ATE
NEUQUÉN

# LA SALIDA SIEMPRE ES COLECTIVA

NOVIEMBRE 2026

VERDE BLANCA



ATE
NEUQUÉN

# CCT LEY 3577

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

para las trabajadoras y los trabajadores de

**PRODUCCIÓN E INDUSTRIA, TURISMO / RECURSOS HÍDRICOS, VIVEROS / AGENCIAS DE PRODUCCIÓN / AGRO-ZOOTÉCNICA, GUARDAFAUNAS / ÁREAS NATURALES PROTEGIDAS, AMBIENTE / CEAN / COPADE / BRIGADISTAS DE INCENDIOS TIERRAS / BOSQUES / MINERÍA.**



# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO LEY 3577

**Provincia del Neuquén**
2026 - 20° aniversario de la reforma de la Constitución de la Provincia del Neuquén

**Número:** DECTO-2026-1707-E-NEU-GPN

NEUQUEN, NEUQUEN
Jueves 22 de Octubre de 2026

**Referencia:** PROMULGACIÓN LEY 3577 - EX-2026-03449264- -NEU-SGRAL

---

LEY 3577

**POR CUANTO**

**LA LEGISLATURA DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN**

**SANCIONA CON FUERZA DE**

**LEY:**

Artículo 1.° Se modifica el artículo 1.° de la Ley 2570, el que queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 1.° Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal dependiente del ex-Ministerio de Gobierno; el ex-Ministerio de Turismo; el Ministerio de Seguridad; el ex-Ministerio de Planificación, Innovación y Modernización; el Ministerio de Economía, Producción e Industria, y el ex-Ministerio de Energía y Recursos Naturales, homologado por la Resolución RESOL-2026-119-E-NEU-STRAB#MTDL de la Secretaría de Trabajo, que, como Anexo, forma parte de la presente ley».

Artículo 2.° Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los siete días de octubre de dos mil veintiséis.

| | |
|---|---|
| Mariana Valdebenito | Zulma Graciela Reina |
| Secretaria de Cámara | Vicepresidenta 1ª. |
| H. Legislatura del Neuquén | H. Legislatura del Neuquén |

**Registrada bajo número: 3577**

**POR TANTO:**

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

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO LEY 3577

*Producción e Industria, Turismo, Recursos Hídricos, Viveros, Agencias de Producción, Agro-Zootécnica, Guardafaunas, Áreas Naturales Protegidas, Ambiente, CEAN, COPADE, Brigadistas de Incendios, Tierras, Bosques, Minería.*

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO** 7
TÍTULO I 7
CAPÍTULO 1 7
PRINCIPIOS GENERALES 7
Artículo 1°: ÁMBITO DE APLICACIÓN. 7
Artículo 2°: PARTES INTERVINIENTES. 7
Artículo 3°: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN. 7
Artículo 4°: ENCUADRE LEGAL. 8
Artículo 5°: DERECHOS CONSTITUCIONALES. 8
Artículo 6°: TRABAJADORES COMPRENDIDOS. 8
Artículo 7°: VIGENCIA. 9
Artículo 8°: OBJETO. 9
Artículo 9°: PRINCIPIOS GENERALES. 9
Artículo 10°: PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES. 10
Artículo 11°: PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA. 11
Artículo 12°: PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA. 11
Artículo 13°: ARTICULACIÓN CONVENCIONAL. 11
CAPÍTULO 2 11
COMISIONES CONVENCIONALES 11
Artículo 14°: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (C.I.A.P.). 11
Artículo 15°: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN. 12
COMISIÓN MIXTA PERMANENTE 13
Artículo 16°: COMISIÓN DE CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES. 13
Artículo 17°: INTEGRANTES. 14
TÍTULO II 15
CAPÍTULO 1 15
CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES 15
Artículo 18°: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES. 15
Artículo 19°: INGRESO. 15
Artículo 20°: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO. 16
Artículo 21°: CARRERA ADMINISTRATIVA. 17
Artículo 22°: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS. 18
Artículo 23°: INGRESO POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR. 18
Artículo 24°: PERIODO DE PRUEBA. 19
Artículo 25°: ESTABILIDAD. 20
Artículo 26°: TRABAJADOR EVENTUAL. 20
Artículo 27°: TRABAJADOR DE TEMPORADA. 21
Artículo 28°: ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR DE TEMPORADA. 22
Artículo 29°: EGRESO. 22
Artículo 30°: REINGRESO. 22

CAPÍTULO 2 22
OBLIGACIONES – DERECHOS – DEBERES – PROHIBICIONES 22
Artículo 31°: OBLIGACIONES. 22
Artículo 32°: DERECHOS. 24
Artículo 33°: DEBERES. 25
Artículo 34°: PROHIBICIONES. 26
CAPÍTULO 3 27
MODALIDADES DE PRESTACIÓN 27
Artículo 35°: LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO. 27
Artículo 36°: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL. 27
Artículo 37°: JORNADA LABORAL ESPECIAL. 28
Artículo 38°: MODALIDADES DE PRESTACIÓN. 28
Artículo 39°: MOVILIDAD. 29
Artículo 40°: PERMUTAS DENTRO DE "LA ORGANIZACIÓN". 30
Artículo 41°: FERIADOS Y JORNADAS NO LABORABLES. 30
Artículo 42°: FRANCO COMPENSATORIO. 31
CAPÍTULO 4 31
LICENCIAS CON GOCE DE HABERES 31
Artículo 43°: CONSIDERACIONES GENERALES. 31
Artículo 44°: LICENCIAS ORDINARIAS. DESCANSO ANUAL O VACACIONES. 32
Artículo 45°: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES. 35
Artículo 46°: PERÍODOS DE GOCE DE VACACIONES – PRÓRROGA. 36
Artículo 47°: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS. 36
Artículo 48°: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO. 36
LICENCIAS PARENTALES. 38
Artículo 49°: LICENCIAS POR NACIMIENTO. 38
Artículo 50°: LICENCIA POR ADOPCIÓN. 40
Artículo 51°: LICENCIA POR CUIDADO/ACOMPAÑAMIENTO DE UNO A MÁS NIÑOS O ADOLESCENTES CON MODALIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR TRANSITORIA. 41
Artículo 52°: LICENCIA POR EMBARAZO DE ALTO RIESGO. 42
Artículo 53°: LICENCIA POR INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO. 42
Artículo 54°: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA. 42
Artículo 55°: LICENCIA PARA LOS TRABAJADORES QUE SEAN PROGENITORES O REPRESENTANTES LEGALES DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CON CÁNCER. 42
Artículo 56°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE. 43
Artículo 57°: PERMISO PARA LA ATENCIÓN DEL LACTANTE EN GUARDA LEGAL. 43
Artículo 58°: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/OS HIJO/OS. 44
Artículo 59°: PERMISO POR ACTO ESCOLAR DEL HIJO. 44
Artículo 60°: LICENCIA IDENTIDAD DE GÉNERO. 44
Artículo 61°: LICENCIAS ESPECIALES. 44
Artículo 62°: PERMISOS ESPECIALES. 48



CAPÍTULO 5 50
LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL 50
Artículo 63°: PARA OCUPAR CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA O GREMIAL EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL. 51
CAPÍTULO 6 51
LICENCIA SIN GOCE DE HABERES 51
Artículo 64°: LICENCIAS ESPECIALES SIN GOCE DE HABERES. 52
CAPÍTULO 7 52
CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO 52
Artículo 65°: COMISIÓN DE SERVICIO. 52
Artículo 66°: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD. 53
Artículo 67°: AGUA POTABLE. 53
Artículo 68°: INSTALACIONES SANITARIAS. 53
Artículo 69°: PROVISIÓN DE VIVIENDA. 54
Artículo 70°: INDUMENTARIA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (E.P.P.). 54
Artículo 71°: BOTIQUINES. 56
Artículo 72°: ATENCIÓN PRIMARIA. 56
Artículo 73°: TRASLADO A BASES OPERATIVAS. 56
CAPÍTULO 8 56
INCAPACIDADES 56
Artículo 74°: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE. 56
CAPÍTULO 9 57
CAPACITACIÓN 57
Artículo 75°: CONSIDERACIONES GENERALES. 57
CAPÍTULO 10 58
CONCEPTUALIZACIÓN DE BONIFICACIONES 58
Artículo 76°: HORAS SUPLEMENTARIAS. 58
Artículo 77°: BONIFICACIÓN MAYOR HORARIO. 59
Artículo 78°: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO. 59
Artículo 79°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO. 59
Artículo 80°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE. 60
Artículo 81°: BONIFICACIÓN PUESTO FIJO. 60
Artículo 82°: BONIFICACIÓN ALIMENTO EN PUESTO FIJO. 60
Artículo 83°: BONIFICACIÓN POR VENTA DE OBLEAS Y PERMISOS. 60
Artículo 84°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA. 61
Artículo 85°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA. 61
Artículo 86°: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA. 61
Artículo 87°: BONIFICACIÓN DEDICACIÓN ESPECIALIZADA. 62
Artículo 88°: BONIFICACIÓN REFRIGERIO. 62
Artículo 89°: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO. 62
Artículo 90°: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ/ENCARGADO DE CUADRILLA. 62

Artículo 91º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO. 63
Artículo 92º: BONIFICACIÓN POR FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN. 63
Artículo 93º: BONIFICACIÓN BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES. 63
Artículo 94º: BONIFICACIÓN EN SITUACIÓN DE COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES. 64
Artículo 95º: BONIFICACIÓN JARDÍN MATERNAL. 64
Artículo 96º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. 65
CAPÍTULO 11 65
RÉGIMEN DISCIPLINARIO 65
Artículo 97º: RÉGIMEN DISCIPLINARIO. 65
Artículo 98º: DISPOSICIONES COMUNES DE ESTE CAPÍTULO. 69
TÍTULO III 71
CAPÍTULO 1 71
ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL 71
Artículo 99º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES. 71
CAPÍTULO 2 74
Artículo 100º: GRILLA DEL ESCALAFÓN 74
Artículo 101º: CONCURSO DE INGRESO. 74
CAPÍTULO 3 75
CARRERA ADMINISTRATIVA 75
Artículo 102º: CRECIMIENTO VERTICAL. ASCENSOS. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS. 75
Artículo 103º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO. 76
Artículo 104º: PROMOCIÓN HORIZONTAL. 77
CAPÍTULO 4 78
ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA 78
Artículo 105º: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA. 78
CAPÍTULO 5 79
BONIFICACIONES 79
Artículo 106º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS. 79
Artículo 107º: ZONA DESFAVORABLE Y /O INHÓSPITA. 79
Artículo 108º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C. 79
ARTÍCULO 109º: APORTES Y CONTRIBUCIONES PREVISIONALES Y ASISTENCIALES. 80
Artículo 110º: ASIGNACIONES FAMILIARES. 80
Artículo 111º: BONIFICACIÓN SEMANA NO CALENDARIA. 80
Artículo 112º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO. 80
Artículo 113º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO. 80
Artículo 114º: BONIFICACIÓN HORAS SUPLEMENTARIAS. 80
Artículo 115º: BONIFICACIÓN MAYOR HORARIO. 81
Artículo 116º: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO. 81
Artículo 117º: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO. 81
Artículo 118º: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE. 82
Artículo 119º: BONIFICACIÓN PUESTO FIJO. 82



