo suscribir la declaración jurada de aceptación de responsabilidad y será percibida contra certificación de servicios cuando el trabajador realice sus funciones.

El cambio de función y/o sector que no se ajuste a estas tareas, hará cesar dicha percepción.

Las formaciones académicas contempladas son: licenciatura en psicología, lic. en servicio social, lic. en sociología, lic. en gerontología, técnico en psicología social, tec. asistencia social, tec. en minoridad y familia, tec. afines en áreas sociales, tec. afines a la enseñanza, tec/aux técnico materno infantil, trabajadores profesionales o técnicos con experiencia comprobable dentro de "El Organismo" con un mínimo de dos años en la tarea, debiendo determinarse por la Comisión de Relaciones Laborales futuras contemplaciones particulares.

Artículo 85º: BONIFICACIÓN CAPACITACIÓN.

Los trabajadores que dictan capacitaciones con planes elaborados por "El Organismo" percibirán dicha bonificación en los términos establecidos en el Título III.

Artículo 86º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Todos los trabajadores convencionales que presten servicios en "El Organismo" percibirán esta bonificación.

CAPÍTULO 13

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 87º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

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

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

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Por el jefe o encargado inmediato, con el visto bueno del superior jerárquico en el segundo caso;

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

Por el titular de Secretarías, Subsecretarías, Direcciones o funcionarios con grado equivalente en Organismos y dependencias descentralizadas;

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

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

Leves: Por el titular de Secretarías; Subsecretarías; Direcciones o funcionarios con grado equivalente en Organismos y dependencias descentralizadas;

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

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

g) Limitación de servicios, Cesantía, Exoneración y Baja automática: Por el Poder Ejecutivo.

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

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

- Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio (1/2) día por cada vez;
- Sexta a décima falta de puntualidad injustificadas, un (1) día por cada vez;
- Primera a quinta falta de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un (1) día por cada día de ausencia;
- Sexta a décima falta de asistencia discontinuas o más de cinco continuas e injustificadas, dos (2) días por cada día de ausencia, debiendo el trabajador trabajar el o los días descontados en carácter de sanción disciplinaria.

d) Suspensión leve o grave:

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

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

e) Traslado disciplinario:

Se dispondrá a juicio de la superioridad hasta tres (3) veces en los casos de reincidencia por actos de indisciplina; insubordinación; falta de compañerismo; de respeto; inadaptabilidad al medio de labor en el que actúa o razones de conveniencias

administrativa disciplinaria, disposición que podrá adoptarse, sin perjuicio de las de otro carácter.

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

f) Postergación de ascenso:

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

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

De la limitación de servicios, g)

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

De la cesantía, h)

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

- a) ocultar algunas de las prohibiciones para el ingreso (Artículo 20°) a "El Organismo", a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el aspirante deberá haber manifestado su conocimiento expreso, mediante declaración jurada;
- b) apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones del trabajador de "El Organismo", fijados en este Convenio Colectivo Trabajo y que no se haya previsto expresamente, otras sanciones;
- c) abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);

- d) reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al superior, en la oficina o en acto de servicio;
- e) ser declarado fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial;
- f) reiterada y notoria inconducta administrativa;
- g) calificación deficiente durante tres (3) evaluaciones de desempeño consecutivas;
- h) ejercicio de conductas discriminatorias y violentas en cualquiera de sus formas.

De la exoneración, i)

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

- a) delitos contra la Administración Pública;
- b) falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública;
- c) incumplimiento intencional de órdenes legales;
- d) notoria indignidad moral;
- e) el que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante;
- f) el que fuera denunciado por causa de violencia (en cualquiera de sus formas: laboral, de género, familiar) 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 razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún después del cese de sus funciones;

De la baja automática, j)

Se dispondrá la baja automática de todo 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 87°, se prescriben o caducan a saber: Las establecidas en los apartados a), b) y c), al año (1) de su notificación; Las fijadas en los apartados d); leves: a los dos (2) años y, graves: a los tres (3) años de su notificación respectivamente; Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación; la prevista

en el apartado f) se regulará así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido en el Artículo 93º, en que se operará su caducidad.

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

Limitación de servicios g): por causales sin agravantes, a los cinco (5) años de su notificación, a requerimiento del causante para su reincorporación y que la autoridad administrativa necesite sus servicios.

Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario, caducará a los diez (10) años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado el trabajador con anterioridad, cuando mediare fallo favorable de la autoridad judicial competente o que el Poder Ejecutivo, conmute la penalidad aplicada.

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

Artículo 88º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO.

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

Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución, se lo pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autoriza a disponer lo contrario.

Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, éstos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados d), e), f), g), h) e i), se dictarán previa instrucción de sumario y en los demás casos sólo mediará la medida

dictada por la autoridad competente, con especificación de las causales originarias y la notificación pertinente.

