

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO O.P.T.I.C.



Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | www.economianqn.gov.ar
Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital



GOBIERNO
DE LA PROVINCIA
DEL NEUQUÉN

MINISTERIO DE TRABAJO,
DESARROLLO SOCIAL Y SEGURIDAD
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

NEUQUÉN
PROVINCIA

JUNTOS
PODEMOS
MÁS

CEDULA DE NOTIFICACION

Ref. Expediente N° 8720-000885/2018

Autos: "S./REAPERTURA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE O.P.T.I.C." -

**Honorable Legislatura
de la Provincia del Neuquén
(8300) Neuquén**

De mi mayor consideración:

Notifico a Ud. que en expediente de referencia; caratulado "S./REAPERTURA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE O.P.T.I.C."; que tramita por ante éste Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial, se ha procedido al dictado de la Resolución Nro 01/2022, de fecha 12 de Enero del año 2022, emitida por el Sr. Subsecretario de Trabajo, quien, conforme las competencias e incumbencias conferidas por normativa legal vigente, homologa el texto ordenado del Convenio Colectivo de Trabajo con ámbito de aplicación en la "Oficina Provincial de Tecnologías de la Información y la Comunicación (O.P.T.I.C.), que propone modificaciones a la ley provincial N° 2.972, constando dicho texto de cuatro (4) Títulos con 127 artículos; un glosario y tres (3) Anexos, computando un total de sesenta y dos (62) fojas útiles, y que se adjuntan al presente en copia certificada, con el objeto de elevarle a Ud. para su conocimiento, notificación y tratamiento dicho texto ordenado y Resolución homologatoria N° 01/2022, de fecha 12/01/2022, del registro de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén; en orden a lo establecido por el artículo 10° de la Ley 1974 (T.O.).

Asimismo, conforme los presupuestos establecidos por el art. 11 del mismo corpus normativo (Ley 1974 T.O.), se informa que este Organismo de aplicación y contralor laboral provincial, ha realizado la correspondiente observación, advirtiéndose en ello que el texto ordenado de marras, el cual la Comisión Paritaria ha aprobado mediante Acta N° 28 de fecha 13/12/2021, en su título III, capítulo 2 a 4, podría implicar afectación a normas presupuestarias vigentes, quedando dicha observación sometida a análisis y consideración del Poder Legislativo Provincial, sin perjuicio de la inmediata aprobación y homologación de las restantes cláusulas que integran dicho texto ordenado, en cuanto sea posible su vigencia.

A tal efecto se adjunta copia certificada de texto ordenado C.C.T. (son 62 fojas útiles) con más copia certificada de Resolución N° 01/2022 (son 3 fs. útiles).

Queda Ud. Debidamente Notificado.
NEUQUEN, 13 de enero de 2022



Dr. José Ernesto Seguel
Subsecretario de Trabajo
Provincia del Neuquén

Constancia de notificación: En el día de la fecha me constituí en el domicilio indicado, siendo atendido por el Señor _____ en su condición de _____ quien manifiesta que el interesado SI/NO vive allí.

Procediendo en consecuencia a dejar copia de la presente firmando SI/NO de conformidad de lo que doy fe.
NEUQUEN, _____ siendo las _____ Hc

Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | www.economianqn.gov.ar

Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital

RESOLUCIÓN N° 01/2022

Neuquén, 12 de enero de 2.022.-

VISTO:

El Expediente N° 8720-000885/2018 Caratulado: **"S./REAPERTURA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE OPTIC"**; la Ley Provincial 1974 (T.O.), Decreto Reglamentario N° 1085/2007; Ley Provincial 2.972 y;

CONSIDERANDO:

Que, oportunamente por Decreto del Poder Ejecutivo Provincial, se convoca a negociación colectiva paritaria sectorial de los trabajadores dependientes de la O.P.T.I.C, designando, a tal efecto, a representantes paritarias titulares y suplentes por la parte empleadora, para integrar la Comisión Paritaria Sectorial, a los efectos de revisar y modificar contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, Ley 2.972;

Que, mediante Resolución N° 020/18, de fecha 16 de Noviembre de 2018, el Subsecretario de Trabajo RESUELVE DISPONER la reapertura del Procedimiento de Negociación Paritaria Sectorial, con ámbito de aplicación "Oficina Provincial de Tecnologías de la Información y la Comunicación (O.P.T.I.C.), Ley Provincial N° 2.972, requiriéndole a la Dirección de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Gestión Pública, informe en plazo de ley el número total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación paritaria, detallando las entidades sindicales y sus afiliados cotizantes en dicho ámbito de aplicación sectorial, conforme lo determina la reglamentación vigente, Decreto reglamentario N° 1085/2007 artículo N° 2;

Que, a fs. 15/36 de autos, luce nómina de personal del organismo ámbito de la negociación colectiva paritaria, emitida en oportunidad por el Poder Ejecutivo provincial, constatándose afiliados a las asociaciones sindicales A.T.E. y U.P.C.N., siéndole corrido correspondiente traslado a las asociaciones sindicales precedentemente citadas, respecto de dicha nómina y de la Resolución N° 020/18, a los efectos del conocimiento de cada asociación sindical, y para que las mismas pueda emitir objeciones a dicha nómina, tal cual es su derecho conforme a la normativa vigente;

Que, de las objeciones a la nómina de personal precedentemente citada, realizada por la asociación sindical A.T.E., se encuentran resueltas en autos a fs. 42/59, mediante Proveído N°2/2019 de fecha 26/02/2019, ordenando también la proporción de representación sindical, todo lo cual, en oportunidad, es corrido traslado para notificación de las asociaciones sindicales intervinientes;

Que, a fs. 45 y 46 de autos, las asociaciones sindicales intervinientes, A.T.E. y U.P.C.N., allanándose a la proporción precedentemente citada, determinan sus representantes paritarios titulares y suplentes;

Que, a fs. 50 de autos, con fecha 24/05/2019, lucen Acta N° 1 de la Comisión Paritaria Sectorial Constituida, acto que materializó el inicio de las actividades y competencias de la Comisión Paritaria Sectorial, a los efectos de revisar y proponer

Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | www.economianqn.gob.ar
Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital

modificaciones a la Ley Provincial N° 2.972, actual Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial, oportunidad en la cual se designa presidente de dicha Comisión Paritaria;

Que, a fs. 51 de autos, con fecha 24/06/2019, lucen Acta N° 2 de la Comisión Paritaria Sectorial, mediante el cual se define aprobar reglamento interno de funcionamiento de la Comisión Paritaria Sectorial;

Que, por lo demás, surge de los presentes actuados que se ha llevado a delante un intenso período de debate, intercambio de opiniones, y negociación colectiva incluso durante el periodo de pandemia por Covid-19 (año 2020 - 2021), llevado a cabo por las partes en sendas reuniones de Comisión Paritaria utilizado también recursos "TICs", conforme lo establecido por la normativa vigente, esto es Ley Provincial N° 1974; Decreto Reglamentario N° 1085/2007, Ley Provincial N° 1284, su modificatoria Ley Provincial N° 3002; reglamento de funcionamiento interno establecido por la Comisión Paritaria Sectorial y protocolos de procedimiento en el marco de pandemia por Covid-19;

Que, a fs. 196 de autos, las partes intervinientes, constituidas en Comisión Paritaria Sectorial soberana, aprueban Acta Nro 28, mediante la cual han arribado a la concreción de un texto ordenado para la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores dependientes de la O.P.T.I.C. Ley Provincial 2.972, constando dicho texto ordenado de cuatro (4) Títulos con 127 artículos; un glosario y tres (3) Anexos, computando un total de sesenta y dos (62) fojas útiles;

Que, a fs. 197/258 de autos, lucen texto ordenado rubricado y aprobado por las partes intervinientes, el cual establece una vigencia del mismo de veinticuatro meses, contados a partir del 01/01/2022;

Que, se encuentran acreditado el cumplimiento de todos los recaudos formales exigidos por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.); y decreto reglamentario N° 1085/2007;

Que, el Organismo de Contralor y Aplicación Laboral Provincial, y el área de Paritarias tomó la intervención que le compete, por cuanto el texto ordenado fue aprobado por las partes intervinientes en reuniones de Comisión Paritaria Sectorial;

Que, lo obrado en autos, y en ello, el Texto Ordenado aprobado por la Comisión Paritaria mediante Acta N° 28 de en fecha 13/12/2021, es fiel reflejo de la competencia de ley que legal y legítimamente se ha ostentado en el proceso de autos, como así también de la autonomía de la voluntad y libertad de negociación colectiva laboral de las partes intervinientes, en orden a sus respectivos mandatos de representación constituido en Comisión Paritaria Sectorial, representando dicho acto, siendo ello también un fiel reflejo de la tutela sindical ejercida por las asociaciones sindical intervinientes, todo conforme lo establecido por la Constitución Nacional en su Art. 14 bis; normas supralegales; Convenio 87 OIT; Ley 23.551; y Ley Provincial N° 1974, y normas concordantes y reglamentarias;

Que, éste Organismo de Aplicación y Contralor Laboral Provincial, ha realizado las correspondiente observación que advierte que el texto ordenado de marras, en su título III, capítulo 2 a 4, podría implicar afectación a normas presupuestarias vigentes, quedando dicha observación sometida a análisis y consideración del Poder Legislativo Provincial, sin perjuicio de la inmediata aprobación y homologación de las restantes

cláusulas que integran dicho texto ordenado, en cuanto sea posible su vigencia, todo conforme los presupuestos del art. 11 de la Ley 1974 T.O.;

Que, corresponde el dictado del pertinente Acto Administrativo de Homologación, de conformidad a los antecedentes mencionados;

Por ello, en uso de sus facultades;

EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO

RESUELVE:

Artículo 1º: **DECLARESE** homologado el Convenio Colectivo de los Trabajadores dependientes de la "Oficina Provincial de Tecnologías de la Información y la Comunicación (O.P.T.I.C.), conforme lo dispuesto por la Ley Provincial N° 1974 (T.O.) y Decreto Reglamentario N° 1085/2007 y la observación advertida en los considerandos que anteceden.-

Artículo 2º: **REMÍTASE** copia debidamente certificada a la Honorable Legislatura de la Provincia, de acuerdo a lo prescripto en el artículo 10 de la Ley Provincial N° 1974 (T.O.).-

Artículo 3º: **NOTIFIQUESE** lo resuelto a las partes interesadas. -

Artículo 4º: **REGISTRESE**, publíquese, dese al Boletín Oficial y cumplido, archívese. -

FDO.) SEGUER



ES COPIA

Quiroga Hubert Hattu
Dir. Gral. Relaciones Institucionales
y Paritarias
Subsecretaría de Trabajo



TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1

PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES PRINCIPIOS BÁSICOS.

- Artículo N° 01 - Partes intervinientes.
- Artículo N° 02 - Articulación convencional.
- Artículo N° 03 - Objetivos comunes y principios básicos.

CAPÍTULO 2

ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO.

- Artículo N° 04 - Objeto. Alcance funcional y territorial.
- Artículo N° 05 - Encuadre legal.
- Artículo N° 06 - Personal comprendido.
- Artículo N° 07 - Vigencia.
- Artículo N° 08 - Denuncia y revisión.

CAPÍTULO 3

COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS.

- Artículo N° 09 - Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP). Integración.

CAPÍTULO 4

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.

- Artículo N° 10 - Comité de Condiciones laborales.
- Artículo N° 11 - Comité de Relaciones Laborales.

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE -

Quilmes, Rubén Darío
Dir. Genl. Relaciones Laborales
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and names:]
 - *[Signature]* BULIZZO
 - *[Signature]* GEORGINA SANDOVAL
 - *[Signature]* ASIE
 - *[Signature]* EMILIA
 - *[Signature]* MARTIN PANICOM
 - *[Signature]* UDCW
 - *[Signature]* PARRA
 - *[Signature]* PARRA



TÍTULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 1

INGRESO. ESTABILIDAD.

- Artículo N° 12 - Ingreso.
- Artículo N° 13 - Régimen de Concursos de Ingresos.
- Artículo N° 14 - Ingreso por fallecimiento de un trabajador en actividad.
- Artículo N° 15 - Reingreso.
- Artículo N° 16 - Estabilidad.
- Artículo N° 17 - Estabilidad en cargo o función de conducción.