Artículo 120º: BONIFICACIÓN POR VENTA DE OBLEAS Y PERMISOS. 82
Artículo 121º: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA. 82
Artículo 122º: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA. 82
Artículo 123º: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA. 82
Artículo 124º: BONIFICACIÓN DEDICACIÓN ESPECIALIZADA. 82
Artículo 125º: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO. 83
Artículo 126º: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO. 83
Artículo 127º: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ/ENCARGADO DE CUADRILLA. 83
Artículo 128º: BONIFICACIÓN PROLONGACIÓN DE JORNADA EN SITUACIÓN DE COMISIÓN DE SERVICIO. 83
Artículo 129º: BONIFICACIÓN POR FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN. 83
Artículo 130º: BONIFICACIÓN BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES. 84
Artículo 131º: BONIFICACIÓN EN SITUACIÓN DE COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES. 84
Artículo 132º: BONIFICACIÓN JARDÍN MATERNAL. 84
Artículo 133º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. 84
ARTÍCULO 134º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD. 84
Artículo 135º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH). 85
Artículo 136º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO. 85
Artículo 137º: COMPENSACIÓN POR CARRERA ADMINISTRATIVA. 86
Artículo 138º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN. 86
Artículo 139º: RETRIBUCIÓN POR VACACIONES. 87
Artículo 140º: PAGO DE VACACIONES NO GOZADAS. 88
CAPÍTULO 6 88
CARGOS DE CONDUCCIÓN 88
Artículo 141º: RÉGIMEN APLICABLE. 88
Artículo 142º: DEFINICIÓN. 88
Artículo 143º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS. 88
Artículo 144º: BONIFICACIONES. 89
Artículo 145º: SUBROGANCIA – VACANTES. 89
TITULO IV 91
CAPÍTULO 1 91
DISPOSICIONES ESPECIALES 91
Artículo 146º: TRABAJADORES DE "LA ORGANIZACIÓN" CON CARGOS EXCLUIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO. 91
Artículo 147º: DERECHOS GREMIALES. 92
Artículo 148º: RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES. PERMISOS GREMIALES. 93
Artículo 149º: ESPACIO FÍSICO. 93
Artículo 150º: DERECHO USO DE CONVENIO. 93
CAPÍTULO 2 94
DISPOSICIONES TRANSITORIAS 94
Artículo 151º: 94

Artículo 152°: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (LEY 1974 T.O.). 94
CAPÍTULO 3 95
DISPOSICIONES FORMALES 95
Artículo 153°: PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES. 95
Artículo 154°: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO. 95
Artículo 155°: COMPETENCIAS JUDICIALES. 95
Artículo 156°: ENTRADA EN VIGENCIA: 95
Artículo 157°: CANTIDAD DE EJEMPLARES. 95
**ANEXO I** **96**
BRIGADISTAS DE INCENDIOS FORESTALES 96
RÉGIMEN ESPECIAL PARA BRIGADISTAS DE INCENDIOS FORESTALES. 96
DEL INGRESO. 96
DEL ROL DEL BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES. 96
DE LAS ACTIVIDADES. 96
DE LA JORNADA LABORAL ESPECIAL EN EL COMBATE DE INCENDIOS. 97
DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN. 98
Jefe de Operaciones (asimilado a Director). 98
Jefe de Brigada (asimilado a Jefe de Departamento). 98
Jefe de Cuadrilla (asimilado a Jefe de División). 99





# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## TÍTULO I

### CAPÍTULO 1
### PRINCIPIOS GENERALES

**Artículo 1°: ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para los trabajadores bajo relación de empleo público con el Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén, que presten servicios en forma efectiva encuadrados en la Ley 3215 o la que la reemplace o sustituya en el futuro, en adelante "La Organización", con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa y teniendo como objeto regular las relaciones de trabajo entre "La Organización" y sus trabajadores, únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente.

**Artículo 2°: PARTES INTERVINIENTES.**

Son partes intervinientes de este Convenio Colectivo de Trabajo, los representantes designados por el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante el P.E.P. y los trabajadores comprendidos en la Ley 3215, o la que en un futuro la reemplace o sustituya, representados por las Asociaciones Gremiales: la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

**Artículo 3°: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.**

La responsabilidad que asume "La Organización" 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

RODRIGUEZ Paola

técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión.

**Artículo 4º: ENCUADRE LEGAL.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarcará en las previsiones de la Ley 1974 (T.O.), Ley 2488, normas reglamentarias y modificatorias de las mismas.

**Artículo 5º: DERECHOS CONSTITUCIONALES.**

Se incorporan a este Convenio Colectivo de Trabajo, todos los derechos de la Constitución Nacional y Provincial y los de Acuerdos Internacionales con rango constitucional, que involucren a los trabajadores en general y a los trabajadores del sector público en particular. Tales derechos son plenamente operativos y además constituyen pautas de interpretación de todas las cláusulas de este Convenio Colectivo de Trabajo. En caso de dudas sobre la interpretación o alcance de las normas o en la apreciación de la prueba, siempre se resolverá en el sentido más favorable al trabajador.

**Artículo 6º: TRABAJADORES COMPRENDIDOS.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores bajo relación de empleo público que presten servicios efectivos dentro o fuera del territorio de la Provincia en "La Organización", 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 trabajador regido por contratos especiales/administrativos.
e) Trabajadores de planta política.
f) Trabajador eventual.
g) Los trabajadores regidos por la Ley de Contrato de Trabajo, 20744 (T.O.),



CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
VITROVICIC EMILIA
Ricardo Adalberto Urrutia



RODRIGUEZ Paola

Ley 1976 y sus modificatorias.

**Artículo 7º: 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 ciento veinte (120) días corridos anteriores a su vencimiento, a pedido de cualquiera de las partes, la Comisión Paritaria Negociadora deberá constituirse para negociar su renovación.

**Artículo 8°: OBJETO.**

El objeto del presente Convenio Colectivo de Trabajo es regular las relaciones de empleo público entre "La Organización" y los trabajadores comprendidos en la Ley 3215 o la que en un futuro la reemplace o sustituya.

**Artículo 9°: PRINCIPIOS GENERALES.**

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

1. Priorizar el bienestar de todos los trabajadores, resaltando que la tarea de cada uno resulta esencial para el éxito de la gestión.
2. 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 "La Organización".
3. 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.
4. Valorizar los principios éticos en el desarrollo de la función pública.
5. Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades y trato en los



CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
VITROVICIC EMILIA
Ricardo Adalberto Urrutia

procedimientos de selección, promoción, desarrollo y evaluación de los trabajadores.

6. Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
7. Asignación de funciones acorde con las aptitudes, habilidades y competencias de los trabajadores.
8. Concursar las vacantes que se generen dentro de "La Organización" mediante el régimen de concursos.
9. Asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades, conforme al Artículo 16° de la Constitución Nacional y al Artículo 22° de la Constitución Provincial.
10. Democratizar las relaciones de empleo público.
11. Promover la equidad de género y de licencias parentales.

**Artículo 10º: 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 fundada en razones políticas, gremiales, de sexo, orientación sexual, género, estado civil, edad, nacionalidad, raza, etnia, religión, discapacidad, caracteres físicos o cualquier otra acción, omisión, segregación, preferencia o exclusión que 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 Nº 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 11º: PROMOCIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA.**

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo de Trabajo garantizan los principios enunciados en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la legislación vigente: Ley Provincial 2786, Ley 26485, Ley 23179 y Ley 24632 y el Decreto Nacional Nº 254/98 y concordantes; y para ello adoptarán las medidas necesarias, sean éstas permanentes o de carácter temporario, para evitar y suprimir esta discriminación en todas sus formas y manifestaciones, y convienen en promover la equidad de género en el empleo como parte activa del principio de igualdad de oportunidades.

**Artículo 12º: 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.

**Artículo 13º: 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 14º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICIÓN PARITARIA (C.I.A.P.).**

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 15º: CREACIÓN DE LA COMISIÓN – INTEGRACIÓN.**

A partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.), integrada por dos (2) partes: "La Organización" y "Los Sindicatos". Estará conformada por cinco (5) representantes de "La Organización", uno de los cuales será Presidente, y por la otra parte cinco (5) representantes por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de "La Organización", sobre el que tiene aplicación el presente Convenio Colectivo de Trabajo, estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley Provincial 1974 (T.O.). Se designarán igual cantidad de suplentes que correspondan por cada parte.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.

Las recomendaciones y opiniones de esta Comisión son de carácter no vinculante y deberán adoptarse por consenso, elevándose a "La Organización" para que emita, en caso de corresponder, la norma legal pertinente.

"La Organización" garantiza los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

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) Analizar y proponer mejoras que se estimen necesarias en cuanto a la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo.
d) La C.I.A.P. entenderá como órgano de revisión en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

CARDOZO WALTER HERNAN

Ricardo Adalberto Urrutia

JESSICA WETZEL

UTROVICIC EMILIA



## COMISIÓN MIXTA PERMANENTE

**Artículo 16º: COMISIÓN DE CONDICIONES Y RELACIONES LABORALES.**

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, conformada por seis (6) miembros titulares: tres (3) designados por "La Organización" y tres (3) por el total del sector sindical con personería gremial y ámbito de representación en el sector de "La Organización", sobre el 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.

"La Organización" garantiza los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

La Comisión no tendrá dependencia funcional de la C.I.A.P., dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno y se reunirá a petición de partes, elevando a la C.I.A.P. los informes que le requiera a fin de que la misma resuelva.

Los temas inherentes a esta comisión serán: seguridad e higiene, ambiente, salud ocupacional, igualdad de oportunidades y trato, capacitación, concursos, evaluación de desempeño.

Competencias:

a) Supervisar que "La Organización" cumpla con la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, ambiente, 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

CARDOZO WALTER HERNAN

Ricardo Adalberto Urrutia

JESSICA WETZEL

UTROVICIC EMILIA

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 la Comisión.

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

f) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidad.

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.

j) Controlar que la matriz de evaluación de desempeño responda a lineamientos objetivos razonables y coherentes con la naturaleza de las funciones que desarrolla.

k) Relevar las necesidades de capacitación en los distintos sectores de "La Organización" a fin de proponer su incorporación en la planificación anual.

l) Evaluar la implementación y ejecución de las capacitaciones.

m) Verificar el cumplimiento de lo establecido para los concursos, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma eficaz, transparente y eficiente.

n) Analizar y resolver las observaciones e impugnaciones presentadas en los temas inherentes a esta Comisión.