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

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

Durante el procedimiento sumarial, el sumariado debe ser notificado de las audiencias testimoniales que se producirán, pudiendo participar de las mismas y efectuar preguntas. 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.

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

TÍTULO III

CAPÍTULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

Principios Generales.

Teniendo presente los principios básicos consagrados en el Título I del presente Convenio Colectivo de Trabajo, el Estado Provincial y los trabajadores de “El Organismo”, se comprometen a desarrollar y ejecutar un régimen escalafonario y de remuneraciones que traduzca la carrera administrativa y se ajuste a principios generales de equidad, previsibilidad, jerarquización, eficiencia en la conducción, integralidad, proporcionalidad, crecimiento, desempeño, rendimiento y progresión vertical como horizontal valorando funciones, capacidad, formación, competencia por título y capacitación.

Estos principios deberán sostener y reflejar las políticas públicas adoptadas referidas al recurso humano y deben crear las bases para la fijación de la estructura del salario ordinario y extraordinario.

Artículo 89º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

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

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la estructura salarial básica, que se presenta en el Capítulo 4 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso correspondan al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 5 de este título.

Definiciones básicas:

Se establecen las siguientes definiciones básicas referidas al Escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una “tabla de doble entrada” – Agrupamiento

y Nivel, conceptos que se detallan a continuación.

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

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

OP – Operativo.

Comprende a todos los trabajadores con título secundario y que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye las tareas de maestranza, cafetería, cocina, mantenimiento, vigilancia y conducción de vehículos y pasajeros (choferes). También se encuentran incluidas las actividades de mantenimiento (preventivo y correctivo), que requieren de conocimientos y destreza en el manejo de maquinarias y/o herramientas, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas, traslado de materiales y /o documentación, o tareas asimilables. Se incluye a las tareas del trabajador de obra y mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de edificios, almacenamientos, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de “El Organismo”.

AD – Administrativo.

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

EJ – Ejecutor Social.

Comprende a todos los trabajadores con título secundario, que realicen actividades transversales a "El Organismo", que implican el trato y la relación directa con la sociedad asistida, para la cual se requiere idoneidad y habilidades específicas, vinculadas a la asistencia, acompañamiento, seguimiento y abordaje de situaciones sociales.

El dispositivo de cumplimiento se identifica de acuerdo al siguiente detalle, diferenciado por la población asistida, la jornada laboral y la responsabilidad para con el usuario, y de acuerdo a la formación y habilidades del trabajador:

- a) Residencias de Personas Mayores, Dispositivos de Cuidados Formales (D.C.F.), Dispositivos de Cuidados de Personas con Discapacidad y Refugios.
- b) Centro de Desarrollo Infantil (C.D.I.)
- c) Centro de Promoción Comunitaria, Dispositivos de Acompañamiento y Seguimiento, Centro de Fortalecimiento Familiar, Centro de Coordinación Comunitaria, Centros de Día y Centros de Alimentos.

TC – Técnico.

Comprende a todos los trabajadores con título de validez oficial de Técnico, sea de nivel secundario, terciario o universitario de pre-grado, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada, que cumplan todas aquellas actividades para las que se requiere conocimiento, habilidades o pericias relacionadas a los objetivos de "El Organismo". Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados.

PF – Profesional.

Comprende a todos los trabajadores con título universitario de grado, de validez oficial, inherente a la función a desempeñar, comprendiendo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de políticas públicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad, relacionadas a los objetivos de "El Organismo".

b) ENCUADRAMIENTO – NIVELES: Los niveles dentro de cada agrupamiento, se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro de "El Organismo", formación académica, capacitación del puesto y evaluaciones de desempeño. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5 y 6) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada agrupamiento.

CAPÍTULO 2

Artículo 90º: GRILLA DEL ESCALAFÓN

Es la representación gráfica del Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada, en la que se identifica agrupamiento y nivel, donde deberá incluirse al trabajador convencionado.

De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capítulo, se establece en el ámbito de "El Organismo" la siguiente grilla:

AGRUPAMIENTOS	NIVELES								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Ejecutor Social			EJ6	EJ5	EJ4	EJ3	EJ2	EJ1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1

Artículo 91º: CONCURSOS DE INGRESO.

Para que pueda producirse el ingreso a "El Organismo", es condición indispensable la existencia previa de la vacante.

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

- 1. Por concurso interno dentro de "El Organismo";
- 2. Por concurso interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial;
- 3. Por concurso abierto externo al ámbito de la Administración Pública Provincial.

En todos los casos intervendrá la Comisión de Relaciones Laborales conforme a las competencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 3

CARRERA ADMINISTRATIVA

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

- a) Igualdad de oportunidades.
- b) Transparencia en los procedimientos.
- c) Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de “El Organismo”.
- d) Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) La asignación de funciones acorde al nivel de avance del trabajador en la carrera.
- f) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que correspondan.

La carrera administrativa será a través de:

- a) Crecimiento vertical.
- b) Promoción horizontal.