CAPÍTULO 2

LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCOS, FERIADOS.

- Artículo N° 18 - Lugar de trabajo.
- Artículo N° 19 - Jornada laboral general.
- Artículo N° 20 - Jornadas laborales especiales. Semana no calendaria - Turno Rotativo.
- Artículo N° 21 - Horario de trabajo.
- Artículo N° 22 - Horas Suplementarias.
- Artículo N° 23 - Francos.
- Artículo N° 24 - Feriados.

CAPÍTULO 3

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS BONIFICACIONES.

- Artículo N° 25 - Turnos Rotativos.
- Artículo N° 26 - Semana No Calendaria.
- Artículo N° 27 - Guardias Pasivas.
- Artículo N° 28 - Seguridad Intensiva.
- Artículo N° 29 - Bonificación Especialista Certificado.

CAPÍTULO 4

LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

- Artículo N° 30 - Consideraciones Generales.
- Artículo N° 31 - Licencias ordinarias. Descanso anual o vacaciones.
- Artículo N° 32 - Término de la licencia anual por vacaciones.
- Artículo N° 33 - Inasistencias justificadas.
- Artículo N° 34 - De la interrupción de la licencia por vacaciones.
- Artículo N° 35 - Días de viaje.
- Artículo N° 36 - Plan anual de licencias (cronograma).
- Artículo N° 37 - Permutas de licencias. Licencias rotativas.

CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE.-
Ourogna Hudson Darío
Dir. Gral. de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quiroga, Sebastián Darío
Dir. Genl. Relaciones y Negociaciones
Subsecretaría de Trabajo

- Artículo N° 38 - Pago de la licencia.
- Artículo N° 39 - Licencias extraordinarias.
- Artículo N° 40 - Licencia por causa que imponga corto tratamiento de la salud.
- Artículo N° 41 - Tratamiento de la salud de larga duración.
- Artículo N° 42 - Accidentes de trabajo.
- Artículo N° 43 - Enfermedad profesional.
- Artículo N° 44 - Maternidad. Lactancia.
- Artículo N° 45 - Adopción.
- Artículo N° 46 - Permiso de vinculación en los procesos de adopción.
- Artículo N° 47 - Interrupción de embarazo.
- Artículo N° 48 - Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.
- Artículo N° 49 - Licencia por situaciones de violencia.
- Artículo N° 50 - Licencias especiales.
- Artículo N° 51 - Asuntos familiares.
- Artículo N° 52 - Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.
- Artículo N° 53 - Licencia Para Rendir Examen.
- Artículo N° 54 - Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Artículo N° 55 - Actividades culturales, científicas y deportivas.
- Artículo N° 56 - Asuntos particulares.
- Artículo N° 57 - Donación de órganos.

CAPÍTULO 5

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

- Artículo N° 58 - Consideraciones generales.
- Artículo N° 59 - Para ocupar cargos electivos o de representación política.
- Artículo N° 60 - Para ocupar cargos electivos o representación gremial.

CAPÍTULO 6

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES.

- Artículo N° 61 - Consideraciones generales.
- Artículo N° 62 - Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.
- Artículo N° 63 - Por razones particulares.

CAPÍTULO 7

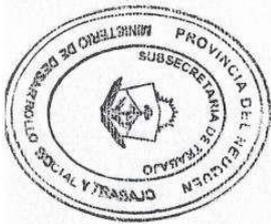
COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS.

- Artículo N° 64 - Comisiones de servicio.
- Artículo N° 65 - Traslados del personal.
- Artículo N° 66 - Condiciones para el derecho a la Compensación.
- Artículo N° 67 - Determinación de la Compensación.
- Artículo N° 68 - Provisión de vivienda.

Handwritten signatures and notes on the left margin.

Handwritten signature and initials on the right margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE...

Dr. Gerardo Sebastián Darío Quiroga, Jefe de Oficina y Perito, Subsecretaría de Trabajo

CAPÍTULO 8
CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

- Artículo N° 69 - Salud, higiene y seguridad.
- Artículo N° 70 - Provisión de agua potable. Instalaciones sanitarias.
- Artículo N° 71 - Refrigerio.
- Artículo N° 72 - Transporte del personal.
- Artículo N° 73 - Indumentaria de trabajo.

CAPÍTULO 9
SERVICIO DE SALUD.

- Artículo N° 74 - Asistencia médica.
- Artículo N° 75 - De las capacidades diferentes.
- Artículo N° 76 - Reubicaciones por incapacidad física o mental.

CAPÍTULO 10
SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS.

- Artículo N° 77 - Consideraciones generales.
- Artículo N° 78 - Capacitación.
- Artículo N° 79 - Régimen disciplinario.
- Artículo N° 80 - Egreso.
- Artículo N° 81 - Igualdad de Oportunidades y trato.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Georgina Sandoval

[Handwritten signature]
Cristina C. San Ugo

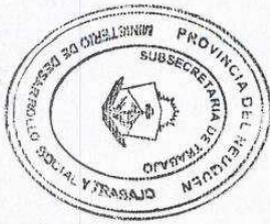
[Handwritten signature]
MARIANO PANICIA

[Handwritten signature]
UPEN

[Handwritten signature]
PAUL RUFFO

[Handwritten signature]
ATE

[Handwritten signature]



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Diego Raúl Fernández Fontana
Oficina: Huelga Darío
Subsecretaría de Trabajo



TÍTULO III

ESCALAFON - REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MOVIL.

- Artículo N° 82 - Categorización del personal.
- Artículo N° 83 - Agrupamientos.
- Artículo N° 84 - Encuadramientos - Niveles.
- Artículo N° 85 - Grilla del escalafón.
- Artículo N° 86 - Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles.
- Artículo N° 87 - Grilla del escalafón.
- Artículo N° 88 - Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos y Promociones.
- Artículo N° 89 - Cambios de Agrupamiento. Ascensos.
- Artículo N° 90 - Promoción Horizontal.
- Artículo N° 91 - Régimen de ascensos y promociones Escalafonarias. Consideraciones generales.

CAPÍTULO 2

ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

- Artículo N° 92 - Estructura salarial básica.
- Artículo N° 93 - Aportes y contribuciones.

CAPÍTULO 3

BONIFICACIONES Y ADICIONALES.

- Artículo N° 94 - Consideraciones generales.
- Artículo N° 95 - Bonificaciones remunerativas.
- Artículo N° 96 - Horas suplementarias.
- Artículo N° 97 - Turnos rotativos.
- Artículo N° 98 - Semana no calendaria.
- Artículo N° 99 - Guardias pasivas.
- Artículo N° 100 - Bonificación por Seguridad Intensiva.
- Artículo N° 101 - Bonificación Especialista Certificado.
- Artículo N° 102 - Antigüedad.
- Artículo N° 103 - Título.
- Artículo N° 104 - Zona desfavorable.
- Artículo N° 105 - Adicional zona geográfica (inhóspita).
- Artículo N° 106 - Adicionales no remunerativos.
- Artículo N° 107 - Asignaciones familiares.
- Artículo N° 108 - Compensación por refrigerio.
- Artículo N° 109 - Sueldo anual complementario.
- Artículo N° 110 - Retribución anual para vacaciones.

ATE
Rosa
Rosa
UPCN

ATE

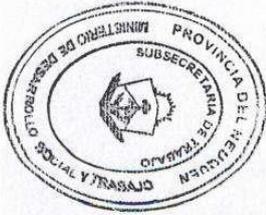
UPCN

ATE

ATE

ATE

ATE



CAPÍTULO 4 CARGOS DE CONDUCCION CONCURSABLES.

- Artículo N° 111 - Régimen aplicable.
- Artículo N° 112 - Definición.
- Artículo N° 113 - Responsabilidades y derechos.
- Artículo N° 114 - Bonificaciones y adicionales.
- Artículo N° 115 - Subrogancias. Vacantes.
- Artículo N° 116 - Compensación especial por jubilación.
- Artículo N° 117 - Bonificación CCT.

CERTIFICADO que es copia del original que tuve a mi vista. COM. ST. E.

Dr. Gral. Roberto Dario
Ostrowski
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

Georgina Sandoval

Emilia
Emilia

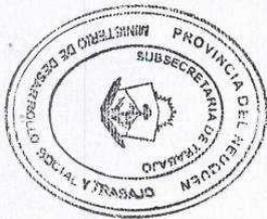
Mariano Roncica
ATE

Roberto

PAUL
RIFO

OPCW

Sally



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.-

Hubson Darío
Ojeda
Código de Identificación
y Personal
Subsecretaría de Trabajo

TITULO IV DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1 DISPOSICIONES ESPECIALES.

- Artículo Nº 118 - Derechos gremiales.
- Artículo Nº 119 - Cuota sindical.
- Artículo Nº 120 - Publicidad gremial.
- Artículo Nº 121 - Licencia gremial.
- Artículo Nº 122 - Actualización de la información.
- Artículo Nº 123 - Derecho de uso de convenio.

CAPÍTULO 2 DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

- Artículo Nº 124 - Encasillamiento inicial para personal con cargo retenido.
- Artículo Nº 125 - Aplicación del convenio.
- Artículo Nº 126 - Integración comisión conciliadora (Ley Nº 1974, Artículo Nº 19).

CAPÍTULO 3 DISPOSICIONES DE FORMA.

- Artículo Nº 127 - Disposiciones formales.

[Handwritten signature]
Pablo Miguel

[Handwritten signature]
MARIANO PANICIA

[Handwritten signature]
Georgina Sandbust
[Handwritten signature]
RUI RIFFO

[Handwritten signature]
STOMAC Emilia
[Handwritten signature]
A. E.

[Handwritten signature]
M. J. P. C. N.



Glosario de términos para C.C.T de la O.P.T.I.C.

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Carolina Muñoz-Dario
Dir. Gen. de Relaciones Institucionales
Subsecretaría de Trabajo

Contratos especiales: Aquellos establecidos por "La Organización" bajo cualquier denominación o modalidad de prestación de servicios que sea diferente a Planta Permanente y Planta Temporaria.

E.P.C.A.P.P.: Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén.

La Organización: Se entiende por "La Organización" a las distintas denominaciones que han recibido -desde su fundación- los dos referentes históricos en materia de telecomunicaciones e informática: la Dirección Provincial de Telecomunicaciones (DPT) y el Centro Único de Informática Neuquén (CUIN) -que actuaron paralelamente en el desarrollo de las tecnologías en la provincia a lo largo de su evolución tomando el año 1977 como inicio de actividad a los fines del presente convenio. Asimismo, deberá entenderse por "La Organización" a aquella denominación que eventualmente reemplazare a la actual, como consecuencia de cambios estructurales y/o estratégicos resultantes de decisiones emanadas del Poder Ejecutivo.

Los sindicatos: Representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.).

Poder Ejecutivo: Poder Ejecutivo Provincial.

Georgina Sandoval
Rafael
ATE
Apostolario F.

Acuña

Ortiz
Amilcar

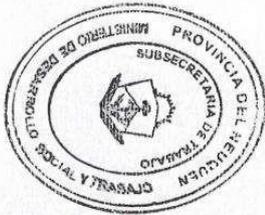
RAUL ZIFFO

MARINO PANICIA

OPERA
MARCOS F.

Pepino Natalio

Plus



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Dr. Gabriela Patricia Dario
Quiruga Profesora Titular
Subsecretaría de Trabajo



TÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO

CAPÍTULO 1

PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS COMUNES PRINCIPIOS BÁSICOS.

Artículo Nº 01 - Partes intervinientes.

Son Partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de "La Organización" el Poder Ejecutivo y los Sindicatos.

Artículo Nº 02 - Articulación convencional.