ñ) Garantizar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones que correspondan.

**Artículo 17º: INTEGRANTES.**

Los integrantes de la C.I.A.P. y la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, serán trabajadores que presten servicio efectivo en "La Organización", pudiendo cada parte recurrir a asesores externos en la materia.



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL



# TÍTULO II

## CAPÍTULO 1

## CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES

**Artículo 18º: PRINCIPIOS QUE RIGEN LAS RELACIONES LABORALES.**

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

b) Equidad y capacidad.

c) Estabilidad en la relación de empleo, siempre que revistiera como 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 "La Organización", 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



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL

RODRIGUEZ Paola

(18) años de edad.

c) Poseer aptitud adecuada e idoneidad suficiente para el puesto, que se acreditará mediante el régimen de concursos.

d) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

e) Certificado de antecedentes penales nacionales y provinciales. Las personas que hayan sido beneficiadas de juicio a prueba regulada por el Artículo 76° bis del Código Penal o en los códigos de procedimiento locales cuando aquellos los contemplen, por delitos dolosos o haber sido partícipe de delitos contra la Administración Pública sin ser funcionarios públicos, a excepción de los delitos culposos y las lesiones leves, este impedimento perdurará durante el mismo plazo del beneficio del juicio a prueba.

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. Para el caso de postulantes de mayor edad a la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicio anteriores, computables a los efectos jubilatorios, con reconocimiento de servicios de la caja a la que haya realizado los aportes, siempre que, respetando los años de edad cronológica del trabajador, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.

g) 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.

h) No encontrarse inscripto en el Registro Provincial de Violencia Familiar y de Género – Ley 3233.

i) No encontrarse inscripto en el registro de infractor de la justicia electoral Nacional y/o Provincial.

**Artículo 20º: PROHIBICIONES PARA EL INGRESO.**

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

a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.



CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia



RODRIGUEZ Paola

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; 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 éstas 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.



CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

**Artículo 22°: RÉGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.**

Dentro del ciento veinte (120) días de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, "La Organización" 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. Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad 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 "La Organización", 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 "La Organización" a todas las personas incluidas en la última declaración jurada anual presentada por el trabajador, dentro de los sesenta (60) días producidos 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 seis (6) meses desde producido el deceso. Cumplido dicho término, caducará el derecho a este beneficio.

De manera excepcional, si la vacante generada es del agrupamiento Técnico o Profesional y el beneficiario no posee dicha formación, siempre que la cobertura de dicha función resulte indispensable para el sector, "La Organización" 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.

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

UTROVICIC EMILIA





**Artículo 24°: PERIODO DE PRUEBA.**

Pasarán a ser trabajadores de la planta permanente, con estabilidad en "La Organización", los trabajadores que den cumplimiento a las siguientes condiciones:

a) Prestación efectiva y continua de los servicios durante un periodo a prueba de seis (6) meses desde el ingreso.
b) Aprobación, durante el periodo de prueba, de una (1) evaluación de desempeño. La misma será realizada por quien designe la autoridad máxima de "La Organización" para cada caso. El resultado de la evaluación antes mencionada, será informado a la Comisión de Condiciones y 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 treinta (30) días corridos desde el vencimiento del plazo mencionado no se hubiese emitido el acto ratificatorio, la designación se considerará efectuada, adquiriendo la estabilidad a partir del día siguiente del cumplimiento del plazo.

En caso de no haberse realizado la evaluación indicada en el inciso b), se considerará superada satisfactoriamente la misma.

Periodo a prueba trabajador convencionado:

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

UTROVICIC EMILIA

Para los casos de cobertura de vacantes para el trabajador que ya se encuentre convencionado bajo otro Convenio Colectivo de Trabajo, no deberá cumplimentarse el 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 "La Organización", 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 gozara 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 "La Organización" 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, además de las que puedan ocasionarse por casos de accidente de trabajo. A los

CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
Ricardo Adalberto Urrutia



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°: TRABAJADOR DE TEMPORADA.**

Comprende a todo trabajador de "La Organización" que desarrolla tareas estacionales y en determinada época del año, el ingreso será por concurso y "La Organización" deberá realizar obligatoriamente examen de aptitud psicofísica al comienzo de la temporada.

Dicho trabajador goza de estabilidad y debe ser llamado a ocupar su vacante cumpliendo con los requisitos antes descriptos, previa notificación fehaciente.

Al finalizar su temporada queda suspendido el pago de su remuneración y la contraprestación laboral hasta la siguiente temporada.

Con una antelación de treinta (30) días corridos respecto al inicio de la temporada, "La Organización" deberá notificar fehacientemente a los trabajadores su voluntad de reanudar la relación laboral.

Dentro de los diez (10) días corridos posteriores a la recepción de la notificación, el trabajador deberá informar su decisión de continuar o no su relación laboral.

Vencido dicho plazo y en caso de no tener respuesta, se entenderá como negativa la voluntad por parte del trabajador de continuar tal relación laboral, sin derecho a reclamo alguno. Situación que lo hará perder el derecho de privilegio en las siguientes temporadas, a pertenecer a este plantel de trabajadores, debiendo aprobar el concurso en caso de querer ingresar nuevamente.

El hecho de cumplir con temporadas continuas, no da derecho a modificar su condición de trabajador de temporada.

CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
Ricardo Adalberto Urrutia

"La Organización" determinará los sectores que serán incluidos en esta modalidad de prestación.

**Artículo 28°: ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR DE TEMPORADA.**

El trabajador de temporada alcanzará la estabilidad bajo este régimen al cabo de dos (2) temporadas continuas efectivamente trabajadas. Esto comprende el derecho a ser convocado en la próxima temporada.

**Artículo 29°: EGRESO.**

El trabajador dejará de pertenecer a "La Organización" 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, "La Organización" 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 30°: REINGRESO.**

Para el reingreso a "La Organización", son aplicables las previsiones establecidas para el ingreso.

## CAPÍTULO 2

## OBLIGACIONES – DERECHOS – DEBERES – PROHIBICIONES

**Artículo 31°: OBLIGACIONES.**

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

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



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL OTROVICIC EMILIA



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.
k) Abstenerse de aplicar decisiones arbitrarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral.
l) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole mediante el uso del cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL OTROVICIC EMILIA

**Artículo 32°: 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 que correspondan.
b) Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
d) Capacitación permanente.
e) Libre agremiación y negociación colectiva.
f) Permisos y licencias.
g) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
h) Compensaciones e indemnizaciones.
i) Interposición de reclamos y recursos.
j) Renuncia.
k) Jubilación.
l) Condiciones y 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 Nº 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, discapacidades o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
ñ) Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
o) Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad de participación y asociación.





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

**Artículo 33°: DEBERES.**

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

a) Prestar servicios a título personal en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "La Organización" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
b) Observar las normas convencionales, legales, 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) Mantener actualizados los registros requeridos e información personal de su legajo, conforme la normativa vigente.
h) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a "La Organización", configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.

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

j) Someterse a examen psicofísico, en caso de corresponder.

k) Permanecer en el cargo o función en 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) Hacer debido uso de los elementos provistos por "La Organización".

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

ñ) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos, debiendo a este efecto, declarar bajo juramento los empleos, cargos o contratos que lo vinculen a la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, su condición de jubilado o retirado y los empleos o contratos en el ámbito privado que correspondan.

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

**Artículo 34°: PROHIBICIONES.**

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

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

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

c) Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar, o de cualquier otra forma, prestar servicios remunerados o no, a personas humanas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.



CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
Ricardo Adalberto Urrutia



d) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden Nacional, Provincial o Municipal.

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

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

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

h) Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.

i) Actuar como perito por nombramiento de oficio en causas judiciales o extrajudiciales, en que la Administración Pública Provincial sea parte, a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, 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
## MODALIDADES DE PRESTACIÓN

**Artículo 35°: LUGAR Y HORARIO DE TRABAJO.**

Se considera lugar de trabajo, a aquel en el cual cada trabajador presta habitualmente servicio y el horario de trabajo será determinado por "La Organización", de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climáticas o especiales, establecer horarios diferenciados por áreas geográficas, sectores laborales y/o temporadas anuales.

**Artículo 36°: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL.**

Es el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución de tareas y se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias, treinta y cinco (35) horas



Ricardo Adalberto Urrutia
CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL

semanales, salvo excepciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo y para los Cargos de Conducción (representación institucional), la jornada de trabajo se extenderá también a un mínimo de siete (7) horas diarias y/o treinta y cinco (35) horas semanales, pero con dedicación especializada y disponibilidad horaria. 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.

Entre el cese de una jornada y el comienzo de otra, deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.

**Artículo 37º: JORNADA LABORAL ESPECIAL.**

Es la organizada bajo el régimen de semana no calendaria, sujeta a turnos rotativos de seis (6) u ocho (8) horas diarias de duración, establecidos por diagramas.

"La Organización" definirá los sectores específicos en los que se realizará esta jornada laboral especial y diseñará los cronogramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos semanales, que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del régimen.

El diseño de los cronogramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo este régimen, sean equivalentes a los realizados bajo el régimen general.

Los cronogramas de trabajo y sus respectivas modificaciones deberán ser notificados con una antelación no menor a quince (15) días del comienzo del respectivo cronograma.

**Artículo 38°: MODALIDADES DE PRESTACIÓN.**

a) Semana Calendaria: se entiende por prestación semana calendaria, al servicio prestado de lunes a viernes.

b) Semana No Calendaria: es la prestación de servicios en días corridos, que se brindan para garantizar una cobertura continua y permanente de los mismos, con franco en cualquier día de la semana según diagramación de turnos, correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto de los trabajadores. El diseño de diagramas deberá prever que la cantidad de días trabajados mensualmente bajo este régimen sea equivalente al realizado bajo



Ricardo Adalberto Urrutia
CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
CHROVICIC EMILIA



el régimen general de tareas. La diagramación deberá ser certificada por la máxima autoridad del sector y notificada con una antelación no menor a quince (15) días del comienzo del respectivo cronograma.

c) Turno Rotativo: Los trabajadores encuadrados en este régimen, prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos diferenciados con una frecuencia semanal. El sistema de rotación de turnos se establece en función de la necesidad de garantizar la continuidad y funcionalidad de determinados sectores y/o servicios. El trabajador tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turnos correspondiente al período establecido, con quince (15) días de antelación como mínimo. El relevo de turnos se dispone según el diagrama fijado previamente en cada sector, siendo obligatorio que el trabajador informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situaciones debidamente justificadas. 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 las horas suplementarias que pudiere 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 que el trabajador deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se efectivice su reemplazo. En el caso que el trabajador de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del trabajador. La diagramación deberá ser certificada por la máxima autoridad del sector.

d) Turno Nocturno: Se considera turno nocturno el que se encuentre comprendido entre las 21:00 hs. y las 06:00 hs. El turno nocturno será abonado conforme a lo establecido en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Podrá fraccionarse debiéndose computar proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas.