Artículo 92º: CRECIMIENTO VERTICAL. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. ASCENSOS.

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

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

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

Procedimiento: Se realizará una (1) vez por año calendario, durante el segundo semestre de cada año, siendo ascendidos a partir de enero del año siguiente, debiendo liquidarse retroactivamente a la fecha de antigüedad por año aniversario de cada trabajador según corresponda.

2. Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un Agrupamiento distinto

al de origen.

- a) Agrupamiento Profesional o Técnico:

Transformación de su puesto al Agrupamiento Técnico o Profesional según corresponda, con el mismo nivel alcanzado hasta ese momento, cuando obtenga título técnico o profesional vinculado al objeto de “El Organismo”.

- b) Agrupamiento Operativo – Ejecutor Social – Administrativo:

Con existencia previa de la vacante, se dará prioridad a la cobertura del puesto con los trabajadores convencionales de otros agrupamientos, con Concurso por evaluación y/o antecedentes.

A fin de establecer el procedimiento de la presente Carrera Administrativa, se conformará oportunamente una Comisión Especial, para su reglamentación.

Artículo 93º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones de Desempeño se realizarán una (1) vez al año.

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, debiendo utilizarse indicadores generales con el mayor grado de objetividad posible, debiendo procurarse:

- a) Que se disponga de registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.
- b) Que las evaluaciones sean realizadas por personal de superior incumbencia que el evaluado.
- c) Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.
- d) Cuando el trabajador hubiera prestado funciones en más de un sector, dependencia o puesto de trabajo durante el período evaluado, deberán considerarse los informes y valoraciones correspondientes a cada ámbito de desempeño, en proporción al tiempo efectivamente prestado en cada uno de ellos.

- e) Su modalidad, formato y contenido quedará sujeto a propuesta del sector de recursos humanos, puesto a consideración de los representantes de los trabajadores, en el ámbito de la Comisión de Relaciones Laborales.
- f) La misma deberá contener puntos que hacen al desempeño de los trabajadores en general, y en lo particular de cada sector.
- g) La aprobación será de sesenta y cinco puntos sobre cien (65/100).
- h) La evaluación deberá ser notificada al evaluado, debiendo así mismo formar parte del legajo personal de cada trabajador.
- i) En los supuestos en que "El Organismo" por omisión no haya realizado la evaluación de desempeño, la misma se considerará aprobada.
- j) En el caso de la evaluación requerida para el cumplimiento del periodo a prueba, y cuando no pueda llevarse a cabo la misma por no haber dado el cumplimiento efectivo de contraprestación de funciones, los plazos serán prorrogados hasta cumplimiento efectivo de sus funciones durante el periodo completo, y pueda tener derecho a ser evaluado.

Artículo 94º: PROMOCIÓN HORIZONTAL.

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

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

1. Las evaluaciones de desempeño se realizarán una (1) vez al año, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo y cada tramo (período de dos años), representa el cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento.
2. El tramo sometido a evaluación, deberá ser igual o mayor a sesenta y cinco puntos sobre cien (65/100).
3. Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la promoción horizontal, no se hubiera realizado la evaluación de desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta y cinco puntos sobre cien (65/100).
4. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo, son acumulativos

y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.

5. En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (65/100), el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

CAPÍTULO 4
ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 95º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

El trabajador comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá una remuneración básica conforme su agrupamiento y nivel dentro del escalafón único funcional y móvil, de acuerdo a la presente estructura salarial básica:

AGRUPAMIENTOS	NIVELES								
Profesional	PF6	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
Técnico		TC6	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
Ejecutor Social			EJ6	EJ5	EJ4	EJ3	EJ2	EJ1	
Administrativo			AD6	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Operativo				OP6	OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Coficiente Salarial	3,200	3,009	2,722	2,435	2,148	1,861	1,574	1,287	1,000
Relación Salarial	0,191	0,287	0,287	0,287	0,287	0,287	0,287	0,287	

CAPÍTULO 5
BONIFICACIONES

Consideraciones Generales.

En ningún caso podrá superponerse una o más bonificaciones por el mismo concepto. En

caso de duda en cuanto a la aplicación, la C.I.A.P. interpretará la pertinencia o correspondencia de asignarse más de una bonificación a una misma función o tarea. La percepción de las bonificaciones se otorgará previa certificación de "El Organismo" por lapsos mensuales y a mes vencido.

Artículo 96º: 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 geográfica (inhóspita)
- c) Sueldo anual complementario
- d) Aportes y contribuciones previsionales y asistenciales

Artículo 97º: HORAS SUPLEMENTARIAS.

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

- a) Esta retribución se calculará en base al coeficiente que resulte de dividir la remuneración regular total, permanente y mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que están referidos a la exención del horario normal de labor por veinte (20) días y por el número de horas que tenga asignada la labor.
- b) Se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas. El valor de la hora normal se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual del trabajador para la jornada laboral de siete (7) horas diarias. Para los casos de jornada de ocho (8) horas, la división se realiza por ciento sesenta (160) horas.
- c) La retribución por hora establecida en el inciso anterior se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indican, cuando la tarea extraordinaria se realice:
 - 1) Entre las 21:00 horas y las 06:00 horas de lunes a viernes, domingos, feriados, asuetos, al doscientos por ciento (200%).