- a) El convenio responde a la necesidad de regular las relaciones de trabajo que se desarrollan en el específico ámbito de "La Organización"; en consecuencia, las Partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo de Trabajo sectorial se articulará a cualquier otro Convenio Colectivo celebrado o a celebrarse en la Provincia del Neuquén para esta actividad o actividades afines, conforme lo establecido en el Artículo Nº 24 - Inciso "B" de la Ley Nº 25877 o norma que lo modifique;
- b) Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de "La Organización", para los casos no previstos en la presente convención, será de aplicación el EPCAPP; en caso de modificación o reemplazo de dicho Estatuto, se constituirá la mesa paritaria para evaluar las adecuaciones pertinentes en este Convenio Colectivo; asimismo, podrán ser aplicadas otras leyes y reglamentaciones vigentes, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este convenio. Debe interpretarse que en ningún caso se reduce o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

Artículo Nº 03 - Objetivos comunes y principios básicos.

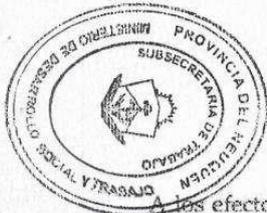
El objetivo de las Partes consiste en la continuidad y desarrollo de "La Organización" en el cumplimiento de los fines para los que fue creada:

- a) Prestar servicios de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) eficientes y actualizados en todo el ámbito público provincial, garantizando la democratización del acceso y uso de las TIC en todo el territorio de la Provincia;
- b) Permanecer dentro del ámbito público provincial con condiciones técnicas, profesionales y de gestión, actuando como organismo rector en materia de innovación, desarrollo y empleo de Tecnologías de la Información y Comunicación;
- c) Acompañar todas aquellas políticas tendientes a la socialización del conocimiento, poniéndolo al alcance de toda la Administración Pública;
- d) Garantizar las innovaciones tecnológicas que aseguren el crecimiento y fortalecimiento de "La Organización", promoviendo el mejoramiento continuo de la calidad y la productividad de los servicios brindados al usuario;
- e) Ejercer el desempeño de la función pública con ética y apego a las buenas prácticas.

[Handwritten signatures and initials: J. A. ATE, OPA, R. A. A. I. I., M. A. A. F., O. P. C. A.]

[Handwritten signatures and initials: A. A. A., N. A. A. R.]

[Handwritten signatures and initials: D. A. A., V. A. A.]



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Huber Dario
Del cual se otorga copia
Y Perinat
Subsecretaría de Trabajo

A los efectos de lograr objetivos, ambas Partes acuerdan en priorizar el bienestar de todo el personal resaltando que la tarea de cada trabajador resulta esencial en el éxito de la gestión, siendo un propósito compartido que todos los empleados desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad de cada uno de ellos, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de "La Organización".

CAPÍTULO 2 ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO.

Artículo N° 04 - Objeto. Alcance funcional y territorial.

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre el Poder Ejecutivo y los Trabajadores afectados a "La Organización", y es de aplicación a todas las actividades que desarrolle la misma, dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

Artículo N° 05 - Encuadre legal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial N° 1974 y sus reglamentarias y modificatorias, Decretos Provinciales 1515/06, 1089/07, 840/08 y las normas reglamentarias y modificatorias de los mismos que puedan dictarse.

Artículo N° 06 - Personal comprendido.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a todos los trabajadores, dependientes del Poder Ejecutivo que se encuentren afectados a "La Organización", ya sea al momento de entrada en vigencia del presente como en el futuro, que revistan en planta permanente o planta temporaria.

Se encuentran expresamente excluidos:

- a) Gobernador y Vicegobernador de la Provincia;
- b) Las personas que desempeñan funciones emanadas de elección popular;
- c) Ministros, Secretarios y Subsecretarios;
- d) Funcionarios de nivel superior a partir de Directores Generales;
- e) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;
- f) Personal regido por contratos especiales;
- g) Personal de Planta Política;
- h) Personal Eventual.

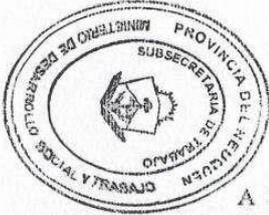
Se define como personal eventual, al personal que ingrese a "La Organización", mediante acto fundado, para realizar tareas eventuales que no se puedan desarrollar por el personal convencionado y/o en periodo de prueba, en su jornada laboral. El ingreso está sujeto a:

- a) Intervención previa a la CIAP;
- b) Concurso de antecedentes;
- c) Examen preocupacional.

El personal eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente convenio.

Acosta
ATE
Pode Ariel
OPCN

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-
Ouroza, Federico Darío
Dir. Gen. de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

A los efectos de establecer los haberes, será referenciado a la grilla de la Estructura Salarial Básica establecida en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta modalidad no podrá exceder de doce (12) meses de plazo ya sea continuo o discontinuo.

La rescisión o revocación de la designación del personal eventual no dará derecho a indemnización alguna.

Para ingresar como personal de "La Organización" deberá en todos los casos sin excepciones, cumplimentar el régimen de concursos.

Si un trabajador perteneciente a la planta de "La Organización" asumiere por gestiones de gobierno alguno de los cargos antes enunciados, mantendrá el derecho a la estabilidad, derecho a las licencias establecidas en el presente Convenio. Respecto a la bonificación por antigüedad, se les acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados por esa gestión. Respecto a la Promoción Horizontal, se promocionarán automáticamente conforme a las que se hubieran otorgado durante el período de gestión.

Artículo N° 07 - Vigencia.

El presente convenio tiene una vigencia de veinticuatro meses, contados a partir del 01 de Enero de 2022.

Son de aplicación los Artículos N° 13, 14 y 15 de la Ley N° 1974 y modificatorias.

En caso que el Poder Ejecutivo dispusiera traslados, la disolución, absorción y/o reestructura que implicarán cambios en la dependencia administrativa de "La Organización" respecto de su organización jerárquica y funcional, los trabajadores comprendidos por el presente Convenio conservarán todos los derechos adquiridos por el mismo, como así también sus beneficios salariales, salvo fehaciente y expresa voluntad del trabajador de adherirse a otras convenciones, hasta la extinción de su relación laboral con el Estado Provincial.

Artículo N° 08 - Denuncia y revisión.

Cualquiera de las dos Partes firmantes del presente Convenio podrá pedir la revisión del mismo mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, con una antelación mínima de un mes y máxima de tres al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas; salvo el caso de un cambio tecnológico u otros casos de los que resulten problemas o dificultades en la aplicación del presente Convenio y que requiera la denuncia o revisión fuera de los plazos mencionados.

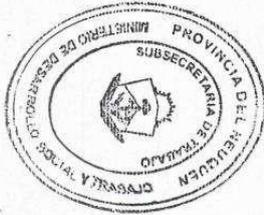
En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia (para que esta se considere válida a los efectos señalados en el apartado anterior) deberá remitir a la otra parte en el plazo máximo de los dos meses siguientes al de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada.

En caso de incumplirse este requisito se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia -a los efectos de registro- a la autoridad competente.

Accosta H.
OPCN
Rede...
OPCN
...

...
...
Ripio...

...
RAOL...
...
MARIANO...



CAPÍTULO 3 COMISIONES CONVENCIONALES ESPECÍFICAS.

CERTIFICADO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista. CONSTE -
Ostrogia Hilgón Darío
Dir. Sup. de Relaciones Laborales
Subsecretaría de Trabajo

Los comités estarán conformados por seis (6) miembros titulares, tres (3) por "La Organización", y tres (3) por los Sindicatos, estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley Provincial N° 1974, y sus correspondientes suplentes.
Los miembros de los Comités deberán ser empleados de la "La Organización", debiendo procurarse una amplia representación de los distintos sectores, pudiendo cada parte recurrir a un Asesor en la materia, el cual puede ser interno o externo a "La Organización".
El Comité dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno.
Los gastos que demanden las Comisiones descriptas, serán por cuenta de "La Organización".
Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tienen carácter vinculante, pudiendo ser emitidas en forma conjunta o por cada una de las Partes integrantes de cada Comisión.

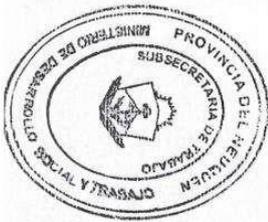
Artículo N° 09 - Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP). Integración.

Esta Comisión se reúne cada tres meses como mínimo. Lo acontecido en dichos encuentros queda plasmado en un acta, en la misma constan, además, la fecha de la siguiente reunión y si es pertinente- un orden del día con los temas a revisar y/o monitorear. Sin perjuicio de ello, la CIAP puede ser convocada por cualquiera de las Partes firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos a tratar en el orden del día, así como la fecha propuesta. Dichos encuentros tendrán lugar -preferentemente- en alguno de los asentamientos de "La Organización".

Competencias:

- Intervenir como primera instancia en los siguientes casos:
 - Interpretación con alcance general de este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes;
 - Conciliación de controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores ad hoc;
 - Conciliación en diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.
- Analizar y proponer las modificaciones que estimen necesarias a este Convenio;
- Recibir observaciones de las áreas técnicas respecto de situaciones potencialmente violatorias de lo establecido en este Convenio. En estos casos, la CIAP queda facultada para requerir información tanto a las autoridades como a las áreas técnicas, a fines de determinar la pertinencia de la denuncia y sugerir acciones tendientes a evitar controversias entre la implementación de proyectos y la aplicación del Convenio.

La intervención prevista en el inciso a) no excluye ni suspende el derecho de las Partes a iniciar las actuaciones previstas en los Artículos N° 15 a 18 o en el Artículo N° 19 y subsiguientes de la Ley Provincial N° 1974 y sus modificatorias.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Dr. Gabriela Rubén Darío
V. en C. de la Inspección de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

CAPÍTULO 4 COMISIONES MIXTAS PERMANENTES.

Artículo N° 10 - Comité de Condiciones laborales.

Los temas inherentes a este comité serán: seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional e igualdad de oportunidad y trato.

Competencias:

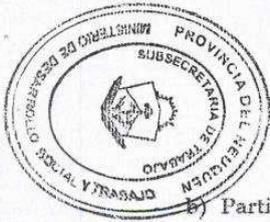
- Interceder ante la dirección de Recursos Humanos o el sector o área que la reemplace, para que por su intermedio los organismos provinciales supervisen la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional;
- Recomendar acciones a tener en cuenta en la planificación anual de seguridad y salud ocupacional;
- Informar a la dirección de Recursos Humanos o el sector o área que la reemplace, sobre las no conformidades, condiciones riesgosas, y acciones inseguras de trabajo que surjan de las evaluaciones efectuadas;
- Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a este comité;
- Elevar los informes correspondientes a la dirección de Recursos Humanos o el sector o área que lo reemplace;
- Intervenir, en la selección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos, evaluando la calidad y aptitud de esos bienes en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción;
- Promover acciones para la integración de los trabajadores con capacidades diferentes;
- Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y de trato, y las acciones tendientes a la protección y erradicación de violencia laboral y de género;
- Asistir a los niveles de conducción de "La Organización", buscando desarrollar acciones que apunten a la equidad de género, promoviendo activamente la igualdad de condiciones de todas las personas trabajadoras, para acceder a una determinada oportunidad o beneficio;
- Analizar los roles que desempeñan las trabajadoras y trabajadores en "La Organización" para repensar los roles estereotipados y así promover la equidad de género.

Artículo N° 11 - Comité de Relaciones Laborales.

Los temas inherentes a este comité serán: capacitación, evaluación de concursos y evaluación de desempeño.

Competencias:

- Proponer ante la dirección de Recursos Humanos o el sector o área que la reemplace, planes de capacitación, inherentes al plan de carrera y fines de "La Organización", para distintos sectores del organismo;

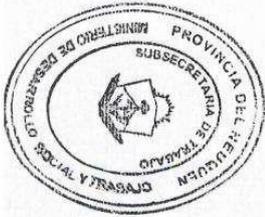


CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. COMSTE.

Director y Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales Subsecretaría de Trabajo

- b) Participar en la planificación y diseño de procedimientos de los concursos de ingresos y promoción, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma imparcial y transparente;
- c) Verificar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones;
- d) Verificar que el proceso de impugnaciones se ajuste al reglamento del concurso
- e) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de desempeño;
- f) Elevar a las autoridades de "La Organización" los informes de todo lo actuado, fundamentado y documentado.