**Artículo 39°: MOVILIDAD.**

Se considera movilidad al traslado del trabajador con cambio geográfico o no, dentro de "La Organización", por necesidad del servicio o a pedido del trabajador. En caso que la



Ricardo Adalberto Urrutia
CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
CHROVICIC EMILIA

movilidad sea por necesidad de servicio, se requerirá expresamente el consentimiento del trabajador.

Cuando mediaran razones de salud, se autorizará la movilidad solicitada, ya sea temporal o permanente.

**Artículo 40°: PERMUTAS DENTRO DE "LA ORGANIZACIÓN".**

Se considera como permuta al intercambio de puestos de igual función dentro de "La Organización".

Solo serán posibles bajo las siguientes condiciones concurrentes:

a) Que se trate de puestos de igual función (Agrupamiento).
b) Que el trabajador haya obtenido calificación satisfactoria en su última evaluación de desempeño.
c) Haber prestado servicio por espacio de dos años como mínimo en el último lugar de sus funciones.
d) Deberá existir la autorización de la máxima autoridad de "La Organización" y si correspondiere, de la máxima autoridad de la institución de destino.
e) La remuneración de cada trabajador se ajustará al lugar de prestación del servicio.

**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.

Se reconoce el derecho de no prestar servicios los días 23 y 24 de junio "Año Nuevo Mapuche" a los integrantes de comunidades de pueblos originarios, en el marco de lo establecido en el Artículo N° 53 de la Constitución de la Provincia del Neuquén. Para hacer uso de este día, el trabajador deberá presentar nota al área de recursos humanos de "La Organización".

CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
UTROVICIC EMILIA
Ricardo Adalberto Urrutia



**Artículo 42°: FRANCO COMPENSATORIO.**

Se denomina como tal, a la compensación del trabajador por haber realizado tareas fuera de su horario habitual o en su jornada diaria de descanso. Dicha tarea debe estar debidamente justificada y autorizada por el superior inmediato, teniendo en cuenta que la sumatoria de las tres (3) horas, es equivalente a un (1) día.

El máximo de días de francos compensatorios no podrá exceder mensualmente la cantidad de ocho (8) días, no siendo las horas de excedente acumulativas.

El trabajador tendrá derecho a solicitar el otorgamiento de franco compensatorio, con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la fecha de usufructo.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente utilizados dentro de los sesenta (60) días corridos desde el momento de ser generados.

Así mismo no podrán ser otorgados ni anteriores ni posteriores a las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

## CAPÍTULO 4

## LICENCIAS CON GOCE DE HABERES

**Artículo 43º: 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.
   - Adopción.
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.

CARDOZO WALTER HERNÁN
JESSICA WETZEL
UTROVICIC EMILIA
Ricardo Adalberto Urrutia

- Cargo electivo, representación política o sindical.
- Asuntos particulares.
- Donación de órganos, sangre o tejidos.
- Situaciones de Violencia

**Artículo 44°: LICENCIAS ORDINARIAS. DESCANSO ANUAL O VACACIONES.**

La licencia por vacaciones se concederá obligatoriamente con goce de haberes, pudiendo ser fraccionada en dos (2) períodos por razones de servicio y a juicio de la máxima autoridad de "La Organización", 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:

| ANTIGÜEDAD | DÍAS LABORABLES |
|---|---|
| 0 a 5 años | 10 |
| 6 a 9 años | 15 |
| 10 años | 20 |
| 11 años | 21 |
| 12 años | 22 |
| 13 años | 23 |
| 14 años | 24 |
| 15 años | 25 |
| 16 años | 26 |
| 17 años | 27 |
| 18 años | 28 |
| 19 años | 29 |
| 20 años | 30 |
| +25 años | + 1 día hábil por cada año de antigüedad aniversario |

Ricardo Adalberto Urrutia





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.

Se considerarán como no laborables los días de asueto total para la Administración Pública, dispuesto por la autoridad competente.

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.

A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente Caja extienda las respectivas certificaciones, los trabajadores deberán presentar una declaración jurada acompañada de una constancia extendida por el/los empleador/es, quedando sujeta a la pertinente verificación documental, que certifique los servicios prestados.

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

CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

VRONCIC EMILIA

En el supuesto 1) será de aplicación lo establecido en el Artículo 48º, Licencias Extraordinarias, 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.

"La Organización" debe garantizar el goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el trabajador y la máxima autoridad de "La Organización". Cuando el trabajador no hubiere podido usufructuar su licencia anual por disposición de "La Organización", fundada en razones de servicios, tendrá derecho a que, en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no gozada en el año anterior.

En el supuesto 3) será de aplicación lo establecido en este Título, Artículo 61°, Licencias Especiales, inciso b) Fallecimiento de familiar. "La Organización" debe garantizar el goce de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el trabajador y la máxima autoridad de "La Organización".

e) Días de viaje.

A los días de licencia ordinaria que a cada trabajador le corresponde, se le agregará el tiempo normal empleado en los días de viaje (de ida y de vuelta), hasta y desde el lugar de destino. Los días de viaje usufructuados en días hábiles se regirán de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

1. Menos de 200 km, no se computan días de viaje.
2. Más de 200 km, se computará un (1) día de viaje.
3. Más de 400 km; se computarán dos (2) días de viaje.
4. Más de 800 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.





Deberán acreditarse dentro de las cuarenta y ocho (48) hs. del día en que el trabajador deba reintegrarse, caso contrario se deducirá de sus haberes.

f) Plan Anual de Licencias (cronogramas).

"La Organización" elaborará el plan anual de licencias, a cuyo efecto se considerarán 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 treinta y uno (31) de octubre de cada año, efectuado lo cual, la licencia no podrá ser denegada por "La Organización" ni rechazada por el trabajador.

g) Permutas de Licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de "La Organización", 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 otro/s trabajador/es.

h) Licencias de cónyuges/convivientes.

En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la administración pública provincial, los titulares de los distintos organismos, 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 45°: 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.

**Artículo 46°: PERÍODOS DE GOCE DE VACACIONES – PRÓRROGA.**

Los períodos de licencias mediarán:

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

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

**Artículo 47°: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.**

Todas las licencias extraordinarias son con goce de haberes y no se requiere antigüedad mínima en "La Organización" para tener derecho a las licencias que se detallan a continuación.

**Artículo 48°: 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 "La Organización" podrá auditar las licencias de corto tratamiento solicitando informes adicionales y/u otros estudios. Vencido el plazo se debe necesariamente dar intervención a la Junta Médica, para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia por aplicación del régimen establecido para licencia por tratamiento de salud de larga duración.

b) Tratamiento de la salud, de larga duración.

Por afecciones que impongan largo tratamiento de salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del 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. Este beneficio será de aplicación para los períodos usufructuados a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

c) Accidente de Trabajo y/o Enfermedad profesional.

En caso de sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el trabajador gozará de una licencia de acuerdo a lo previsto en la Ley Nacional 24557 y su Decreto reglamentario Nº 658/96, sus modificaciones, complementarias y las que en un futuro se determinen en esta materia.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas incluidas en la normativa antes mencionada. El tratamiento de estas afectaciones se encuentra enmarcado en el régimen de ordenamiento de las reparaciones de los daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales establecidos por Ley 26773 y la normativa citada.

**LICENCIAS PARENTALES.**

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

**Artículo 49°: 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 usufructuada a partir de la fecha de finalización de la licencia de la persona gestante, no pudiendo ser interrumpida. Puede tener un excedente hasta de setenta y cinco (75) días corridos más sin goce de haberes.

A fin de poder usufructuar la licencia prevista en este inciso, quien la solicite, deberá actualizar la Declaración Jurada de Cargas Familiares – Anexo II – de la Disposición Nº 03/16 o la que en el futuro la reemplace, consignado en ella a la persona a la cual se le brindará el acompañamiento previsto en la Ley y acreditando mediante la documentación médica correspondiente el nacimiento. Esta licencia podrá ser usufructuada una sola vez al año.





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 sobrevida 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 usufructuarla.

**Artículo 50°: 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 convencionados, la licencia por adopción podrán 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



CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia



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 convencionados 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 51°: LICENCIA POR CUIDADO/ACOMPAÑAMIENTO DE UNO A MÁS NIÑOS O ADOLESCENTES CON MODALIDAD DE CONVIVENCIA FAMILIAR TRANSITORIA.**

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

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

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



CARDOZO WALTER HERNAN

JESSICA WETZEL

Ricardo Adalberto Urrutia

**Artículo 52°: 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 53°: 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 54°: 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 55°: 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 DECTO-2025-589-E-NEU-GPN 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.



CARDOZO WALTER HERNAN JESSICA WETZEL VITROVICIC EMILIA



**Artículo 56°: 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 convencionados, sólo uno de ellos podrá usar el permiso según su criterio de organización familiar. La opción debe ser notificada de forma fehaciente al área de recursos humanos.

**Artículo 57°: PERMISO PARA 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 convencionados, 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.

CARDOZO WALTER HERNAN JESSICA WETZEL VITROVICIC EMILIA Ricardo Adalberto Urrutia

**Artículo 58°: PERMISO PARA EL PERÍODO DE ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL/OS HIJO/OS.**

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/os 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 59°: 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 60°: 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 61°: 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.





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

a) Matrimonio.

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

- Del trabajador: diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha que el trabajador contrajera matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.
- De sus hijos: un (1) día. Este beneficio podrá ser gozado únicamente el mismo día del enlace.

b) Fallecimiento de familiar: Corresponderá.

- Hijos: treinta (30) días corridos;
- Cónyuge o conviviente: quince (15) días corridos;
- Padres, abuelos, hermanos: diez (10) días corridos;
- Parientes consanguíneos de segundo grado y afines de primer y segundo grado (suegros, yernos, nueras, tíos, cuñados): dos (2) días corridos.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 200 kms. por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional días de viaje de acuerdo a 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 familiares 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 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.

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el trabajador gozará de hasta noventa (90) días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado médico extendido por médico de la especialidad correspondiente. Superado dicho lapso y si la convalecencia persiste, el área de Medicina Laboral evaluará la pertinencia de ampliar el plazo anterior.

La modalidad a adoptar para esta licencia, será establecida por la máxima autoridad de "La Organización", con la asistencia de la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales y el consentimiento del trabajador.

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 200 km 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, 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 del trabajador 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, donde se visará la documentación presentada y otorgarán los días solicitados.

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

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

**Artículo 62°: PERMISOS ESPECIALES.**

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

a) Acompañamiento familiar.

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.

CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL UTROVICIC EMILIA

Ricardo Adalberto Urrutia



RODRIGUEZ Paola

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 200 km por esta circunstancia, se le otorgarán de forma excepcional, por única vez, días de viaje de acuerdo 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.

b) Asistencia a clases y cursos prácticos.

Los trabajadores desde el día de su ingreso, 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.

Queda exceptuado de la eventual reposición horaria, aquel trabajador que se encuentre cursando sus estudios secundarios, cuyos avances deberá acreditar presentando anualmente un rendimiento académico.

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.

CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL UTROVICIC EMILIA

Ricardo Adalberto Urrutia

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.

Para el supuesto en que el trabajador se desempeñe como Brigadista de Incendios Forestales dentro del Sistema Provincial de Manejo del Fuego y se encuentre cumpliendo servicio bajo una situación de combate de incendio efectiva, no tendrá derecho a usufructuar el permiso especial, teniendo prioridad su labor de Brigadista dentro del operativo de incendio al que se encuentre vinculado.

## CAPÍTULO 5

## 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.

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

VERKOVICIC EMILIA

Ricardo Adalberto Urrutia



**Artículo 63°: 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 "La Organización" haya sido elegido para ocupar cargo electivo o de representación política a nivel nacional, provincial o municipal, Consejo de Administración y/o sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos y Comunidades de Pueblos Originarios, 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 "La Organización" su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto en el término de treinta (30) días siguientes a la culminación del mismo.

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

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

## CAPÍTULO 6

## 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

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

VERKOVICIC EMILIA

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 64º: 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 7
## CONDICIONES Y AMBIENTE DE TRABAJO

**Artículo 65º: COMISIÓN DE SERVICIO.**

Se entiende por Comisión de Servicio, a la gestión laboral que debe realizar un trabajador en un lugar diferente al de su asiento habitual de funciones, a una distancia superior a los cincuenta (50) kms. del lugar habitual, percibiendo los conceptos correspondientes, conforme la normativa aplicable.



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL VUKOVICIC EMILIA



**Artículo 66º: SALUD, HIGIENE Y SEGURIDAD.**

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

Para todos los casos será de aplicación la Ley Nacional 19587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo, su Decreto Reglamentario N° 351/79 y modificatorias y normas complementarias, como así también lo específicamente acordado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Es responsabilidad de "La Organización":

1. La instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones de seguridad y sanitarias adecuadas.
2. La colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de maquinarias.
3. Suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.
4. Las operaciones y métodos de trabajo.

**Artículo 67º: AGUA POTABLE.**

"La Organización" garantizará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente en los diversos lugares de trabajo. En aquellos lugares donde sea necesario contrarrestar los efectos del calor, se proporcionará agua refrigerada.

**Artículo 68º: INSTALACIONES SANITARIAS.**

En los distintos lugares de trabajo, "La Organización" garantizará instalaciones sanitarias adecuadas y con ventilación, independientes para cada sexo, en cantidad



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL VUKOVICIC EMILIA

suficiente. Los mismos contarán con pisos y superficies lisas de fácil limpieza. Será responsabilidad de "La Organización", el mantenimiento de todas las instalaciones sanitarias en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se hará diariamente, procurando que la limpieza en gran escala se haga fuera de las horas normales de trabajo.

La conservación de la higiene de sanitarios y del lugar de trabajo será responsabilidad de "La Organización" y de los trabajadores.

**Artículo 69º: PROVISIÓN DE VIVIENDA.**

En los casos que "La Organización" disponga la movilidad geográfica del trabajador por necesidad del servicio, que implique el traslado de ciudad del trabajador y su grupo familiar, garantizará la provisión de vivienda; debiendo el trabajador asumir los gastos de servicio que graven la misma.

**Artículo 70º: INDUMENTARIA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (E.P.P.).**

"La Organización" entregará a los trabajadores: a) los Elementos de Protección Personal (E.P.P.) en caso de corresponder y; b) las prendas de vestir, incluyendo calzado si correspondiere, 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 vestir, calzado, abrigo y equipo de protección personal a adquirir, se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega determinados en base a las necesidades y calidad; y deberá ajustarse a la normativa nacional y/o provincial vigente. Sin perjuicio de la gestión que corresponda al área de recursos humanos, deberá intervenir en dicho procedimiento la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales.

b) La entrega de la ropa se hará dos (2) veces al año, una (1) por semestre durante los meses de marzo y septiembre. La misma se realizará en presencia





de un representante de cada uno de los gremios signatarios del sector involucrado.

La ropa provista podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada o estampada con nombre o iniciales de "La Organización".

El cuidado, el uso correcto, su conservación, lavado y afectación exclusiva para las tareas laborales, estará a cargo de cada trabajador.

Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada.

c) La provisión deberá realizarse en las mismas condiciones (en forma igualitaria) en razón de costo, calidad, cantidad y oportunidad; y en razón del agrupamiento conforme a lo estipulado en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

d) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria.

e) Para los casos en que los trabajadores deban realizar trabajos a la intemperie en condiciones climáticas especiales o desfavorables (lluvia, nieve, etc.), "La Organización" proveerá a los mismos de los equipos de protección adecuados (botas, impermeables, camperas).

f) Los trabajadores de recursos hídricos y de piscicultura que por sus actividades están expuestos a ingresar al agua, serán provistos de trajes aptos para su actividad de acuerdo a la normativa vigente.

g) Si "La Organización" no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea.

h) Los trabajadores que realizan tareas administrativas recibirán la indumentaria y calzado correspondiente.

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

En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado o elemento de protección se deteriorara, "La Organización" evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar el trabajador el elemento dañado.

**Artículo 71º: BOTIQUINES.**

"La Organización" dispondrá de botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes; b) de emergencia, individual, para las cuadrillas móviles. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos botiquines, serán determinados por el área de medicina laboral de "La Organización".

**Artículo 72º: ATENCIÓN PRIMARIA.**

"La Organización" deberá garantizar en cada lugar de trabajo, los medios necesarios para la atención primaria de un trabajador que sufra un accidente o contingencia, previo a la evacuación médica. Asimismo, se arbitrarán los medios tendientes a capacitar al personal en R.C.P. o primeros auxilios.

**Artículo 73º: TRASLADO A BASES OPERATIVAS.**

Para el traslado de los trabajadores a los lugares de trabajo alejados de las bases operativas, "La Organización" proveerá el transporte terrestre (propio, contratado o colectivo) hasta y desde los frentes de trabajo, tomando como lugares de origen y destino las bases operativas.

## CAPÍTULO 8
## INCAPACIDADES

**Artículo 74º: PERSONAS CON INCAPACIDAD SOBREVINIENTE.**

a) Registro de incapacidades sobrevinientes.

"La Organización" llevará un registro de incapacidades producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprenderá a todo trabajador 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.



Ricardo Adalberto Urrutia
RODRIGUEZ Paola
CARDOZO WALTER HERNAN
JESSICA WETZEL
UROVICIC EMILIA



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 9
## CAPACITACIÓN

**Artículo 75º: CONSIDERACIONES GENERALES.**

"La Organización" 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.

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.



Ricardo Adalberto Urrutia
RODRIGUEZ Paola
CARDOZO WALTER HERNAN
JESSICA WETZEL
UROVICIC EMILIA

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 10
## CONCEPTUALIZACIÓN DE BONIFICACIONES

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.

Las siguientes bonificaciones se efectivizarán contra certificación y a mes vencido con la firma del superior inmediato.

"La Organización" podrá incorporar funciones previa intervención de la C.I.A.P.

**Artículo 76°: 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. Serán abonadas como horas suplementarias o se otorgará el franco compensatorio conforme lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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





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.

Sólo se podrán asignar horas suplementarias con acto administrativo fundado, emanado de la máxima autoridad del "La Organización" de la 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 77°: BONIFICACIÓN MAYOR HORARIO.**

Se entiende por mayor horario el correspondiente a un régimen de cuarenta y cuatro (44) horas semanales, distribuidas de la siguiente manera: ocho (8) horas de lunes a viernes y cuatro (4) horas los sábados.

A tal fin se deberá determinar dicha jornada especial conforme a la función específica asignada, para lo cual se justifique una mayor prestación de servicio.

**Artículo 78°: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.**

Se entiende por recargo extraordinario, el tiempo laboral que se genera en oportunidad en que el trabajador que realiza turnos rotativos y/o semana no calendaria, deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios.

Este concepto corresponde en caso de continuidad de turno, como así también el caso de cobertura de cronograma estando el trabajador en su tiempo de descanso.

El jefe inmediato deberá dejar constancia del recargo, con la aceptación del trabajador.

Fijase como cupo exigible por trabajador, la realización de cuatro (4) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre al menos de noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El trabajador alcanzado por la presente, se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias mientras perciba esta bonificación el día de recargo.

**Artículo 79°: 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 la intemperie.

**Artículo 80°: 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.

**Artículo 81°: BONIFICACIÓN PUESTO FIJO.**

Se entiende como puesto fijo a las tareas realizadas en lugares alejados de zonas urbanas o que, por razones climáticas adversas, quedan en condiciones de aislamiento, caracterizándose esta modalidad de prestación en la residencia permanente en dichos puestos.
"La Organización" determinará los puestos fijos con sus correspondientes cronogramas, los que se confeccionarán de catorce (14) días, fraccionado en mes calendario de siete (7) días de trabajo por siete (7) días de franco.

**Artículo 82°: BONIFICACIÓN ALIMENTO EN PUESTO FIJO.**

Se considera como tal, al alimento que consume el trabajador en puesto fijo, cuando por cronograma le corresponde realizar sus tareas en el mismo. "La Organización" proveerá el mismo a cada trabajador. El trabajador será exceptuado de recibir dichos alimentos cuando no efectivice la realización de sus labores en dicho puesto.

**Artículo 83°: BONIFICACIÓN POR VENTA DE OBLEAS Y PERMISOS.**

Se define como tal a todos aquellos trabajadores que, por la naturaleza del puesto, tengan a cargo la responsabilidad de venta de permisos, obleas y/o guías. Los responsables de las distintas áreas, nombrarán a aquellos trabajadores que tengan esta

CARDOZO WALTER HERNAN JESSICA WETZEL UTROVICIC EMILIA



responsabilidad asignada, los que percibirán esta bonificación, previa norma legal emitida por la máxima autoridad de "La Organización".

**Artículo 84°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.**

Se considera a la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral habitual. La misma se cumplirá en función de cronogramas elaborados por "La Organización". La presente tendrá como límite máximo un total de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador.
Si durante este periodo, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias, o podrá optar por un franco compensatorio.

**Artículo 85°: 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 "La Organización" y analizado por la Comisión de Condiciones y Relaciones Laborales, examinando el encuadre dentro de los distintos agrupamientos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades de "La Organización".