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

Sólo podrá disponerse del pago de servicios extraordinarios cuando razones imprescindibles de servicio lo requieran, atendiendo un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo exceder las sesenta (60) horas mensuales.

Serán abonadas por "El Organismo", previa autorización correspondiente, a todo trabajador convencionado, excepto a los cargos de conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 98º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida compensación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando se acumularán tres (3) o más ausencias en el período.

Artículo 99º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinticinco por ciento (25%) del básico de la EJ2.

Si durante el mes se produjeran faltas sin causa justificada, se descontará un treinta por ciento (30%) de la referida bonificación por la primera ausencia, un sesenta por ciento (60%) al acumularse dos (2) faltas y la totalidad de la bonificación cuando se acumularán tres (3) o más ausencias en el periodo.

Artículo 100º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO.

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 101º: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.

Se abonará una compensación por día de recargo del quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 102°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría EJ2, conforme el siguiente detalle:

- a) De alta exposición, el veintidós por ciento (22%) del básico de la categoría EJ2.
- b) De media exposición, el diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.
- c) De baja exposición, el doce por ciento (12%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 103°: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO.

La bonificación por prolongación de jornada en situación de comisión de servicio, se determinará de acuerdo al detalle de actividad, día y horario de contraprestación laboral certificados y se abonará conforme el ocho por ciento (8%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 104°: BONIFICACIÓN DESPEJE Y DERIVACIONES.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 105°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 106°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al catorce por ciento (14%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 107°: BONIFICACIÓN GUARDIA ACTIVA

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del dieciocho por ciento (18%) del básico de la categoría EJ2 por día.

Artículo 108°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del ocho por ciento (8%) del básico de la categoría EJ2 por día.

Artículo 109°: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE PROTECCIÓN Y CUIDADO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al cuarenta y tres por ciento (43%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 110°: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN CRÍTICA.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al treinta y tres por ciento (33%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 111°: BONIFICACIÓN POR ATENCIÓN DE INFANCIAS.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al treinta y tres por ciento (33%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 112°: BONIFICACIÓN POR ASISTENCIA.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al veintitrés por ciento (23%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 113°: BONIFICACIÓN AGENTE COMUNITARIO

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al trece por ciento (13%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

Artículo 114º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE TRANSPORTE DE PERSONAS Y MATERIALES PESADOS.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al veinticinco por ciento (25%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 115º: BONIFICACIÓN TAREAS ESPECIALIZADAS/OFICIO.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al quince por ciento (15%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 116º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE ASISTENCIA PSICOSOCIAL

Aquellos trabajadores técnicos y profesionales alcanzados por esta bonificación, recibirán el veinte por ciento (20%) de la categoría de revista.

Artículo 117º: BONIFICACIÓN ADICIONAL POR CAPACITACIONES.

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, recibirán el tres por ciento (3%) de la categoría de revista por hora de capacitación, no pudiendo exceder el límite de quince (15) horas reloj mensual.

Artículo 118º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores convencionales, percibirán la siguiente compensación de acuerdo a los parámetros que se detallan seguidamente:

- Agrupamiento Operativo – OP: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría OP5.
- Agrupamiento Administrativo – AD: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría AD5.
- Agrupamiento Ejecutor Social – EJ: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría EJ5.
- Agrupamiento Técnico – TC: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría TC5.
- Agrupamiento Profesional – PF: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la categoría PF5.

Artículo 119º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme el dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Operativo (OP), 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 servicios del trabajador.

* $[(\text{sueldo básico OP1} \times 0,0212) + (\text{sueldo básico de revista del trabajador} \times 0,006)] \times \text{años de servicios del trabajador.}$

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

Artículo 120º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).

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

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

En caso que el trabajador concurre para un puesto convenionado por otro Convenio Colectivo de Trabajo, acumulará los porcentajes alcanzados hasta ese momento.

Artículo 121º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.

- a) Título de Maestría o Doctorado: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.
- b) Título de Post-grado: el treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría de revista del trabajador.
- c) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.
- d) Título Universitario que demande cuatro (4) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del básico de su categoría.
- e) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años: el veinte por ciento (20%) del básico de su categoría.

- f) Título Técnico de nivel secundario: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.
- g) Título Secundario, excluido Título Técnico: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.
- h) Títulos secundarios correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años de duración: se aplicará el diez por ciento (10%) del sueldo básico de su categoría.
- i) Certificados de estudios post primarios extendidos por organismos gubernamentales, privados bajo supervisión oficial o internacionales con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras: siete coma cinco por ciento (7,5%) del sueldo básico de su categoría.