Georgina Sandoval
Francisco...
MARIANO PANICIA
PAUL RUFFO
Proppio Natalio
Acosta Mario F. ATE
Paul...



CERTIFICO que es copia fiel
del original que tuve
ante mi vista. CONSTE.-

Dr. Carlos Milson Darío
García
Subsecretaría de Trabajo
y Previsión
Institucional

TÍTULO II

CONDICIONES GENERALES EN LAS RELACIONES LABORALES

CAPÍTULO 1

INGRESO. ESTABILIDAD.

Artículo Nº 12 - Ingreso.

El ingreso a "La Organización" estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- Existencia previa de la vacante;
- Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad;
- Aprobar el Concurso de Ingreso, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidad y trato en el accesos a la función pública;
- Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función;
- A los efectos previsionales, contar con hasta treinta y cinco (35) años de edad las mujeres y con hasta cuarenta (40) años de edad los hombres. Si el trabajador posee más edad de la establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicios anteriores, computables y reconocidos a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicios de la caja que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del trabajador, la diferencia sea los años requeridos para el ingreso o menos.

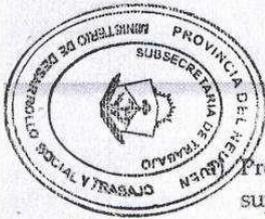
Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores no podrán ingresar:

- El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena;
- El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos;
- El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal;
- Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidas en el periodo de veda o retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el Artículo Nº 111 del EPCAPP;
- El que tenga la edad prevista en el régimen previsional para acceder al beneficio de la jubilación;
- El que hubiera sido condenado por delito contra la administración pública con sentencia firme;
- Las designaciones efectuadas en violación a lo dispuesto, deberán ser declaradas nulas, cualquiera sea el tiempo transcurrido.

Para el régimen de concursos de ingresos será de aplicación lo acordado en el marco del presente convenio.

Artículo Nº 13 - Régimen de Concursos de Ingresos.

El Régimen de concursos deberá:



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Dr. María Eugenia Basso
Quirógrafada
Subsecretaría de Trabajo

Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente y supere deficiencias en materia de normas de administración de recursos humanos de los cargos vacantes y su concurso;

- b) Asegurar la cobertura garantizando la mayor objetividad en la selección final, el mejor resultado conforme al interés particular de "La Organización", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos;
- c) Establecer que todo el personal a ingresar para tareas permanentes o temporarias cuente con iguales garantías que las establecidas en el punto anterior;
- d) Proporcionar un marco de objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del "La Organización" y las aspiraciones del personal.

Artículo Nº 14 - Ingreso por fallecimiento de un trabajador en actividad.

Excepcionalmente y solo en estos casos, queda habilitado para ingresar de manera directa, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo de este, sea designada en su declaración jurada anual, ingresara a "La Organización" siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con iguales derechos y beneficios que si hubiera ingresado por concurso.

El derecho de ingreso excepcional previsto en el presente artículo será ejercido por el beneficiario siempre y cuando éste revista el status de cabeza de familia según el orden de prelación establecido por el trabajador y dentro del plazo de hasta seis (6) meses de producido el deceso. Cumplido el plazo, caduca el derecho a este beneficio.

El ingreso se producirá en el agrupamiento que correspondiere según los estudios y capacitación del beneficiario en el nivel inicial.

Artículo Nº 15 - Reingreso.

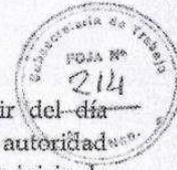
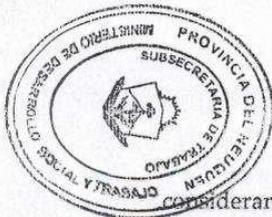
Para el reingreso a "La Organización" se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso.

Artículo Nº 16 - Estabilidad.

Todo el personal comprendido en el presente convenio goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial. La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a las siguientes condiciones:

- a) La prestación efectiva de los servicios durante el período de prueba, el que será extensivo a doce (12) meses. A este efecto se entiende por mes de servicio efectivo al período en el cual el trabajador hubiera cumplido con las jornadas correspondientes conforme a la naturaleza característica de su prestación, incluyendo el término de la licencia anual ordinaria usufructuada;
- b) La acreditación de la idoneidad durante el período de prueba a través de las evaluaciones satisfactorias, y la aprobación de actividades de capacitación, según lo establecido por el Tribunal de Evaluación de Concursos y Evaluación de Desempeño;
- c) La obtención del certificado de aptitud psicofísica para el cargo y/o función.

Vencido el plazo establecido en el inciso a), la autoridad competente ratificará mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto calificatorio, la designación se



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve mi vista. CONSTE.

Quirina Hudson Darío
Dir. Genl. Inspección Instituciones
Subsecretaría de Trabajo

Considerara efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a). Quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal respectiva con fecha al efectivo inicio de la tarea y notificación formal al trabajador.

Asimismo, en caso de desestimarse la designación, la misma autoridad deberá notificar al trabajador aspirante que se encuentra en período de prueba con, por lo menos, treinta días de anticipación al vencimiento del plazo estipulado en el inciso a) esta novedad. La misma notificación deberá ser cursada al Tribunal de Evaluación de Concursos y Evaluación de Desempeño en los mismos plazos establecidos para el aspirante. En las notificaciones señaladas precedentemente deberán constar las causales que justifican la medida. La cancelación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

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 escalafonario. 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 encasillamiento en agrupamiento y nivel que el trabajador hubiera gozado hasta la fecha de dicho cambio, no pudiendo percibir una remuneración menor a la percibida al momento de realizarse la modificación. Solo se pierde por las causales establecidas en el EPCAPP y normas vigente.

El personal que gozara de estabilidad la retendrá cuando fuera designado para cumplir funciones que no contemplen dicha garantía.

Artículo Nº 17 - Estabilidad en cargo o función de conducción.

La estabilidad no es extensiva a los cargos de conducción. Para estos casos, es de aplicación lo establecido en el TITULO III-Cargos de Conducción.

CAPÍTULO 2

LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FRANCO, FERIADOS.

Artículo Nº 18 - Lugar de trabajo.

Se considerara como lugar de trabajo a aquel en el cual cada trabajador de "La Organización" presta habitualmente servicio al momento de la firma de este Convenio. Dado que las particularidades de "La Organización" hacen necesario que los distintos sectores guarden una proximidad física, cualquier traslado o cambio de domicilio laboral deberá estar debidamente justificado. Si la reubicación se hiciera fuera de los límites de la ciudad o en una locación de difícil acceso por medios de transporte público corrientes, "La Organización" garantizará los medios necesarios para que el trabajador concorra en tiempo y forma a su lugar de trabajo.

Artículo Nº 19 - Jornada laboral general.

La jornada laboral general se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias corridas (treinta y cinco horas semanales), salvo las excepciones previstas en la Cláusula siguiente y para los cargos de conducción, lo referido en el Artículo Nº 113.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE. -
Oficina Huber Darío
Dir. Ger. Integro Institucional y Pericia
Subsecretaría de Trabajo

Artículo N° 20 - Jornadas laborales especiales. Semana no calendaría - Turno Rotativo.

Se consideran Jornadas Laborales Especiales a todas aquellas organizadas bajo el régimen de semana no calendaría, sujetas a turnos rotativos de seis (6) u ocho (8) horas diarias de duración, establecidas por diagramas. La jornada laboral nocturna comienza a las 22:00 horas y finaliza a las 06:00 horas del día siguiente.

"La Organización" diseñara los diagramas respectivos de trabajo con sus correspondientes descansos semanales -que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación- asegurando la funcionalidad del régimen. El diseño de los diagramas debe prever que la cantidad de días trabajados anualmente bajo estos regímenes sean equivalentes a los realizados bajo el régimen general. El tiempo trabajado que excediera la jornada laboral NO podrá ser percibido como Hora Suplementaria y será siempre computado para el cálculo de francos compensatorios.

Artículo N° 21 - Horario de trabajo.

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 aéreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales. Lo mismo vale para el horario nocturno, en que será de aplicación lo normado en el Artículo N° 38, Inciso g) de la Constitución Provincial, y lo establecido en el Artículo N° 200 de la Ley N° 20.744.

Artículo N° 22 - Horas Suplementarias.

Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la jornada laboral establecida en el Artículo N° 19 serán abonadas conforme a lo establecido en el Artículos N° 96.

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias cuando razones de imprescindibles necesidades de servicio lo requieran, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

Las horas suplementarias solo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales. En forma excepcional para el personal operativo y de mantenimiento y únicamente con la autorización de la máxima autoridad de "La Organización" podrá superarse el límite establecido de sesenta (60) horas suplementarias mensuales por trabajador.

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 hora/s entera/s.

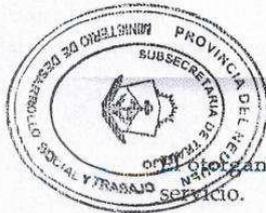
Artículo N° 23 - Francos.

El trabajador tiene derecho al goce de francos compensatorios toda vez que acumule el equivalente a una jornada laboral normal o fracción igual o superior al cincuenta por ciento (50%) de esta, de acuerdo al cómputo establecido en el Artículo N° 18 de este Título. El trabajador acordara con "La Organización" los períodos trabajados que desea compensar mediante el uso de francos, debiendo estos ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

Handwritten notes: ESTO ES UN TUFFO

Handwritten signature: Francisco J. ...

Handwritten signature: ...



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve en mi vista. CONSTE -
Oscar Ribon Dario
Subsecretario de Trabajo

Artículo Nº 24 - Feriados.

Queda específicamente incluido como jornada no laborable el 27 de junio, "Día del Empleado Público Provincial".

**CAPÍTULO 3
CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS BONIFICACIONES.**

Artículo Nº 25 - Turnos Rotativos.

Se entiende por esta a la modalidad de Trabajo en el cual los trabajadores cumplirán sus tareas normales y habituales, en forma alternada, modificándose sus horarios de acuerdo al cronograma dispuesto por "La Organización". Por esta modalidad un grupo de trabajadores se suceden en los mismos puestos de trabajo para realizar la misma labor con el fin de que "La Organización" pueda mantener la actividad durante un tiempo mayor que el fijado por jornada laboral. El cronograma deberá elaborarse considerando las horas de descanso por lo cual deberá respetarse un lapso mínimo de doce (12) horas entre cada jornada consecutiva de trabajo, debiendo notificarse a cada trabajador con fecha anterior al inicio del mismo.

Artículo Nº 26 - Semana No Calendaria.

Se entiende por semana no calendaria a la prestación en días corridos que se brindan para garantizar la cobertura continua y permanente, con francos en cualquier día de la semana, según diagrama de turnos, correspondiendo la misma cantidad de francos y feriados que el resto del personal.

Artículo Nº 27 - Guardias Pasivas.

Se considera Guardia Pasiva la disponibilidad del trabajador para la prestación del servicio fuera del horario de su jornada laboral habitual. Las mismas se cumplirán en función de cronogramas elaborados por "La Organización", respetando las normas de seguridad, higiene y salud ocupacional, con un límite máximo de quince (15) días de guardias mensuales por trabajador y un total de treinta y un (31) días por sector de trabajo.

Artículo Nº 28 - Seguridad Intensiva.

Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles de riesgo o criticidad.

Artículo Nº 29 - Bonificación Especialista Certificado.

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo "Podrá percibir" una compensación denominada "Bonificación por Especialización" la cual se asignará ante la presentación de la certificación correspondiente que avale los conocimientos específicos adquiridos para la especialización en la función que cumple dentro de "La Organización".

Dicha bonificación solo se pagará si la formación adquirida se encuentra avalada por Entidades educativas formales y no formales siempre que la misma sea reconocida Nacional o Internacionalmente y/o de exclusivo interés de "La Organización" para la función del trabajador.



CAPÍTULO 4 LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

Artículo Nº 30 - Consideraciones Generales.