**Artículo 86°: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.**

Se entiende a toda aquella tarea normal y habitual que el trabajador realice con movimiento de tierras, levantamiento de objetos pesados, demolición, excavación o transporte de materiales.

CARDOZO WALTER HERNAN JESSICA WETZEL UTROVICIC EMILIA

**Artículo 87°: BONIFICACIÓN DEDICACIÓN ESPECIALIZADA.**

Comprende a aquellos trabajadores que cuenten con título técnico o profesional de validez oficial, que desarrollen tareas afines a "La Organización" y que por su incumbencia y/o formación, implique una incompatibilidad en el ejercicio privado con su función pública, determinados por estatutos de ejercicios de la profesión y/o códigos de ética.

La presente implica dedicación exclusiva y retención del título, debiendo el trabajador prestar su conformidad de manera expresa y obligatoria para la efectivización de la bonificación.

Este régimen es incompatible con toda otra tarea rentada relacionada con su profesión, excepto el trabajo científico, de experimentación y/o docencias debidamente comprobadas, para lo cual será de aplicación las Leyes y reglamentaciones vigentes para la Administración Pública Provincial.

El incumplimiento de las obligaciones asumidas en la declaración jurada, dará motivo al inicio del correspondiente sumario administrativo.

**Artículo 88°: BONIFICACIÓN REFRIGERIO.**

"La Organización" 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 89°: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.**

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

**Artículo 90°: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ/ENCARGADO DE CUADRILLA.**

Es la función que ejerce la persona responsable de organizar equipos de trabajadores.

Dicha función será temporaria y la elección del Capataz/Encargado se efectuará por elección de los trabajadores del sector de acuerdo a su experiencia e idoneidad, debiendo comunicar tal decisión a la máxima autoridad de "La Organización" a fin de emitir la norma que permita el pago de la bonificación.



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL OTROVICIC EMILIA



**Artículo 91°: 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 92°: BONIFICACIÓN POR FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN.**

Percibirá esta bonificación, aquel trabajador encuadrado dentro de los agrupamientos profesional, técnico y/o auxiliar técnico, que desempeñe funciones de fiscalización, entendida ésta como aquella tarea orientada al control, verificación, inspección y supervisión del cumplimiento de la normativa vigente en el ámbito de la competencia de "La Organización".

Dicha labor implica la constatación en terreno o mediante análisis documental, la elaboración de informes técnicos, la detección de incumplimiento normativo, debiendo tener el trabajador la responsabilidad funcional, manejo de la exposición a contingencias y conflictos derivados del control.

**Artículo 93°: BONIFICACIÓN BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES.**

Los trabajadores pertenecientes al Sistema Provincial de Manejo del Fuego (S.P.M.F.) que se encuentren cumpliendo funciones efectivas durante los diferentes operativos abocados a tal actividad, tanto en la línea de fuego como en tareas de prevención durante todo el año, percibirán esta bonificación.

Dicha bonificación implica su disponibilidad para los operativos dispuestos por "La Organización", inherentes a la actividad del Brigadista de Incendios Forestales.



CARDOZO WALTER HERNÁN JESSICA WETZEL OTROVICIC EMILIA

Dentro de sus funciones, el Brigadista realiza trabajos que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico, atención y una formación básica.

Desarrolla sus tareas mediante manejo de herramientas de zapa, cortes, uso de motosierras, quemadores mecheros, equipos de agua y operación de motobombas, manipulación de lanzas y tendido de mangas.

Entre sus funciones desarrolla tareas de mantenimiento y reparación mecánica en la línea de motores a explosión, función de chofer de línea de fuego, observación de terreno, cartografía, meteorología y comportamiento de fuego. Operación de sistemas de comunicaciones en emergencias. Fiscalización del cumplimiento y ejecutar tareas preventivas de incendios forestales y de interfase.

**Artículo 94°: BONIFICACIÓN EN SITUACIÓN DE COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES.**

Los trabajadores pertenecientes al Sistema Provincial de Manejo del Fuego (S.P.M.F.) que cumplan funciones efectivas como Brigadistas y sean parte de operativos de incendios, percibirán esta bonificación, por cada día de servicio efectivo en la línea de fuego.

La presente será abonada a los trabajadores abocados a cada operativo, independientemente de su agrupamiento y responsabilidad de conducción, contra certificación de la máxima autoridad de "La Organización", por día de cumplimiento efectivo.

Dicha bonificación, además, implica su disponibilidad para los operativos dispuestos por "La Organización", inherentes a la actividad del Brigadista de Incendios Forestales.

**Artículo 95°: BONIFICACIÓN JARDÍN MATERNAL.**

"La Organización" deberá prever la instrumentación de jardines maternales. En caso de no instrumentarse, el trabajador con hijos menores a cuatro (4) años cumplidos antes del treinta (30) de junio de cada año, tendrá derecho a la percepción de la bonificación en este concepto, a partir del momento de la presentación de la documentación. Se establece que, para el pago se usarán los mismos que para el salario familiar.





**Artículo 96°: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Todos los trabajadores convencionados que presten servicios en "La Organización" percibirán esta bonificación.

## CAPÍTULO 11
## RÉGIMEN DISCIPLINARIO

**Artículo 97°: RÉGIMEN DISCIPLINARIO.**

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

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

Las sanciones establecidas serán aplicadas por las siguientes autoridades:

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

Por el 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.

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

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

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

a) y b) Exhortación y Apercibimiento:

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

c) Descuento de días de sueldo o jornada:

- Tercera a quinta falta de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez;
- Sexta a décima falta de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;
- Primera a quinta falta de asistencia discontinuas o hasta cuatro continuas e injustificadas, un día por cada día de ausencia;
- Sexta a décima falta de asistencia discontinua o más de cinco continuas e injustificadas, dos 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;

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL





Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

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 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, f), 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°) para ingresar a "La Organización", a cuyo efecto, al presentar su solicitud de ingreso, el

CARDOZO WALTER HERNÁN

JESSICA WETZEL

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 "La Organización", fijados en este Convenio Colectivo de Trabajo y que no se hayan previsto expresamente, otras sanciones;

c) abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables 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 "La Organización", siendo causales entre otras las siguientes:

a) delitos contra la Administración Pública;

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

c) incumplimiento intencional de órdenes legales;

d) notoria indignidad moral;

e) el 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 97°, se prescriben o caducan a saber: Las establecidas en los apartados a), b) y c), al año de su notificación;

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

Las regladas en el apartado e), no se prescriben, en virtud de su limitación; la prevista en el apartado f) se regulará así:

Postergación del ascenso: luego de prescripta la pena que lo originó y haber obtenido luego de su prescripción, el módulo de calificación requerido de acuerdo con lo establecido en el Artículo 103º, en que se operará su caducidad.

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

Cesantía h): con agravantes y de carácter temporario, caducará a los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado 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 98º: 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 autorizara a disponer lo contrario.

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

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 produzcan, 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 "La Organización", 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 99º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES.**

Los trabajadores de "La Organización", 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 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 que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye actividades rurales, tareas de maestranza, mantenimiento, y servicios generales, cafetería, 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 de los trabajadores de obra y mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de edificios, almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de "La Organización".

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.



AT – Auxiliar Técnico.

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario que realizan actividades que, por su función normal, habitual, capacidades y habilidades adquiridas en la experiencia práctica, aplica aspectos técnicos asociados, contralor, supervisión y fiscalización.

TC – Técnico.

Comprende a todos los trabajadores con título 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 "La Organización". 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 "La Organización".

**b) ENCUADRAMIENTO – NIVELES:** Los niveles dentro de cada agrupamiento, se definen de acuerdo a la antigüedad del trabajador dentro de "La Organización", 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 100º: 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 "La Organización" la siguiente grilla:

| AGRUPAMIENTOS | NIVELES | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Profesional | PF6 | PF5 | PF4 | PF3 | PF2 | PF1 | | | |
| Técnico | | TC6 | TC5 | TC4 | TC3 | TC2 | TC1 | | |
| Auxiliar Técnico | | | AT6 | AT5 | AT4 | AT3 | AT2 | AT1 | |
| Administrativo | | | AD6 | AD5 | AD4 | AD3 | AD2 | AD1 | |
| Operativo | | | | OP6 | OP5 | OP4 | OP3 | OP2 | OP1 |

**Artículo 101º: CONCURSO DE INGRESO.**

Para que pueda producirse el ingreso a "La Organización", 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 "La Organización";
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 Condiciones y 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 "La Organización".
d) Evaluación de la capacidad, méritos, responsabilidades y desempeño para el avance de la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
e) La asignación de funciones acorde 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 102º: CRECIMIENTO VERTICAL. ASCENSOS. CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS.**

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 "La Organización".

b) Agrupamiento Operativo – Auxiliar Técnico – Administrativo:

Con existencia previa de la vacante, se dará prioridad a la cobertura del puesto con los trabajadores convencionados 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 103°: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.**

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones de Desempeño se realizarán una (1) vez cada dos (2) años.

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 Condiciones y 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 setenta puntos sobre cien (70/100).
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 "La Organización", 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 104°: 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 cada dos (2) años, conforme a lo establecido en el procedimiento del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
2. Se mide por tramos (periodo de dos años) y representa el cuatro por ciento (4%) del salario básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento.
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 setenta puntos sobre cien (70/100).

4. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo, son acumulativos y de reconocimiento, inclusive en los cambios de agrupamiento y/o ascenso.
5. En caso en que el trabajador concurse para un puesto dentro de "La Organización" regido bajo el presente Convenio Colectivo de Trabajo, mantendrá los porcentajes alcanzados.
6. En caso de no haber obtenido el promedio establecido precedentemente (70/100), el trabajador permanecerá en el tramo asignado, independientemente de haber realizado las capacitaciones requeridas.

## CAPÍTULO 4
## ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

**Artículo 105º: 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, y de acuerdo a la presente estructura salarial básica, la cual se incrementa con las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda:

| AGRUPAMIENTOS | NIVELES | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Profesional | PF6 | PF5 | PF4 | PF3 | PF2 | PF1 | | | |
| Técnico | | TC6 | TC5 | TC4 | TC3 | TC2 | TC1 | | |
| Auxiliar Técnico | | | AT6 | AT5 | AT4 | AT3 | AT2 | AT1 | |
| Administrativo | | | AD6 | AD5 | AD4 | AD3 | AD2 | AD1 | |
| Operativo | | | | OP6 | OP5 | OP4 | OP3 | OP2 | OP1 |
| Coeficiente Salarial | 3,20 | 3,03 | 2,74 | 2,45 | 2,16 | 1,87 | 1,58 | 1,29 | 1,00 |
| Relación Salarial | 0,17 | 0,29 | 0,29 | 0,29 | 0,29 | 0,29 | 0,29 | 0,29 | |





## 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 "La Organización" por lapsos mensuales y a mes vencido.

**Artículo 106º: 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 107º: 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 (Inhóspita): Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

**Artículo 108º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO – S.A.C.**

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

**ARTÍCULO 109º: 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 110º: ASIGNACIONES FAMILIARES.**

Serán de aplicación las Leyes Provinciales que regulan la materia.