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

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

Artículo 122º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA.

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

Artículo 123º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN.

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

- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez (10), la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.
- Si la antigüedad efectiva en la Administración Pública Provincial fuera menor de treinta (30) años y mayor de veinte (20), la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

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

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

Para los casos de los trabajadores convencionales con cargos políticos dentro o fuera de "El 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 Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 124º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES.

- a) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación correspondiente al mes en que se inicia la licencia.
- b) En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "días no trabajados en uso de licencia" y "días de vacaciones".
- c) Los "días de vacaciones" se calcularán dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los días de licencia que le corresponden dentro del mes.
- d) Los "días no trabajados en uso de licencia" se calcularán dividiendo por treinta (30) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento (fija + variable) y se multiplican por los "días no trabajados en uso de licencia" que le corresponden dentro del mes.
- e) No podrán abonarse más días de licencia que la cantidad de días hábiles del mes en que se liquida la licencia. En caso de superar la cantidad de días, la diferencia será liquidada con los haberes del mes siguiente.
- f) Los días de viaje y los días a cuenta de licencia usufructuados en los días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a los efectos del cálculo de la retribución por vacaciones.
- g) Para el cálculo de la retribución por vacaciones deberá considerarse lo siguiente:

- 1) La totalidad de los conceptos fijos remunerativos que perciba el trabajador como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia.
- 2) Los conceptos variables remunerativos (como por ejemplo horas extras, guardias, etc.), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante los doce (12) meses anteriores al otorgamiento de la licencia.

Artículo 125º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS.

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

Artículo 126º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO.

Método de Cálculo:

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

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

Artículo 127º: ZONA DESFAVORABLE Y /O INHÓSPITA.

1. Zona Desfavorable: Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.
2. Adicional Zona Geográfica (Inhospita): Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

Artículo 128º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.

Serán de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales que regulan la materia.

Artículo 129º: APORTES Y CONTRIBUCIONES PREVISIONALES Y ASISTENCIALES.

Será de aplicación lo establecido por las leyes generales vigentes que rigen para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

Artículo 130º: ASIGNACIONES FAMILIARES.

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

Artículo 131º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual por refrigerio, del diecisiete por ciento (17%) del básico de la categoría EJ2.

Artículo 132º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual por refrigerio reforzado, del dieciocho por ciento (18%) del básico de la categoría EJ2.

CAPÍTULO 6

CARGOS DE CONDUCCIÓN.

Artículo 133º: CONCEPTO.

Ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico – funcionales que le asigne “El Organismo” y brindar a la tarea, dedicación específica y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral con una duración de ocho (8) horas diarias, debiendo cumplir con los servicios mínimos obligatorios y los compromisos asumidos por “El Organismo” en las funciones que le competen.

Artículo 134º: RÉGIMEN APLICABLE.

Es de aplicación el “Régimen de Concursos” establecido en las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El trabajador que acceda a un Cargo de Conducción, permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años con evaluaciones de desempeño anuales.

En los supuestos de los Cargos de Conducción de Dispositivos de Cuidados Formales y Centro de Desarrollo Infantil, la permanencia máxima en el cargo concursado será de cuatro (4) años, pudiendo en caso de incumplimiento a alguno de los requisitos del Artículo 9° de la Ley 2955, por actos o circunstancias sobrevinientes a la designación del cargo, darse la baja al mismo, previa intervención de la C.I.A.P., para la posterior emisión de la norma legal correspondiente.

En caso de que el director sea removido, "El Organismo" podrá designar un subrogante hasta la cobertura del cargo mediante concurso; y deberá analizarse si quien ocupa el Cargo de Subdirector, cumple los requisitos para ser ascendido al cargo vacante generado, o bien, se deberá gestionar el Concurso para dicho cargo de conducción de manera urgente.

En ambos supuestos de vacancia, deberá gestionarse la cobertura de manera prioritaria.

Artículo 135°: CARÁCTER DE LOS CARGOS.

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

- a) Titular: cuando haya sido realizada por concurso en los términos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, mientras dure la vigencia del cargo.
- b) Subrogante: Cuando sea necesaria la cobertura de un cargo de conducción por ausencia de su titular. El subrogante no adquirirá derecho a la titularidad del puesto que subrogue ni para ser promovido al mismo.

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

Artículo 136°: CARGOS DE CONDUCCIÓN DE DISPOSITIVOS DE CUIDADO.

Director de DC:

Es la máxima autoridad de Dispositivos de Cuidado Formal de Niñas, Niños y Adolescentes, Residencias de Personas Mayores, Refugios y/o los que en un futuro se creen o reemplacen a los existentes; es el referente y responsable de garantizar la restitución de los derechos de las personas asistidas. Debe garantizar disponibilidad horaria estrechamente ligada a las necesidades que se presenten en la Institución. Asimismo, debe contar con título universitario o terciario afín a la actividad o, en su defecto, acreditar experiencia laboral en tareas o actividades análogas.