El personal comprendido en este Convenio tiene derecho a las siguientes licencias con goce de haberes:

- a) Ordinarias:
 - Descanso anual o vacaciones.
- b) Extraordinarias:
 - Razones de salud: Enfermedad. Accidente de trabajo;
 - Maternidad. Lactancia;
 - Adopción;
 - Permiso de vinculación en los procesos de adopción;
 - Interrupción de embarazo;
 - Por técnicas de reproducción medicamente asistida;
 - Por situaciones de violencia.
- c) Especiales:
 - Asuntos Familiares;
 - Exámenes universitarios, terciarios y secundarios;
 - Asistencia a clases y cursos prácticos;
 - Actividades culturales, científicas y deportivas;
 - Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial;
 - Asuntos Particulares;
 - Donación de órganos;
 - Para desempeñar cargos electivos o de orden político o gremial.

Artículo Nº 31 - 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, con arreglo a los turnos que establezca el Organismo 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.

Artículo Nº 32 - Término de la licencia anual por vacaciones.

El término de la licencia anual será:

- a) de diez (10) días laborales, cuando la antigüedad del trabajador sea igual o mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) de quince (15) días laborales, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) y no exceda de diez (10) años;
- c) de veinte (20) días laborales cuando la antigüedad del trabajador supere los diez (10) años y no exceda de quince (15) años;
- d) de veinticinco (25) días laborales cuando la antigüedad del trabajador supere los quince (15) años y no exceda de veinte (20) años;
- e) de treinta (30) días laborales cuando la antigüedad del trabajador supere los veinte (20) años y no exceda de veinticinco (25) años;

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista CONSTE.-

Dr. Jorge Milton Dato
Subsecretario de Trabajo

[Handwritten signatures and notes in the left margin]

[Handwritten signatures and notes in the right margin]

[Handwritten signatures at the bottom of the page]



de treinta y dos (32) días laborales cuando la antigüedad del trabajador supere los veinticinco (25) años, y no exceda de treinta (30) años; g) a partir de los treinta (30) años de antigüedad la licencia se verá incrementada en un (1) día hábil por año de antigüedad.

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

ANTIGÜEDAD	DÍAS DE LICENCIA
Hasta 5 años	10
Hasta 10 años	15
Hasta 15 años	20
Hasta 20 años	25
Hasta 25 años	30
Hasta 30 años	32
A partir de los 31 años	1 día más por año

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quiroga, Huber, Darío
 Enc. Gen. de Relaciones Institucionales
 Subsecretaría de Trabajo

Se considerarán como no laborables los días de asueto total para la administración, dispuestos por la autoridad competente.

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

Los períodos de licencia no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido usar su licencia anual por disposición autoridad competente 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 usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del trabajador dos (2) años consecutivos.

“La Organización” deberá articular el otorgamiento de la licencia anual de manera tal de preservar la unidad del núcleo familiar en el período de descanso.

Artículo N° 33 - Inasistencias justificadas.

Las faltas de asistencias justificadas al trabajo, que no estén encuadradas en alguna otra situación contemplada, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el o los días de los haberes, en su caso a opción del agente, no pudiendo estas, exceder de seis (6) días en el año.

Artículo N° 34 - De la interrupción de la licencia por vacaciones.

La Licencia por vacaciones podrá interrumpirse en los siguientes casos:

- a) Por enfermedad;
- b) Por razones imperiosas del servicio, debidamente justificada.

Artículo N° 35 - Días de viaje.

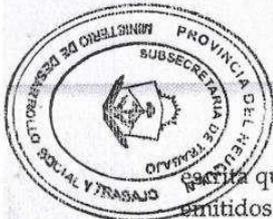
Los días de viaje de ida y vuelta hasta y desde el lugar de destino, que se registrá de acuerdo a la siguiente distancia de referencia:

- 200 - 400 Km.: 1 día de viaje;
- 401 -1000 Km.: 2 días de viaje;
- 1001 Km. en más: 3 días de viaje.

Este beneficio será en días hábiles y se podrá utilizar una (1) vez por año calendario. A los efectos de su justificación, el trabajador deberá presentar algún tipo de constancia

Handwritten signatures and notes:
 Ruffo
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

Handwritten signatures and notes:
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]



que certifique su permanencia en el destino declarado: factura hotelera, pasajes emitidos en la localidad, certificado de estadía, etc. a nombre del trabajador o de algún integrante del grupo familiar declarado.

Artículo N° 36 - Plan anual de licencias (cronograma).

"La Organización" elaborará el Plan Anual de Licencias, a cuyo efecto se considerarán en lo posible las necesidades de los trabajadores. Por medio de este cronograma quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización. Este Plan anual deberá estar confeccionado, notificado y conformado individualmente por los interesados, a más tardar el día 25 de Octubre de cada año, efectuado lo cual la licencia no podrá ser denegada por "La Organización" ni rechazada por el trabajador, salvo graves razones que una u otra parte deberán certificar debidamente.

El cronograma se presentará en tiempo y forma por sector a la máxima autoridad de "La Organización", que será la responsable de remitirlo a Recursos Humanos -a fines de ser cargada en el módulo correspondiente- y requerirá la copia del reporte como confirmación del trámite.

Artículo N° 37 - Permutas de licencias. Licencias rotativas.

Con la autorización de "La Organización", se podrán permutar licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad. Las licencias serán concedidas en forma rotativa, en lo que respecta a períodos de utilización, a fin de evitar que trabajador/es la usufructúe/n todos los años en el mismo mes, perjudicando con ello a otro/s trabajador/es.

Artículo N° 38 - Pago de la licencia.

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

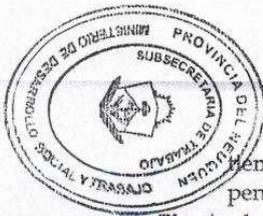
- 1) El pago correspondiente a la retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la Liquidación de Haberes correspondiente al mes en que se usufructúa la licencia, o excepcionalmente, en el mes inmediato siguiente para los casos de no ingresar el período dentro de los plazos del cierre establecidos para la recepción de la información mensual de sueldos;
- 2) La retribución diaria a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones se calculará dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento, y se multiplicará por los días de las vacaciones a usufructuar, más los correspondientes días de viaje. Este último número no podrá superar los días laborables del mes, es decir, si las vacaciones del agente superan los veinte/veintiún (20/21) días, el excedente a éstos será liquidado con los Haberes del mes siguiente;
- 3) Habrá que diferenciar en el Recibo de haberes los días de vacaciones de los días trabajados;
- 4) Si los días de vacaciones se fraccionan habrá que hacer el pago por cada período. En los casos en que el agente utilizara, para justificar su inasistencia, el Artículo N° 33 a efectos del pago de la retribución por vacaciones los días usufructuados se liquidarán con el período de vacaciones inmediato posterior;
- 5) Indemnización por 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 de acuerdo con el

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Dr. Graciela Kubien Dato
Subsecretaría de Trabajo

Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Antes', '24 de Julio', '2019', and 'Poderes'.

Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'Procede H ATE'.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi Vista. COMSTE. Quiroga Hubert Dorio Subsecretaría de Trabajo

tiempo efectivamente trabajado durante el mismo, más las vacaciones pendientes no prescriptas.

El método de cálculo para esta remuneración se detalla en el Artículo N° 110.

Artículo N° 39 - Licencias extraordinarias.

Todas las licencias incluidas en esta Cláusula son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en "La Organización" para tener derecho a las mismas.

Es de aplicación el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias:

Artículo N° 40 - Licencia por causa que imponga corto tratamiento de la salud.

Para el tratamiento de enfermedades o accidentes inculpables, incluidas operaciones quirúrgicas menores, se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua. Vencido este plazo se debe necesariamente dar intervención a la autoridad competente para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia. Se podrá prorrogar esta licencia por única vez, por igual período como máximo y en las mismas condiciones previstas. Luego será de aplicación el régimen establecido en el Artículo N° 41.

Artículo N° 41 - Tratamiento de la salud de larga duración.

Por afecciones que impongan largo tratamiento de la salud o por motivos que aconsejen la hospitalización o el alejamiento del trabajador por razones de profilaxis y seguridad, durante el tiempo de uso de esta licencia (Artículo N° 62 del EPCAPP) ya sea en el período original o en su prórroga de un (1) año, el trabajador percibirá íntegramente sus haberes. Durante el primer semestre de este período de gracia, la Junta Médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado, si el trabajador debe, una vez finalizada su licencia:

- a) Retornar a sus tareas con jornada normal;
- b) Retornar a su tareas con jornada reducida;
- c) Readecuación de tareas;
- d) Jubilación por incapacidad.

Artículo N° 42 - Accidentes de trabajo.

Se considera por tal a todo acontecimiento súbito ocurrido por el hecho, en ocasión del trabajo o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo. Es de aplicación lo determinado por la Legislación Nacional, sus modificaciones y normas complementarias.

Artículo N° 43 - Enfermedad profesional.

Se consideran enfermedades profesionales aquellas incluidas en la Ley de Riesgo de Trabajo, Ley N° 24.557, Decreto Reglamentario y sus modificatorias. 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 N° 26.773, por la Ley de Riesgo de Trabajo N° 24.557 y sus modificatorias, por Decreto N° 1694/09 sus normas modificatorias y reglamentarias y toda aquella norma que en el futuro las modifique o sustituyan.

Artículo N° 44 - Maternidad. Lactancia.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quiébrase el Hon. Dn. Dr. Carlos A. Rodríguez Subsecretaría de Trabajo

licencia por maternidad comprenderá un período de ciento veinte (120) días, divididos en dos (2) fracciones preferentemente iguales, anterior y posterior al parto, el último de los cuales no podrá ser inferior a noventa (90) días.

En caso de nacimiento pre término, se incrementará en cuarenta y cinco (45) días corridos. En los casos de nacimientos con diagnósticos severos y/o complejos se aumentará el término de la licencia en cuarenta y cinco (45) días corridos.

En caso de nacimientos múltiples esta licencia se ampliará a un total de ciento cincuenta (150) días, con un período posterior al parto no menor a cien (100) días. Estos períodos serán acumulables.

Sin perjuicio de lo establecido será de aplicación lo dispuesto por la Ley Provincial N° 2790, sus modificatorias y/o normas complementarias.

Así mismo se otorgará al progenitor una licencia de diez (10) días corridos a partir de la fecha de nacimiento.

Artículo N° 45 - Adopción.

Al trabajador/a que se le haya otorgado a través de Resolución Judicial la guarda de uno (1) o más menores de dieciocho (18) años, se le concederá licencia por el término de noventa (90) días corridos a partir del día hábil siguiente al haberse dispuesto la misma.

En el caso de guarda adoptiva o pre-adoptiva de un niño con diagnóstico severo y/o complejo, la licencia se extenderá a ciento cincuenta (150) días.

Artículo N° 46 - Permiso de vinculación en los procesos de adopción.

Se concederá permisos especiales en los casos en que el Registro Único de Adoptantes (RUA) estime necesarios para llevar a cabo con éxito el período de vinculación. En todos los casos el RUA otorgará constancia del día y horarios en que el trabajador estuvo en procesos de vinculación dentro de horario laboral, para ser presentado en el área de Recursos Humanos, como justificación del uso del permiso mencionado. Este permiso no implica reposición horaria.

Artículo N° 47 - Interrupción de embarazo.

Cuando la gestación materna se interrumpiera accidentalmente con posterioridad a los tres meses de iniciada, se otorgará a la trabajadora una licencia del tiempo que establezca la prescripción médica a partir de la fecha en la que tal situación se produzca.

Artículo N° 48 - Licencia por técnicas de reproducción médicamente asistida.

Por tratamiento con técnicas de reproducción médicamente asistida dispondrá de la totalidad de la licencia necesaria cuando mediare prescripción médica expresa

Artículo N° 49 - Licencia por situaciones de violencia.

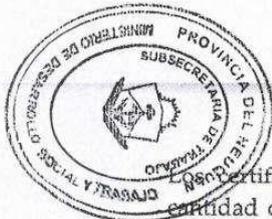
Se otorgará esta licencia a toda persona que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes N° 2785 y N° 2786 de la Provincia de Neuquén.

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

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]
Acepto H
ATE



CERTIFICO que es copia fiel del original que tiene mi vista. CONSTE.-
Dra. Cecilia Huidobro Dario
Subsecretaría de Trabajo

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor a setenta y dos (72) horas hábiles ante Recursos Humanos quien, evaluará y otorgará los días solicitados.