**Artículo 111º: 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 OP3.

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 acumularan tres (3) o más ausencias en el período.

**Artículo 112º: BONIFICACIÓN TURNO ROTATIVO.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinticinco por ciento (25%) del básico de la OP3.

**Artículo 113º: BONIFICACIÓN TURNO NOCTURNO.**

Los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad, percibirán una compensación mensual del diecisiete por ciento (17%) del básico de la OP3.

**Artículo 114º: BONIFICACIÓN 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 extensión 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 "La Organización", 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 115°: BONIFICACIÓN MAYOR HORARIO.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación de veintidós (22) horas suplementarias mensuales, calculadas al valor de la hora normal.

**Artículo 116°: BONIFICACIÓN RECARGO EXTRAORDINARIO.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación por cada vez que suceda, una suma equivalente a doce (12) horas suplementarias dobles, siendo el valor de la hora suplementaria la correspondiente a su remuneración.

**Artículo 117°: BONIFICACIÓN TAREA DE CAMPO.**

Aquellos trabajadores alcanzados por esta bonificación, percibirán un adicional equivalente al catorce por ciento (14%) del básico de la OP3.

**Artículo 118°: BONIFICACIÓN TAREA A LA INTEMPERIE.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del quince por ciento (15%) del básico de la OP3.

**Artículo 119°: BONIFICACIÓN PUESTO FIJO.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del treinta por ciento (30%) del básico de la OP3.

**Artículo 120°: BONIFICACIÓN POR VENTA DE OBLEAS Y PERMISOS.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del diez por ciento (10%) del básico de la OP3.

**Artículo 121°: BONIFICACIÓN GUARDIA PASIVA.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del tres por ciento (3%) del básico de la OP3 por día de guardia.

**Artículo 122°: BONIFICACIÓN SEGURIDAD INTENSIVA.**

Aquellos trabajadores alcanzados por este concepto, percibirán una bonificación calculada sobre el básico de la categoría OP3, conforme el siguiente detalle:

a) De alta exposición, el veintidós por ciento (22%).
b) De media exposición, el diecisiete por ciento (17%).
c) De baja exposición, el doce por ciento (12%).

**Artículo 123°: BONIFICACIÓN CONDUCCIÓN DE MAQUINARIA PESADA.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinticinco por ciento (25%) del básico de la OP3.

**Artículo 124°: BONIFICACIÓN DEDICACIÓN ESPECIALIZADA.**

Los trabajadores que por su función estén encuadrados en esta bonificación, percibirán lo siguiente:

Profesionales: Básico PF5*% s/ rango de antigüedad.





| ANTIGÜEDAD | Menos de 5 años | Entre 5 y 10 años | Entre 10 y 15 años | Entre 15 y 20 años | Más de 20 años |
|---|---|---|---|---|---|
| PROFESIONAL | 22% | 27% | 32% | 37% | 42% |

Técnicos: Básico TC5*% s/ rango de antigüedad.

| ANTIGÜEDAD | Menos de 5 años | Entre 5 y 10 años | Entre 10 y 15 años | Entre 15 y 20 años | Más de 20 años |
|---|---|---|---|---|---|
| TÉCNICO | 20% | 25% | 30% | 35% | 40% |

**Artículo 125°: BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO.**

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual del diecisiete por ciento (17%) del básico de la OP3.

**Artículo 126°: BONIFICACIÓN REFRIGERIO REFORZADO.**

Se abonará a los trabajadores en compensación mensual del dieciocho por ciento (18%) del básico de la OP3.

**Artículo 127°: BONIFICACIÓN FUNCIÓN CAPATAZ/ENCARGADO DE CUADRILLA.**

Los trabajadores que eventualmente desarrollen esta función, percibirán una compensación por el lapso de su desempeño del dieciocho por ciento (18%) del básico de la OP3.

**Artículo 128°: 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 diez por ciento (10%) del básico de la OP3.

**Artículo 129°: BONIFICACIÓN POR FUNCIÓN DE FISCALIZACIÓN.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del veinte por ciento (20%) del básico de la AT5.

**Artículo 130°: BONIFICACIÓN BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación mensual del treinta por ciento (30%) del básico de la AT5.

**Artículo 131°: BONIFICACIÓN EN SITUACIÓN DE COMBATE DE INCENDIOS FORESTALES.**

Los trabajadores que presten servicios bajo este régimen, percibirán una compensación del doce por ciento (12%) del básico de la AT5 por jornada.

**Artículo 132º: BONIFICACIÓN JARDÍN MATERNAL.**

Se abonará mensualmente el siete por ciento (7%) del básico de la OP3.

**Artículo 133º: BONIFICACIÓN CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**

Los trabajadores convencionados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, 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 OP5.
- Agrupamiento Administrativo – AD: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la AD5.
- Agrupamiento Auxiliar Técnico – AT: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la AT5.
- Agrupamiento Técnico – TC: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la TC5.
- Agrupamiento Profesional – PF: el setenta y siete por ciento (77%) del básico de la PF5.

**ARTÍCULO 134º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD.**

La bonificación por antigüedad se determinará y abonará conforme el dos coma doce por ciento (2,12%) del básico de la categoría de revista del trabajador por cantidad de años de servicio.



**Artículo 135º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL (PH).**

Se abonará el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento.

**Artículo 136º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO.**

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

a) Título de posgrado - Universitario que demande más de tres (3) años de estudio superior: cuarenta por ciento (40%) del sueldo básico de su categoría.

b) Título de posgrado - Universitario que demande dos (2) años de estudio superior: treinta y seis por ciento (36%) del sueldo básico de su categoría.

c) Título de posgrado - Universitario que demande un (1) año de estudio superior: treinta y tres por ciento (33%) del sueldo básico de su categoría.

d) Título Universitario o de estudio superior que demande cuatro (4) o más años de estudio de tercer nivel: treinta por ciento (30%) del sueldo básico de su categoría.

e) Título Universitario o de estudio superior que demande de tres (3) años de estudio de tercer nivel: veinticinco por ciento (25%) del sueldo básico de su categoría.

f) Título Técnico Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel: veinte por ciento (20%) del sueldo básico de su categoría.

g) Título Secundario Técnico: dieciocho por ciento (18%) del sueldo básico de su categoría.

h) Título Secundario: quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.

i) 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.

j) 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.

Ricardo Adalberto Urrutia

RODRIGUEZ Paola

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 137º: 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 (5) años o más, equivalente a la diferencia entre el básico de la categoría del último nivel alcanzado por el trabajador dentro de su agrupamiento y el básico del nivel inmediato inferior.

**Artículo 138º: 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 convencionados con cargos políticos (dentro o fuera de "La Organización"), se entiende como remuneración mensual a la correspondiente a la categoría del trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CARDOZO WALTER HERLÍN

JESSICA WETZEL

UTROVICIC EMILIA



RODRIGUEZ Paola

**Artículo 139º: 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.

CARDOZO WALTER HERLÍN

Ricardo Adalberto Urrutia

JESSICA WETZEL

UTROVICIC EMILIA

**Artículo 140º: 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.

## CAPÍTULO 6
## CARGOS DE CONDUCCIÓN

**Artículo 141°: RÉGIMEN APLICABLE.**

Todo cargo de conducción tiene carácter concursable, es renovable por concurso cada cuatro (4) años del nombramiento del trabajador y es de aplicación el "Régimen de Concursos" establecido en las disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 142º: DEFINICIÓN.**

A los efectos de este Convenio Colectivo de Trabajo, se consideran cargos de conducción:

a) Dirección: mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento o más de cinco (5) trabajadores efectivos a cargo.
b) Jefatura de Departamento: mínimo de dos (2) Divisiones o más de tres (3) trabajadores efectivos a cargo.
c) Jefatura de División: mínimo de dos (2) trabajadores efectivos a cargo.

El trabajador que acceda a un cargo de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "Régimen de Concursos", permanecerá en el mismo durante un período de cuatro (4) años, seguirá encuadrado en su agrupamiento y nivel y percibirá además la "Bonificación por Responsabilidad Funcional de Conducción" según corresponda.

**Artículo 143º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS.**

Ocupar un Cargo de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico – funcionales que le asigne "La Organización" durante el lapso que dure dicho cargo y brindar a la tarea una dedicación especializada y



disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de siete (7) horas diarias, y en caso de los servicios operativos, de acuerdo a la modalidad de prestación que en cada caso corresponda, debiendo cumplir las guardias mínimas obligatorias y los compromisos asumidos por "La Organización" en caso de conflictos colectivos.

**Artículo 144º: BONIFICACIONES.**

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

- No tendrá derecho ni percibirá horas suplementarias ni las bonificaciones que refieren a extensión horaria.
- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad por Cargo de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a la escala que se presenta en el artículo siguiente.
- Tendrá derecho y percibirá el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en este Título.

| CARGOS DE CONDUCCIÓN | |
|---|---|
| **CARGO** | **BONIFICACIÓN** |
| Director/Jefe de Operaciones Manejo del Fuego | 55% del agrupamiento PF5 |
| Jefe de Departamento/Jefe de Brigada Manejo del Fuego | 45% del agrupamiento PF5 |
| Jefe de División/Jefe de Cuadrilla Manejo del Fuego | 25% del agrupamiento PF5 |

La organización de la estructura jerárquica – funcional, es responsabilidad y facultad de "La Organización", pudiendo establecer las denominaciones que considere más adecuadas para las distintas Direcciones y Jefaturas a incluir en cada encuadramiento.

**Artículo 145º: SUBROGANCIA – VACANTES.**

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, "La Organización" 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, "La Organización" designará a la persona que subrogue ese cargo durante la ausencia, la que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que subroga a partir de la subrogancia.
3. Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia definitiva del trabajador que ocupa un cargo de conducción, por un período superior a los noventa (90) días corridos, "La Organización" considerará el cargo vacante y sin perjuicio de actuar conforme a lo determinado en los párrafos anteriores, procederá simultáneamente a gestionar su cobertura por el Régimen de Concursos. Quien ocupe el cargo transitoriamente continuará percibiendo la remuneración correspondiente a ese cargo hasta su efectivo reemplazo.





# TÍTULO IV

## CAPÍTULO 1
## DISPOSICIONES ESPECIALES

**Artículo 146°: TRABAJADORES DE "LA ORGANIZACIÓN" CON CARGOS EXCLUIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**

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

En ese lapso igualmente mantendrán el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II.