Sus funciones son:

1. Cumplir las disposiciones internas y de las autoridades superiores.
2. Planificar, anualmente, los objetivos y metas institucionales.
3. Elaborar informes de gestión para presentar ante las autoridades superiores.
4. Organizar administrativamente el establecimiento, de acuerdo a sus objetivos y necesidades.
5. Convocar a reuniones de personal.
6. Distribuir los horarios y las funciones del personal.
7. Garantizar la presencia y asistencia institucional en cualquier momento de la actividad laboral.
8. Realizar las gestiones necesarias para garantizar la atención integral de las personas asistidas.
9. Autorizar las salidas institucionales, de acuerdo a las sugerencias del equipo técnico.
10. Trabajar en forma conjunta con el equipo técnico en el abordaje institucional.
11. Participar en entrevistas de orden institucional y según los requerimientos profesionales, cuando sea necesario.
12. Otras que contribuyan al cumplimiento del cargo.

Subdirector de DC:

Su función principal es de apoyatura al Director.

Debe garantizar disponibilidad horaria estrechamente ligada a las necesidades que se presenten en la Institución y debe acreditar especialización, formación y/o experiencia laboral relacionada con la temática.

Sus funciones son:

1. Reemplazar al Director en su ausencia, asumiendo la dirección del DC, con las mismas responsabilidades que el Director.
2. Estar en contacto directo con las necesidades del personal y con las de la población albergada.
3. Articular y coordinar con todos los actores institucionales del dispositivo para llevar adelante el proyecto institucional satisfactoriamente.

Dichos requisitos serán de aplicación, junto a las exigencias de la normativa específica que en cada caso corresponda.

Artículo 137º: CARGOS DE CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL.

La siguiente descripción se fundamenta en la aplicación analógica de la Ley Provincial 2955, Ley Nacional 26233, Ley 2856, y por competencia plena de Ley 2302:

Director de CDI:

Es la máxima autoridad de la institución, su referente y responsable de garantizar la restitución de los derechos a las niñas y niños. Debe acreditar título universitario o terciario afín a la actividad o, en su defecto, acreditar experiencia laboral en tareas o actividades análogas.

Sus funciones son:

1. Cumplir las disposiciones internas y de las autoridades superiores.
2. Planificar, anualmente, los objetivos y metas institucionales.
3. Elaborar informes de gestión para presentar ante las autoridades superiores.
4. Organizar administrativamente el establecimiento, de acuerdo a sus objetivos y necesidades.
5. Convocar a reuniones de personal.
6. Distribuir los horarios y las funciones del personal.
7. Garantizar la presencia y asistencia institucional en cualquier momento de la actividad laboral.
8. Realizar las gestiones necesarias para garantizar la atención integral de las niñas y niños.
9. Autorizar las salidas institucionales, de acuerdo a las sugerencias del equipo técnico.
10. Trabajar en forma conjunta con el equipo técnico en el abordaje institucional.
11. Participar en entrevistas de orden institucional y según los requerimientos profesionales, cuando sea necesario.
12. Otras que contribuyan al cumplimiento del cargo.

Subdirector de CDI:

Su función principal es de apoyatura al Director.

Debe acreditar especialización en temas de infancia y, en caso de no contar con ello,

debe acreditar experiencia laboral relacionada con la temática.

Sus funciones son:

1. Reemplazar al Director en su ausencia, asumiendo la dirección del CDI, con las mismas responsabilidades que el Director.
2. Estar en contacto directo con las necesidades del personal y con las de la población.
3. Articular y coordinar con todos los actores institucionales del CDI para llevar adelante el proyecto institucional satisfactoriamente.

En los supuestos de Centros de Desarrollo Infantil con doble turno, se contemplará un Subdirector por cada turno.

Artículo 138º: CARGOS DE CENTROS DE DÍA.

Se entiende por Centro de Día, al espacio integral social y de contención diurna, dirigida a personas adultas mayores independientes y semi independientes, que estén expuestos a un riesgo potencial de fragilidad y vulnerabilidad por aislamiento y soledad, de acuerdo a lo establecido en la Ley 3320.

Tiene por objetivo principal que la persona adulta retrase el mayor tiempo posible la pérdida de potencialidades y funciones en interacción con sus pares, participando del desarrollo de su comunidad.

Director de CdD:

El Director es el encargado de planificar, controlar y evaluar periódicamente el cumplimiento del servicio y garantizar las prestaciones.

Quien ocupe este cargo debe ser profesional con carrera de grado, acreditar especialización en temas de gerontología o en su defecto acreditar experiencia laboral o en actividades análogas.

Sus funciones son:

1. Cumplir las disposiciones internas y de las autoridades superiores.
2. Planificar, anualmente, los objetivos y metas institucionales.
3. Elaborar informes de gestión para presentar ante las autoridades superiores.