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

Artículo N° 50 - Licencias especiales.

Todas las licencias incluidas en este Capítulo son con goce de haberes.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias del EPCAPP y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Artículo N° 51 - Asuntos familiares.

Son de aplicación las especificaciones que se detallan a continuación:

a) Matrimonio:

- Corresponderán diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante y deberá ser usufructuada con un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días corridos después del mismo. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones;
- El trabajador/a podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijos/as, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.

b) Nacimiento:

Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial N° 2790 y legislación complementaria y sus correspondientes modificatorias.

c) Fallecimiento familiar:

- Treinta (30) días corridos por cónyuge o concubino/a, e hijos;
- Quince (15) días corridos por padres o hermanos/as;
- Cinco (5) días corridos por parientes de 2° de consanguinidad (abuelos/as, nietos/as);
- Dos (2) días corridos por parientes de 3° de consanguinidad (tíos/as, sobrinos/as).

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

En caso de que el agente deba desplazarse a otra provincia o localidad por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje según lo establecido en el Artículo N° 35, contra presentación de certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la Licencia Anual Ordinaria;

d) Atención de familiar enfermo:

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padres/hermanos) no convivientes, previa

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including "RFE" and "Acoso" with various scribbles.

Handwritten signatures on the right side of the page.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Outorgada Filiberto Darío
Dir. Genl. Recursos Humanos
y Previsionales
Subsecretaría de Trabajo

acreditación de la enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del trabajador por parte del área de Recursos Humanos de "La Organización". En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado médico la circunstancia, sin perjuicio del derecho de "La Organización" a controlar la evolución del caso.

En caso de que el agente deba desplazarse a más de 400 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje según lo establecido en el Artículo N° 35, contra presentación de certificado, 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, la Junta Médica 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 Laborales y la anuencia del trabajador.

La presente licencia propenderá a mantener -en la medida de lo posible- el vínculo laboral del trabajador con "La Organización".

Artículo N° 52 - Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar esta licencia con goce de haberes.

Cuando la Casa de Estudios se hallare distante más allá de los 400 Km., se acordará en concepto de viaje la misma cantidad de días adicionales establecidos en el Artículo N° 35.

Artículo N° 53 - Licencia Para Rendir Examen.

Se concederá licencia con goce de haberes hasta veintiocho (28) días laborables anuales, a los trabajadores que cursan estudios en los establecimientos oficiales o incorporados (Nacionales, Provinciales o Municipales) para rendir examen en los turnos fijados debiendo presentar constancia certificada del examen rendido, el día de su reintegro, otorgado por la autoridad del establecimiento educacional respectivo. Este beneficio será acordado en plazos máximos de hasta siete (7) días laborables cada vez.

Artículo N° 54 - Asistencia a clases y cursos prácticos.

Los agentes 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 aquella necesidad. Deberá acreditar:

- a) Su condición de estudiante a cursos oficiales o incorporados;
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina. Este beneficio se acordara sin perjuicio de la pertinente reposición horaria. Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el agente, dando conocimiento a la oficina de personal.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar permiso. Queda exceptuado de la eventual reposición horaria mencionada en el inciso

Handwritten signatures and stamps on the left margin.

Handwritten signatures on the right margin.



dicho artículo aquel trabajador que esté cursando sus estudios secundarios, cuyos avances deberá demostrar presentando anualmente un rendimiento académico.

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Outropro: Hudson Darío
Dir. Gen. Rel. Lab. y Conc. Paritarios
Subsecretaría de Trabajo

Artículo N° 55 - Actividades culturales, científicas y deportivas.

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración.

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de doce (12) meses de antigüedad en "La Organización".

El trabajador tendrá derecho a usar licencia sin goce de haberes por el término de dos (2) años, cuando debe 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 agente o para cumplir actividades culturales o deportivas. De la licencia sin auspicio oficial.

Las licencias a las que se refieren el párrafo anterior, podrán ser concedidas con goce de haberes, pero por el término no mayor a un (1) año, cuando existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al país. En todos los casos se tendrá en cuenta las condiciones, títulos, y aptitudes del empleado y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del estado en el cumplimiento de su misión.

a) De corta duración:

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a "La Organización" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "La Organización" -siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio- podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregarán los días de viaje establecidos en el Artículo N° 35 En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los agentes que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados;

b) De larga duración:

Durante la vigencia del beneficio, el trabajador no deberá percibir otro ingreso por esta representación, salvo las compensaciones por gastos incurridos. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma -a criterio de "La Organización"- hasta completar el periodo acordado, pero sin goce de haberes. Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, se produzca el supuesto indicado en párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

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

Artículo N° 56 - Asuntos particulares.

Fuera de los casos de licencia ya contemplados podrán justificarse excepcionalmente, con goce de haberes, las inasistencias del personal motivadas por razones particulares

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'Acosta', 'ATE', and 'Wendover'.]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page.]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Quiroga Hilbert Darío
Dir. Genl. Subsecretaría de Recursos Humanos y Promoción y Previsión Social
Subsecretaría de Trabajo

mayor. Esta licencia no debe superar los doce (12) días por año calendario, y no excederán los dos (2) días por mes para el personal convenionado.

El trabajador deberá solicitar esta licencia con anterioridad y, de no ser posible, informar de su ausencia como máximo antes de las dos (2) primeras horas de la jornada laboral en que la misma se produjera.

Artículo Nº 57 - Donación de órganos.

El trabajador/a que realice una donación de órganos dispondrá de la totalidad de la licencia necesaria para dicha donación lo que deberá ser debidamente certificado por autoridad competente de Salud y auditada por el Servicio de Medicina Laboral de "La Organización". Esta licencia no podrá afectar ninguna otra licencia del trabajador.

CAPÍTULO 5

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

Artículo Nº 58 - Consideraciones generales.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones.

El personal comprendido en este convenio tiene derecho a las siguientes licencias no requiriendo antigüedad en "La Organización" para hacer uso de las mismas.

El personal que con retención de su cargo fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo percibirá la remuneración mayor de ambas asignaciones y al término de su función se reintegrará al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente para su promoción automática a la categoría superior.

Artículo Nº 59 - Para ocupar cargos electivos o de representación política.

En los casos que los trabajadores de "La Organización" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de administración y/o Sindicaturas de cooperativas de servicios públicos, cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal y fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar la licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo al día siguiente al término de las funciones para las que fue elegido.

Artículo Nº 60 - Para ocupar cargos electivos o representación gremial.

El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar en cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por el organismo y /o autoridad de trabajo competente tendrá derecho a gozar de licencia, desde que la entidad gremial comunique a "La Organización" su elección o designación y mientras dure su mandato.

Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza, representando a trabajadores del estado no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce de haberes, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto de trabajo al termino del mismo.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
MARIANO VANICCI



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE -

Quiénes: Hilberta Darío
Dir. Gen. de Relaciones
Subsecretaría de Trabajo

...fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza, retribuido por la entidad gremial o sindical, solo tendrá derecho a usar licencia sin goce de haberes mientras dure su mandato debiendo reintegrarse al servicio al día siguiente al vencimiento del mismo.

Las licencias remuneradas se abonarán de la siguiente manera:

- a) Sueldos, en función del promedio mensual de los sueldos percibido por el trabajador en el trimestre anterior a asumir el mandato, con sus correspondientes actualizaciones;
- b) Salario familiar, aplicable al momento de cada pago mensual.

Durante esta gestión al trabajador se le acumularán y se le abonara a su regreso el porcentaje correspondiente a la Promoción Horizontal.

CAPÍTULO 6

LICENCIAS SIN GOCE DE HABERES.

Artículo N° 61 - Consideraciones generales.

Son de aplicación las normas del EPCAPP, sus modificatorias y legislación complementaria.

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador debe tener una antigüedad mínima de doce (12) meses en "La Organización".

Artículo N° 62 - Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas.

El trabajador tendrá derecho a usar licencia sin goce de haberes por el término de dos (2) años, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajo 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.

Artículo N° 63 - Por razones particulares.

En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá usar licencia sin goce de haberes por el término de un (1) año fraccionable en dos (2) períodos.

El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenio, deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de la otra.

Finalizado el período de licencia, el trabajador debe reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado por normativa vigente.

CAPÍTULO 7

COMISIONES DE SERVICIOS. TRASLADOS.

Artículo N° 64 - Comisiones de servicio.

Las comisiones de servicio se registrarán por el Régimen de Comisiones de Servicio para el personal de la "La Organización", elaborado por la CIAP, encargada de analizar y proponer las modificaciones necesarias para el correcto funcionamiento de "La Organización". Todo acuerdo unánime al que dicha comisión arribe será plasmado en

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]

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



Este documento elevado a la máxima autoridad de "La Organización", quien gestionara la correspondiente norma legal.

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quilón, 10 de Agosto de 2017
Subsecretaría de Trabajo

Artículo Nº 65 - Traslados del personal.

Para la movilidad geográfica se requerirá el consentimiento del trabajador, respetando siempre como base la situación escalafonaria al momento del traslado.

Artículo Nº 66 - Condiciones para el derecho a la Compensación.

El trabajador incluido en este Convenio Colectivo tiene derecho a la Compensación por traslado siempre que el desarraigo se produzca por alguna de las siguientes causales:

- a) Por ser designado ganador de un puesto por Concurso y/o Promoción, en ambos casos de carácter Interno;
- b) Por ser reubicado por iniciativa de "La Organización" por estrictas y fundadas razones de servicio.

Artículo Nº 67 - Determinación de la Compensación.

La indemnización por traslado estará conformada por:

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

Las compensaciones establecidas en a); b) y c) aplican únicamente al caso descrito en el Artículo Nº 66.

Artículo Nº 68 - Provisión de vivienda.

La provisión de vivienda por parte de "La Organización" y los gastos mensuales de los servicios correspondientes a las mismas, estará sujeta al Régimen de Provisión de Vivienda que será establecido por "La Organización" siguiendo las pautas incorporadas en el Anexo 1 -Comisiones de Servicio y Provisión de Vivienda- que forma parte de este Convenio.

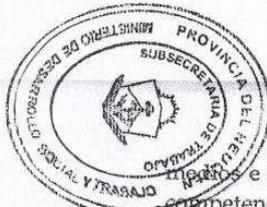
CAPÍTULO 8

CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

Artículo Nº 69 - Salud, higiene y seguridad.

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

Para ello implementará una serie de normativas, cuyo diseño y cumplimiento estará a cargo de una Comisión de Condiciones Laborales, que funcionará como órgano rector y trabajará en observancia de las Leyes Nº 24.557 de Riesgos de Trabajo, Nº 19.587 de Higiene y Seguridad, al Artículo Nº 32 b) Ley Nº 25877 y a toda aquella reglamentación nueva o modificatoria al respecto. Dicha Comisión deberá proveer los



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quiébrala Hubson Darío
Quiébrala Gueffé Institucionales
Subsecretaría de Trabajo

... e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces. La constitución y competencias de esta Comisión se detallan en el Artículo N° 10.

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 Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones, y de denunciar todo incumplimiento y/o irregularidad detectada. Los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos postulados en el Artículo N° 74 y concurrir obligatoriamente a toda capacitación de esta índole sugerida por La Comisión.

Artículo N° 70 - Provisión de agua potable. Instalaciones sanitarias.

"La Organización" asegurará el suministro de agua potable, apta para el consumo humano, en forma permanente.

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

Será responsabilidad de "La Organización" el mantenimiento de todas las instalaciones en condiciones satisfactorias de higiene y utilización. La limpieza y desinfección se efectuará diariamente, y los horarios en que se lleven a cabo dependerán de la criticidad del sector.

Artículo N° 71 - Refrigerio.

"La Organización" deberá proveer del refrigerio en cada lugar de trabajo. Se otorgará media hora en cada jornada laboral para disponer del mismo. En los casos en que "La Organización" no cumpla con la presente obligación, deberá abonar a cada trabajador la bonificación correspondiente, la cual será determinada en el título III.

Artículo N° 72 - Transporte del personal.