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. A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad, la Promoción Horizontal y el Crecimiento Vertical, una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo, respecto a la Bonificación por Antigüedad, se les acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión; respecto a la Promoción Horizontal, se acumularán automáticamente los tramos que se hubieran medido durante el período de gestión y respecto al Crecimiento Vertical, se le considerará la antigüedad de los años afectados a la gestión según los términos de carrera administrativa establecidos en el Título III.

Asimismo, en caso de producirse el cese por jubilación, tendrán derecho a la percepción de la compensación especial por jubilación en los términos fijados en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 147º: DERECHOS GREMIALES.**

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

1) Cuota sindical.

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

2) Publicidad gremial.

"La Organización" facilitará al gremio, la difusión y publicidad de la información generada por la misma. A tal efecto, colocará en espacios visibles de circulación de los trabajadores, vitrinas de uso exclusivo de "Los Sindicatos".

La utilización de las carteleras se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el área de recursos humanos y los representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de "La Organización", 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 "La Organización".

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

3) Licencia Gremial.

Los trabajadores de "La Organización" que ocupen cargos electivos o de representación gremial, reconocidos por la Autoridad de Trabajo, gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en el Título II, de este Convenio Colectivo de Trabajo, en los términos y con los alcances allí previstos.

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

CARDOZO WALTER HERNAN JESSICA WETZEL UTROVICIC EMILIA

Ricardo Adalberto Urrutia



Ricardo Adalberto Urrutia RODRIGUEZ Paola

**Artículo 148º: RECONOCIMIENTO DE DELEGADOS GREMIALES. PERMISOS GREMIALES.**

"La Organización" otorgará a cada uno de los delegados titulares, un crédito mensual en 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 y paritarios. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por "La Organización".

**Artículo 149º: ESPACIO FÍSICO.**

"La Organización" facilitará en todo el ámbito provincial, un espacio físico que será utilizado previa notificación, para asambleas con los trabajadores.

"La Organización" garantizará un espacio mínimo que deberá contar con mobiliario de oficina, informáticos y de comunicación para el funcionamiento de la C.I.A.P.

**Artículo 150º: DERECHO USO DE CONVENIO.**

"La Organización" 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, 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.

CARDOZO WALTER HERNAN JESSICA WETZEL UTROVICIC EMILIA

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 151º:**

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

**Artículo 152º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA (LEY 1974 T.O.).**

En cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 19º 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 "La Organización" o el "Secretario General del Sindicato" según corresponda.





## CAPÍTULO 3
## DISPOSICIONES FORMALES

**Artículo 153º: 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 154º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO.**

"La Organización" constituye domicilio en calle Belgrano N° 398 de la localidad de Neuquén, Provincia del Neuquén. La Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Yrigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta N° 326, ambos de la ciudad de Neuquén Capital.

**Artículo 155º: 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 156º: APLICACIÓN:**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo, será de aplicación a partir del 1° de mayo de 2026.

**Artículo 157º: CANTIDAD DE EJEMPLARES.**

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

# ANEXO I

## BRIGADISTAS DE INCENDIOS FORESTALES

**RÉGIMEN ESPECIAL PARA BRIGADISTAS DE INCENDIOS FORESTALES.**

Se aplica el siguiente régimen para aquellos trabajadores que integran el Sistema Provincial de Manejo de Incendios, atendiendo a las particularidades que requiere la prestación del servicio, acorde a la Ley Provincial 3555, que crea el Sistema Provincial de Manejo del Fuego para el combate de incendios forestales.

**DEL INGRESO.**

El brigadista de incendios forestales ingresa bajo las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, debiendo contar con secundario completo, aptitud psicofísica certificada y acorde a los requisitos que determine la Comisión de Concursos que se creará al momento de que se habilite un concurso de ingresos específico para el sector, acorde las exigencias concretas y operativas en el combate de incendios.

**DEL ROL DEL BRIGADISTA DE INCENDIOS FORESTALES.**

Comprende a todos los trabajadores cuyo rol fundamental es el combate de incendios, siendo encargado de las tareas de prevención, presupresión y extinción de incendios.
Su labor se desarrolla principalmente en líneas de fuego y en la construcción de cortafuegos.

**DE LAS ACTIVIDADES.**

En temporada baja, la actividad del brigadista de incendios forestales estará basada en lo siguiente:

1. Mantenimiento Preventivo: de todos los equipos utilizables por las brigadas, con la correspondiente revisión técnica.
2. Cuidado y mantenimiento de los E.P.P. y verificación de la caducidad de dichos elementos.





3. Capacitación y entrenamiento, se tomarán los cursos de actualización del sistema nacional de manejo de fuego y en forma obligatoria las capacitaciones locales determinadas por "La Organización".
4. Se realizarán las prácticas de destreza tendiente a optimizar el combate en línea. Como así también un régimen de ejercicios periódicos para el rendimiento físico muscular. Con seguimiento y control del área de Salud Ocupacional de "La Organización".
5. Se realizarán recorridos de seguridad y relevamiento de caminos, con el fin de identificar las nuevas condiciones de riesgo en terreno. Cumpliendo todas las medidas y acciones preventivas que surgen de los Programas y Acciones del Sistema Provincial de Manejo del Fuego.
6. Se efectuará la actualización de planos y mapas de evacuación en incendios forestales de acuerdo a los programas vigentes del Sistema Provincial de Manejo del Fuego.
7. Ejecutan todas las medidas preventivas, silvicultura, limpieza, remoción de material combustible, apertura o adecuación de picadas o cortafuegos, retiro de residuos inflamables, aseguramiento perimetral y clausura preventiva de actividades en áreas con riesgo ígneo, de acuerdo a las actividades y competencias de "La Organización".
8. Capacitación a terceros con charlas en establecimientos escolares y/o instituciones que lo requieran, conforme lo establezca "La Organización".
9. Confección de cartelería necesarias para la prevención.
10. Quemas controladas y/o podas en zonas estratégicas, de acuerdo al régimen y períodos de permisos de quema que establezca "La Organización".

**DE LA JORNADA LABORAL ESPECIAL EN EL COMBATE DE INCENDIOS.**

Dadas las características que implican el combate de incendios forestales, la prestación de servicios durante un operativo de incendio activo, la jornada se vuelve especial debido a la emergencia transformándose en tiempo de cumplimiento efectivo en combate de incendios por necesidad operativa, debiendo quien se ocupe de la coordinación y logística específica, garantizar la protección de los trabajadores, articulando el relevo correspondiente de la cuadrilla y/o brigada.

Las autoridades responsables de cada operativo deberán prever el cumplimiento de horas de descanso necesarias para la recuperación del trabajador, resaltando la particularidad de las funciones dentro de los operativos de emergencia, las cuales se desarrollan bajo características singulares y con personas especializadas en tareas de combate, riesgo y emergencias, vinculadas a dicha función.

**DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN.**

Será de aplicación lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, dentro del capítulo de Cargos de Conducción, debiendo en su caso, cumplir los requisitos específicos detallados a continuación, fundado en el reconocimiento real que el rol requiere dentro de la función particular del Brigadista de Incendios Forestales:

**Jefe de Operaciones (asimilado a Director).**

Trabajador con un amplio conocimiento y experiencia en incendios forestales y/o rurales que deberá contar con un mínimo de experiencia de doce (12) años en la línea del fuego.

El jefe de operaciones dentro del Sistema Provincial de Manejo del Fuego es la máxima autoridad operativa dentro de su jurisdicción regional, en la gestión de incendios forestales y/o rurales, tiene la responsabilidad de planificar y organizar tareas de prevención, presupresión y extinción como así también la coordinación del trabajo de los jefes de brigada y encargados de cuadrilla, también se ocupa de coordinar las tareas de medios aéreos y máquinas pesadas y la coordinación de acciones y recursos empeñados con demás instituciones intervinientes, distribuyendo responsabilidades.

La particularidad de su función no requiere presencia activa en línea de fuego.

Formación: Curso básico de brigadista, curso de jefe de cuadrilla y curso de jefe de brigada.

**Jefe de Brigada (asimilado a Jefe de Departamento).**

Trabajador con amplia experiencia en incendios forestales, con un mínimo de diez (10) años de trabajo en la línea, responsable de organizar y supervisar el trabajo de la cuadrilla y planificar estrategias de combate. Mantendrá presencia activa en el terreno o sobre la línea del fuego cuando se produzca un incendio.



Ricardo Adalberto Urrutia
RODRIGUEZ Paola
JESSICA WETZEL
CARDOZO WALTER HERNAN
UTROVICIC EMILIA



Sus funciones consisten en dirigir y supervisar a los trabajadores que le sean asignados, ejerciendo el control sobre los resultados del trabajo, además de ser responsable de la disciplina y seguridad de los mismos. Debiendo tener perfecto conocimiento del comportamiento del fuego, topografía, meteorología y material que combustiona. Asimismo, confeccionará fichas, partes y estadísticas, interpretará planos y croquis sencillos, asegurando la eficiencia de su trabajo y cuidando del material y del vestuario a su cargo. Serán responsables de la información en las comunicaciones del lugar del siniestro y la base de incendio.

Formación: Curso básico de brigadista, curso de jefe de cuadrilla y curso de jefe de brigada.

**Jefe de Cuadrilla (asimilado a Jefe de División).**

Trabajador brigadista con experiencia comprobable en el trabajo de línea de fuego con un mínimo de seis (6) años de experiencia. Planifica y coordina las tareas de la cuadrilla, planifica y dirige las tareas de combate, garantizando la organización y funcionalidad de los trabajadores para desarrollar sus tareas.

Es el trabajador encargado de trabajos para los cuales se requiere preferentemente esfuerzo físico y atención, que se ejecutan bajo instrucciones concretas, dotado de una especial destreza o experiencia en el desarrollo de trabajos en los que el trabajador se encuentra como operario de cuadrillas helitransportadas y navegación. Prestan servicios de observación y detección de incendios o riesgos en zonas rurales, en bosques, parques naturales, áreas recreativas de uso público, etc.

Posee la responsabilidad de velar por su integridad psicofísica y la de los trabajadores a cargo ya que son la primera fuerza de choque y/o ataque al siniestro ígneo en el lugar.

Formación: Curso básico de brigadista y curso de jefe de cuadrilla.

Los presentes trabajadores tendrán derecho a percibir la Bonificación en Situación de Combate de Incendios Forestales durante el plazo que dure el operativo específico, fijado por "La Organización", contra certificación del superior inmediato.



RODRIGUEZ Paola
CARDOZO WALTER HERNAN
JESSICA WETZEL
UTROVICIC EMILIA
Ricardo Adalberto Urrutia

Provincia del Neuquén
2026 - 20° aniversario de la reforma de la Constitución de la Provincia del

Neuquén **Hoja Adicional de Firmas Número:**

**Referencia:** CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO- LEY 3215

---

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 99 pagina/s.



# 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 deberan ser empleados del cpe y debera procurarse la equidad de genero y a su vez la mayor representacion 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.