- 4. Organizar administrativamente el establecimiento, de acuerdo a sus objetivos y necesidades.
- 5. Convocar a reuniones de personal.
- 6. Distribuir los horarios y las funciones del personal.
- 7. Garantizar la presencia y asistencia institucional en cualquier momento de la actividad laboral.
- 8. Proveer la atención de las personas usuarias con especial consideración de su estado de salud: física, psíquica y social.
- 9. Prever las futuras necesidades y requerimientos de las personas mayores, planificando y diseñando sistema de atención progresivo e integral.
- 10. Requerir la inmediata intervención profesional o de los dispositivos acordes cuando las necesidades de atención y cuidados de las personas usuarias así lo requieran.
- 11. Generar y promover las actividades que impidan el aislamiento de las personas.
- 12. Controlar y respetar aspectos clínicos, psicológicos y sociales respetando la integridad física, mental y espiritual.
- 13. Poner en conocimiento de familiares, persona de apoyo, referente o autoridad judicial competente, los informes del equipo profesional cuando se advierta deterioro cognitivo leve o grave en su capacidad de discernimiento, a efecto de proveer, en su beneficio y protección, al resguardo de sus derechos.
- 14. Confeccionar legajos personales de usuarios de centros de día.
- 15. Servicio socio recreativo.

Subdirector de CdD:

Su función principal es de apoyatura al Director.

Debe acreditar especialización en temas de gerontología y, en caso de no contar con ello, debe acreditar experiencia laboral relacionada con la temática.

Sus funciones son:

- 1. Reemplazar al Director en su ausencia, asumiendo la dirección del CdD, con las mismas responsabilidades que el Director.
- 2. Estar en contacto directo con las necesidades del personal y con las de la población.

- 3. Articular y coordinar con todos los actores institucionales del CdD para llevar adelante el proyecto institucional satisfactoriamente.

Los parámetros aquí establecidos para los Centro de Día de Personas Mayores, serán de aplicación para futuros establecimientos que sean creados bajo los mismos parámetros para la atención de otros usuarios diferentes a los detallados, pero que funcionen bajo la misma modalidad de servicio.

Artículo 139º: CARGOS DE CONDUCCIÓN GENÉRICOS.

Director.

Deberá contar con un mínimo de quince (15) trabajadores a su cargo, o dos Jefaturas de Departamento, debiendo cumplir su función de acuerdo al Artículo 133º (concepto de cargo de conducción) y a los Artículos 30º, 31º y 32º (de Derechos, Deberes y Prohibiciones).

Jefe de Departamento.

Deberá contar con un mínimo de diez (10) trabajadores a su cargo, o dos Jefaturas de División, debiendo cumplir su función de acuerdo al Artículo 133º (concepto de cargo de conducción) y a los Artículos 30º, 31º y 32º (de Derechos, Deberes y Prohibiciones).

Jefe de División.

Deberá contar con un mínimo de siete (7) trabajadores a su cargo, debiendo cumplir su función de acuerdo al Artículo 133º (concepto de cargo de conducción) y a los Artículos 30º, 31º y 32º (de Derechos, Deberes y Prohibiciones).

Artículo 140º: ENCUADRAMIENTO

CARGOS DE CONDUCCIÓN DE DISPOSITIVO DE CUIDADO	
CARGO	BONIFICACIÓN
Director de DC	65% del agrupamiento PF5
Subdirector de DC	60% del agrupamiento PF5

CARGOS DE CONDUCCIÓN CENTRO DE DESARROLLO INFANTIL	
CARGO	BONIFICACIÓN
Director de CDI	55% del agrupamiento PF5
Director de CDI con doble turno	60% del agrupamiento PF5
Subdirector de CDI	50% del agrupamiento PF5

CARGOS DE CONDUCCIÓN CENTRO DE DÍA	
CARGO	BONIFICACIÓN
Director de CdD	55% del agrupamiento PF5
Subdirector de CdD	50% del agrupamiento PF5

CARGOS DE CONDUCCIÓN GENÉRICOS	
CARGO	BONIFICACIÓN
Director	45% del agrupamiento PF5
Jefe de Departamento	35% del agrupamiento PF5
Jefe de División	25% del agrupamiento PF5

Artículo 141º: BONIFICACIONES.

En el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en este Título, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

1. No tendrá derecho ni percibirá bonificaciones y/o adicionales por mayor horario ni servicios extraordinarios: semana no calendaria, turnos rotativos, recargo, horas suplementarias, ni asimilables.
2. Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye disponibilidad horaria, conforme a la escala del Artículo que antecede.
3. Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en este Título.
4. Tendrá derecho a percibir la Bonificación por Responsabilidad de Protección y Cuidado, la Bonificación por Atención Crítica, la Bonificación por Atención de Infancias o la Bonificación por Asistencia, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 109º, 110º, 111º y 112º del presente Convenio Colectivo de Trabajo, según el Cargo de Conducción ocupado.

Artículo 142º: SUBROGANCIA.