Si por razones de servicio imprevistas y/o de emergencia se requiriese de la presencia de un trabajador fuera del horario establecido para éste como Jornada Laboral habitual, "La Organización" deberá proporcionarle un medio de traslado.

En el caso de las comisiones de servicio, regirá lo establecido en el Anexo 1.

Si por emergentes se requiere de los servicios de un trabajador fuera de su jornada laboral (perciba éste o no Guardias Pasivas) "La Organización" deberá proporcionarle el transporte de ida y vuelta al/del lugar de trabajo, pudiendo para esto recurrir a un vehículo oficial o a empresas de transportes habilitadas para tal fin.

Artículo N° 73 - Indumentaria de trabajo.

La Organización determinará el listado de la indumentaria de trabajo de acuerdo a los sectores y funciones. Dicho listado será sometido a consideración del Comité de Condiciones Laborales.

"La Organización" proveerá al trabajador en el momento del ingreso a cumplir funciones y con la frecuencia de 2 (dos) veces al año, sin cargo para éste, la ropa de trabajo (incluyendo calzado) necesaria para la realización de sus tareas, siendo obligatorio el uso de su parte.

Handwritten signatures and notes on the left margin.

Handwritten signatures and notes on the left margin.

Handwritten signatures and the name 'MARIANO PAVICIA' at the bottom of the document.



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

La reposición por deterioro prematuro será evaluada por "La Organización" en cada caso, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado. Es responsabilidad del trabajador usarla en forma correcta, su conservación e higiene y la afectación exclusiva para las tareas laborales.

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

- La cantidad, tipo, característica y condiciones generales de la ropa de trabajo (vestir, calzado y equipos de protección) a adquirir, deberá ajustarse a la normativa nacional y/o Provincial vigente;
- 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;
- La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones acordadas en el seno de la Comité de Condiciones Laborales. El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado;
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo de quienes deban utilizarla;
- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada de trabajo la ropa suministrada por "La Organización";
- Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante la Comité de Condiciones Laborales a fin de que se le brinde la cantidad adicional necesaria;
- 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 la ropa técnica adecuada. El suministro de ropa técnica se efectuará cada dos años;
- Si "La Organización" no brindara la indumentaria y equipos de protección adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir la tarea;
- Los trabajadores que realizan tareas administrativas recibirán la indumentaria y calzado correspondiente a su función;
- La ropa provista por la "La Organización" llevara identificación exterior en un lugar visible con las siglas de la misma.

RAUL
LETO
RAUL LE TO

CAPÍTULO 9 SERVICIO DE SALUD.

Artículo N° 74 - Asistencia médica.

"La Organización" desarrollará y pondrá en práctica un sistema médico-asistencial bajo la supervisión de la Comisión de Condiciones Laborales. Este sistema incluirá:

- PREVENCIÓN:** "La Organización" llevará a cabo exámenes médicos a todos sus trabajadores. La complejidad y periodicidad de los mismos quedará especificada en el Reglamento Interno de dicha Comisión, en función de la tarea que el trabajador realice y de la exposición que tuviere a situaciones susceptibles de generar afecciones y/o enfermedades laborales;
- CONTROL:** el mismo será ejercido por un profesional en medicina laboral, cuyas competencias y tareas serán descriptas en el Reglamento Interno de la Comisión de Condiciones Laborales.

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

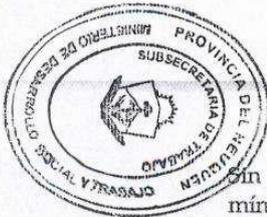
Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo

Diego Humberto Dario
Ojeda
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de trabajo



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quiébralo y envíalo a: Dirección Superior de Relaciones Laborales, Subsecretaría de Trabajo

sin perjuicio de lo anterior, "La Organización" asegurará la capacitación mínima indispensable del personal -en especial los que realizaren tareas de campo- para la atención básica de emergencias sanitarias y pondrá a disposición de todos los trabajadores de botiquines de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes. Los grupos que salen en comisión de servicio contarán con botiquines de emergencia portables con instrumental y medicinas a determinar por la autoridad competente en seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

Artículo Nº 75 - De las capacidades diferentes.

"La Organización", garantizará las medidas de acción positiva y la promoción de políticas específicas, para la integración efectiva de las personas con discapacidad, de manera que se posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias de accesibilidad, para la ejecución de las tareas asignadas y la capacitación adecuada para el despliegue de sus potencialidades, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo Nº 50 de la Constitución de la Provincia del Neuquén, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y tratados internacionales de derechos humanos con jerarquía constitucional, la Ley Nacional Nº 22.431 y modificatorias, así como Ley Nº 1634 y la normativa vigente en la materia.

"La Organización" con el fin de garantizar el cumplimiento de lo establecido en la Ley Nº 1634, propiciará la inserción en su planta de personal a personas con discapacidad que reúnan las condiciones de idoneidad para el cargo e ingreso establecidas y aprueben el correspondiente concurso del puesto para el cual se postulan. Dicho cupo no podrá ser menor a una proporción del cuatro por ciento (4%) de la totalidad del personal.

"La Organización" en su área de Recursos Humanos, con la participación de la Comisión de Condiciones Laborales, llevará un registro de datos sobre la cantidad de cargos cubiertos por personas con discapacidad y los puestos en reserva, a fin de poder monitorear el cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo al porcentaje de trabajadores en estas condiciones. Dicho registro deberá ser actualizado periódicamente,

"La Organización" asegurará que los sistemas de selección de personal garanticen las condiciones establecidas en el presente artículo y proveerá las ayudas técnicas y los programas de capacitación y accesibilidad necesarios para una efectiva integración de las personas con discapacidad a sus puestos de trabajo.

"La Organización" se capacitará continuamente en la materia, propendiendo el respeto por la dignidad y autonomía, la no discriminación, la inclusión y participación plena, la accesibilidad de las personas con discapacidad, garantizando el ejercicio todos los derechos instituidos en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y normativa vigente.

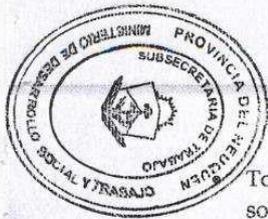
Artículo Nº 76 - Reubicaciones por incapacidad física o mental.

Reubicaciones por Discapacidad La reubicación del trabajador con discapacidad, se ajustará a los siguientes principios:

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Handwritten signatures on the right side of the page.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quirora Hilbert Dario
Dir. Genl. Relaciones y Negociaciones
Subsecretaría de Trabajo

Todos los trabajadores de "La Organización" que padezcan una incapacidad sobrevinida 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 convierta al trabajador en beneficiario del régimen previsional.;

- La reubicación no significará nunca disminución de categoría y la nueva función será acorde con las capacidades del individuo: nunca se le asignará al trabajador con discapacidad una tarea que pueda resultar degradante o denigrante;
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al trabajador un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente;
- Toda reubicación por razones de salud deberá tener la conformidad de la Comisión de Condiciones Laborales, la cual, para darla, estudiará si la nueva ubicación cumple con los requisitos ergonómicos como para lograr una óptima adecuación de tareas.

CAPÍTULO 10

SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS.

Artículo N° 77 - Consideraciones generales.

El presente Capítulo está referido a la prestación de servicios mínimos obligatorios en casos de Conflictos Colectivos de Trabajo, que se realizará con la dotación de personal fijada en el presente Convenio.

Es de aplicación la Ley Nacional N° 25.877, Capítulo III, Artículo N° 24.

Artículo N° 78 - Capacitación.

Dada la naturaleza tecnológica de vanguardia a la que aspira "La Organización", los trabajadores de "La Organización" deben ser capacitados en forma permanente y continua. Para ello se desarrollará un Plan de Capacitación Continua, elaborado e implementado por la Comisión de Relaciones Laborales, cuya Constitución y Competencias de ésta Comisión se detalla en el Artículo N° 11 de este Convenio. El Plan de Capacitación estará orientado a:

- Contar permanentemente con personal altamente calificado;
- Optimizar la calidad del servicio al usuario;
- Mejorar la eficacia organizativa;
- Optimizar la formación para el puesto de trabajo y así posibilitar la movilidad y/o ascensos de los trabajadores;
- Mejorar la seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, los trabajadores deberán:

- Asistir a toda instancia de capacitación sugerida por dicha Comisión;
- Si se le solicitase, actuar como multiplicador de conocimientos adquiridos en instancias de capacitación.

La inasistencia injustificada del trabajador a la capacitación sugerida habilita a la Comisión a dejarlo fuera del Cronograma Anual de Capacitación y/o suspender temporalmente su derecho a Ascenso o Cambio de Agrupamiento.

Artículo N° 79 - Régimen disciplinario.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]



Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP y sus modificatorias.

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve mi vista CONSTE.

Ante mí,
 Dn. Carlos Humberto Darío
 Otero,
 Dn. Carlos Humberto Darío
 Otero,
 Subsecretaría de Recursos Humanos
 Subsecretaría de trabajo

Artículo N° 80 - Egreso.

Es de aplicación lo establecido en el Capítulo VIII del EPCAPP y sus modificatorias.

Artículo N° 81 - Igualdad de Oportunidades y trato.

Este Convenio Colectivo de Trabajo propende a cumplir con lo establecido por la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo vigente, en el cumplimiento de los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y trato, y promover acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral (mobbing). A estos fines, la Comisión de Condiciones Laborales se constituye en salvaguarda del cumplimiento de lo mencionado. Sus recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante, debiendo ser emitidas en forma conjunta por las Partes integrantes de esta Comisión.

En caso de no arribarse a acuerdo entre las Partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, el Comité remitirá en consulta a la CIAP un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre Partes.

De considerar procedente su intervención, la CIAP emitirá un dictamen para las Partes.

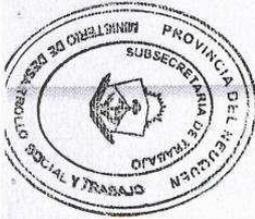
La Comisión podrá recibir denuncias en forma escrita e individualmente observando las debidas garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de el/los afectado/s e impulsar su tratamiento y resolución por la autoridad administrativa competente.

Una vez recibida la denuncia y constatada la relación jerárquica entre denunciado y denunciante, las actuaciones serán elevadas a la máxima autoridad del organismo, para que disponga -a través de la autoridad competente- la sustanciación de la pertinente información sumaria o Sumario Administrativo, según corresponda. Sin perjuicio de estas acciones correctivas, "La Organización" debe prevenir todo tipo de conductas de acoso moral, por lo que se compromete a:

- Difundir, diseñar y promover la ejecución de políticas y acciones que favorezcan el conocimiento, concientización y aplicación del principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades y de trato y sus implicancias en las relaciones laborales;
- Realizar estudios y relevamientos acerca del grado de cumplimiento de los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato;
- Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando la solución en dicho ámbito;
- Informar a las autoridades de las situaciones conflictivas que se hubieran producido y la evolución de las soluciones adoptadas.

Handwritten signature: Raúl...

Handwritten signature: ...



TÍTULO III

ESCALAFON - REMUNERACIONES

CAPÍTULO 1

ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MOVIL.

Artículo Nº 82 - Categorización del personal.

Los trabajadores de "La Organización" comprendidos en este Convenio están encuadrados según la función que desempeñan dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo 1.

Para cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial Básica, que se presenta en el Capítulo 2 de este Título.

Dicha remuneración básica se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 de este Título.

Artículo Nº 83 - Agrupamientos.

Presenta la clasificación e integración por tipo de actividad. Los Agrupamientos comprender:

PF - Profesional

Agrupación de las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere Título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración.

TC- Técnico

Agrupación de las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación y aspectos técnicos asociados, relacionados con la prestación del servicio informático y de telecomunicaciones, para las cuales se requiere Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, todos ellos de validez oficial.

AT - Asistente TIC's

Agrupación de las actividades relacionadas con la prestación del servicio informático y de telecomunicaciones. Se requiere Título Secundario y conocimientos de herramientas informáticas vinculadas al puesto de trabajo. Incluye tareas de operación de los servicios informáticos y de telecomunicaciones, y asimilables.