En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción, se procederá del siguiente modo:

1. Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, "El Organismo" designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.
2. Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, "El Organismo" designará a la persona que subroge ese Cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que subroga a partir del día número treinta y uno (31) de la subrogancia. El puesto del subrogante no quedará vacante, por lo que éste continuará prestando las funciones que le competen en el mismo.
3. Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción por un período superior a los noventa (90) días corridos, "El Organismo" considerará el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, podrá simultáneamente gestionar su cobertura por el régimen de concursos.

TÍTULO IV

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES ESPECIALES

Artículo 143º: TRABAJADORES DE "EL ORGANISMO" CON CARGOS EXCLUIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores convencionales, pertenecientes a la planta permanente de "El Organismo" que ocupen algunos de los cargos excluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, durante el periodo de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en los párrafos siguientes.

En ese lapso igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II y el derecho a las licencias establecidas en el mismo.

El trabajador que con retención de su puesto base fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá la remuneración mayor de ambas asignaciones y al término de su función, se reintegrará al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente.

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad y de la Promoción Horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos y retome su cargo base en "El Organismo", se le acumularán los años y porcentajes como efectivamente trabajados, correspondientes a los años afectados a esa gestión.

Artículo 144º: DERECHOS GREMIALES.

En el marco de la Ley Nacional 23551 (Régimen de Asociaciones Sindicales), sus modificaciones y normas concordantes, "El Organismo" reconoce los siguientes derechos gremiales:

1) Cuota sindical.

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

2) Publicidad gremial.

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

En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de "El Organismo", se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de la misma. Los Sindicatos podrán distribuir información en el ámbito laboral, respetando en todos los casos lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice "El Organismo" así como un espacio en la intranet de la misma.

Las publicaciones deberán respetar, en todo momento, las normas de convivencia, sin términos ofensivos.

3) Licencia Gremial.

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

"Los Sindicatos" comunicarán a "El Organismo" la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad.

Artículo 145º: RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES. PERMISOS GREMIALES.

"El Organismo" otorgará a cada uno de los delegados titulares, un crédito mensual de cuarenta (40) horas, no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento.

La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén. Los Sindicatos deberán presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumarán ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por "El Organismo".

Artículo 146º: ESPACIO FÍSICO.

“El Organismo” dispondrá para uso de “El Sindicato” que posea mayor representatividad en el mismo, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que éste último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los trabajadores de “El Organismo”. El espacio de preferencia se ubicará en la sede central.

Artículo 147º: DERECHO USO DE CONVENIO.

“El Organismo” retendrá en concepto de derecho de uso de convenio, el dos coma dos por ciento (2,2%) de la remuneración total bruta de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre “Los Sindicatos” signatarios del presente Convenio, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos. La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Las retenciones de cada mes deberán transferirse hasta el día quince (15) del mes siguiente.

La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional 23660.

Quedarán exceptuados de esta retención, en concepto de uso de convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 2 DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 148º:

Se establece que el total de los conceptos remunerativos que perciben los trabajadores alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se compone en un sesenta por ciento (60%) a sueldo y en un cuarenta por ciento (40%) al concepto dedicación funcional.

El concepto dedicación funcional referido precedentemente constituye el reintegro de los

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

Artículo 149º: APLICACIÓN DEL CONVENIO.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación a partir del 1º de septiembre de 2025.

Artículo 150º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (ART. 16º LEY N° 1974 T.O.).

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 16º de la Ley Provincial 1974 – Texto Ordenado – y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Secretaría de Trabajo, sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Secretaría de Trabajo mediante nota suscripta por “El Organismo” o el “Secretario General del Sindicato” según corresponda.

CAPÍTULO 3 DISPOSICIONES FORMALES

Artículo 151º: PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES.

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

Artículo 152º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO.

“El Organismo” constituye domicilio en calle Entre Ríos N° 303 de la localidad de Neuquén,

Provincia del Neuquén. La Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta N° 326 y la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Yrigoyen N° 554, ambos de la ciudad de Neuquén Capital.

Artículo 153º: COMPETENCIAS JUDICIALES.

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, a la jurisdicción de los juzgados laborales y/o contenciosos administrativos de primera instancia de la ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Artículo 154º: CANTIDAD DE EJEMPLARES.

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

(Firmas manuscritas)
ALEJANDRA SANDOVAL
Secretaría de Igualdad de Oportunidades
U.P.C.N.
EDUARDO U.P.C.N.
CURIGUAL Natalia
RODRIGUEZ Paola
DARÍO MORODER
PEP
DRA. SABRINA ARIANA GUAYQUIL
96
IF-2026-02306589-NEU-STRAB#MTDL

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.



NEUQUÉN

**LA SALIDA
SIEMPRE ES
COLECTIVA**

AGOSTO 2026

VERDE **BLANCA**



NEUQUÉN

CCT

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
para las trabajadoras y los trabajadores de

LEY 3569



VERDE **BLANCA**