AD - Administrativo

Comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario, que realicen recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo, y archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, comerciales, de Recursos Humanos y asimilables. Asimismo el desarrollo de

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Dr. Carlos Quiroga Hubban Dario
Subsecretaría de Trabajo

TCO
DUL
TUFO

TC
TCO
TUFO

AT
TCO
TUFO

AD
TCO
TUFO



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quirós Muñoz Darío
Subsecretario de Trabajo

actividades tales como: "La Organización", gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendientes al logro de los objetivos del servicio.

SG - Servicios Generales

Comprende a todos los trabajadores con título secundario que realizan tareas relacionadas con la prestación de servicios específicos. Incluye las tareas de maestranza, buffet, choferes de pasajeros, mantenimiento, vigilancia, traslado de materiales y /o documentación, o tareas asimilables. Se incluye a las tareas del personal de obra y mantenimiento, relacionadas con la ejecución de obras menores y el mantenimiento de edificios, almacenamientos, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de "La Organización".

Artículo N° 84 - Encuadramientos - Niveles.

Cada función dentro de su Agrupamiento tiene una carrera cuyo crecimiento está dado por cinco niveles. Los mismos se determinan en base a la antigüedad, capacitación y/o conocimiento de las tareas o actividades que implica la función. Se identificarán por números (1, 2, 3, 4 y 5), siendo (1) UNO el de menor nivel.

Los distintos niveles integrantes de un agrupamiento representan el "Plan de Carrera" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con cuadros de otros agrupamientos. Las equivalencias salariales se presentan en la estructura salarial básica en el Capítulo 2 de este Título.

Artículo N° 85 - Grilla del escalafón.

Es la representación gráfica del presente Escalafón Único, Funcional y Móvil mediante una tabla de doble entrada (Agrupamiento y Nivel) en la que se identifican las distintas categorías con sus respectivas denominaciones.

Artículo N° 86 - Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles.

Finalmente controlar correlatividad de artículos y capítulos. Presenta la clasificación y definición de cada uno de los Niveles dentro de cada Agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos generales mínimos para cada uno de ellos. A estas condiciones generales se les sumarán las específicas definidas para la Función en el Nivel indicado.

SG - Servicios Generales

Nivel 1

FUNCIONES: realiza tareas de apoyo relativas al sector, programadas por los niveles superiores y que poseen un grado mínimo de exigencias con supervisión permanente de su superior inmediato.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones operativas.

FORMACIÓN: Secundario completo.

Nivel 2

FUNCIONES: Realiza tareas rutinarias que requieren habilidades específicas relativas al sector.

Paul Ruffo

[Handwritten signature]

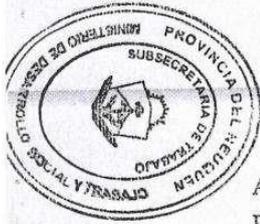
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-
Omar Rubén Darío
Dir. de Gestión Institucional
Subsecretaría de Trabajo

AUTONOMÍA: nivel medio de autonomía en la toma de decisiones operativas, pero con supervisión permanente.

FORMACIÓN: Secundario completo.

Nivel 3

FUNCIONES: Coordina las tareas, posibilitando la transmisión de saberes y el entrenamiento de los niveles inferiores. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior inmediato.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones operativas es medio/alto.

FORMACIÓN: Trabajador con secundario completo y capacitación y/o especialización inherente al puesto de trabajo y/o conocimientos prácticos y teóricos del oficio.

Nivel 4

FUNCIONES: programa y coordina los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones operativas es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel 5

FUNCIONES: programa y coordina los trabajos asignados de su especialidad o área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones operativas es alto. **FORMACIÓN:** Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

AD - Administrativos

Nivel 1

FUNCIONES: Realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica relativas al sector con grado mínimo de exigencias con supervisión permanente de su superior inmediato.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones administrativas.

FORMACIÓN: Secundario completo.

Nivel 2

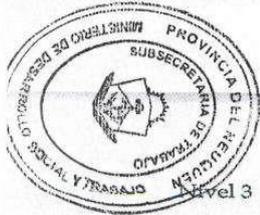
FUNCIONES: Realizar tareas rutinarias y procedimientos, normas y herramientas propio del sector, con supervisión permanente de su superior inmediato.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones administrativas.

FORMACIÓN: Secundario completo.

Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'AD - Administrativos' and 'Nivel 1'.

Handwritten signature and initials 'ATE' on the right margin.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Outorga Hublen Durio
Dir. Ger. de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

FUNCIONES: Realizar tareas de amplios conocimientos de los procedimientos, normativas y utilización de herramientas pertinentes a su especialidad, que puede realizar todas las tareas de su área.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones administrativas es medio/alto.

FORMACIÓN: Trabajador con secundario completo, capacitación y/o especialización inherente al puesto de trabajo.

Nivel 3

FUNCIONES: Realizar tareas de los procedimientos, normativas y utilización de herramientas pertinentes del sector. Coordinar trabajos de su especialidad y/o área. Asistencia al personal menos experimentado.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto, solucionando cualquier dificultad relativa.

FORMACIÓN: Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel 4

FUNCIONES: Programar y coordinar los procedimientos, normativas y utilización de herramientas pertinentes del sector, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

AI - Asistente TICS

Nivel 1

FUNCIONES: Realizar actividades de asistencia informática y/o telecomunicaciones, con grado mínimo de exigencias y supervisión permanente de su superior inmediato.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones de asistencia.

FORMACIÓN: Secundario completo.

Nivel 2

FUNCIONES: Realizar actividades de asistencia informática y/o telecomunicaciones, propio del sector, con supervisión permanente de su superior inmediato.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones de asistencia.

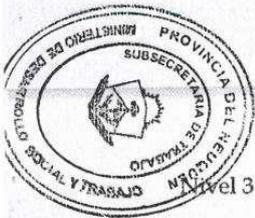
FORMACIÓN: Secundario completo, con conocimientos en el puesto de trabajo.

AI
RUL
TUPO

MARIANO VANICIA

AI
RUL
TUPO

AI
RUL
TUPO



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Carolina Huben Dario
Dir. Gral. Relaciones Institucionales y Perfiles
Subsecretaría de Trabajo

FUNCIONES: Realizar actividades de asistencia informática y/o telecomunicaciones, con amplios conocimientos en su especialidad, que puede realizar todas las tareas de su área.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones de asistencia es medio/alto.

FORMACIÓN: Trabajador con secundario completo, capacitación y/o especialización inherente al puesto de trabajo.

Nivel 3

FUNCIONES: Realizar actividades de asistencia informática y/o telecomunicaciones, coordinando trabajos de su especialidad y/o área. Asistencia al personal menos experimentado.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto, solucionando cualquier dificultad relativa.

FORMACIÓN: Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel 4

FUNCIONES: Realizar actividades de asistencia informática y/o telecomunicaciones, programando y coordinando trabajos de su área, posibilitando la transmisión de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con título secundario y sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

TC- Técnico

Nivel 1

FUNCIONES: Realizar actividades, relacionadas con el servicio informático y de telecomunicaciones, con conocimiento de las herramientas técnicas de su función.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones de asistencia.

FORMACIÓN: Trabajador con Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, todos ellos de validez oficial.

Nivel 2

FUNCIONES: Realizar actividades, operativas, relacionados con el servicio informático y de telecomunicaciones, con conocimiento de las herramientas técnicas de su función y actividad del área.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones de asistencia.

FORMACIÓN: Trabajador con Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de

Handwritten signatures and initials on the left side of the document, including 'TC- Técnico' and 'Nivel 1'.

Handwritten signatures and initials on the right side of the document, including 'Nivel 2'.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quilón Hobon Darío
Oficial de Informática, Estadística y Planificación
Subsecretaría de Trabajo

duración, todos ellos de validez oficial, con conocimientos en el puesto de trabajo.

Nivel 3

FUNCIONES: Realizar actividades, operativas y de proyectos, relacionados con el servicio informático y de telecomunicaciones, con conocimiento de las herramientas técnicas de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones de asistencia es medio/alto.

FORMACIÓN: Trabajador con Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, todos ellos de validez oficial, con conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel 4

FUNCIONES: Realizar actividades, operativas, proyectos, planificación relacionados con el servicio informático y de telecomunicaciones. Muy experimentado en la especialidad y con pleno conocimiento de las herramientas técnicas de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área. Asistir al personal menos experimentado y a otros sectores.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, todos ellos de validez oficial, con sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

Nivel 5

FUNCIONES: Realizar actividades, operativas, proyectos, planificación relacionados con el servicio informático y de telecomunicaciones. Muy experimentado en la especialidad y con pleno conocimiento de las herramientas técnicas de su función, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y área.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de carreras de pre-grado de dos (2) o más años de duración, todos ellos de validez oficial, con sólidos conocimientos en el puesto de trabajo, con un alto grado de capacitación inherente al mismo.

PF - Profesional

Nivel 1

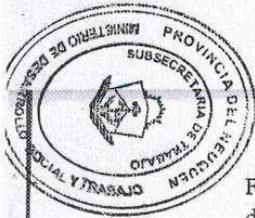
FUNCIONES: Realizar actividades acordes con el nivel profesional, en técnicas y metodologías de la especialidad, en proyectos, investigación y planificación.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones de asistencia.

[Handwritten signatures and initials: ATE, ATE, ATE, ATE, ATE]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE. -
Dra. Gabriela Ribben Dario
Dir. Gen. de Recursos Humanos y Políticas de Empleo
Subsecretaría de Trabajo

FORMACIÓN: Trabajador con título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración.

Nivel 2

FUNCIONES: Planificar actividades acordes con el nivel profesional, en técnicas y metodologías de la especialidad, con capacidad en proyectos, investigación y planificación.

AUTONOMÍA: No posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones de asistencia.

FORMACIÓN: Trabajador con título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración.

Nivel 3

FUNCIONES: Organizar y planificar actividades acordes con el nivel profesional, en técnicas y metodologías de la especialidad. Amplia capacidad en proyectos, investigación y planificación.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones de asistencia es medio/alto.

FORMACIÓN: Trabajador con título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración.

Nivel 4

FUNCIONES: Organizar, planificar y coordinar actividades acordes con el nivel profesional, en técnicas y metodologías de la especialidad. Amplia capacidad de conducción de proyectos, investigación y planificación.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración.

Nivel 5

FUNCIONES: Organizar, planificar y coordinar actividades acordes con el nivel profesional, en técnicas y metodologías de la especialidad. Amplia capacidad de conducción de proyectos, investigación y planificación.

AUTONOMÍA: El nivel de autonomía en la toma de decisiones es alto.

FORMACIÓN: Trabajador con título Universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) o más años de duración.

Artículo N° 87 - Grilla del escalafón.

De conformidad a lo establecido en las cláusulas anteriores, implementase en toda "La Organización" el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil:

Handwritten signatures and notes on the left side of the page.

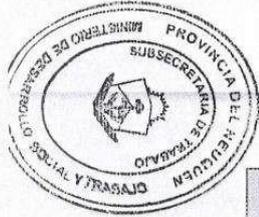
Georgina Sandoval

AE
Rogel Lein

Tronice

MARIANO VANICIN

Handwritten signature on the right side of the page.



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. COMSTE...

Dir. Gral. de Rel. de Trabajo
 Subsecretaría de Trabajo

AGRUPAMIENTOS	NIVELES							
	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1	--	--	--
Profesional	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1	--	--	--
Técnico	--	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1	--	--
Asistente Tic's	--	--	AT5	AT4	AT3	AT2	AT1	--
Administrativo	--	--	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	--
Servicios Generales	--	--	--	SG5	SG4	SG3	SG2	SG1

Artículo N° 88 - Ingresos. Cambio de Agrupamiento. Ascensos y Promociones. Consideraciones generales.

Los conceptos de la presente Cláusula están referidos exclusivamente al ámbito del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

Serán de aplicación las normas del EPCAPP con las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Capítulo. En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará:

- a) Para Ingresos: El Régimen de Concursos elaborado conforme a las pautas contenidas en el RAPE vigente;
- b) Para Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales: El Régimen de Promociones Escalonarias vigente.

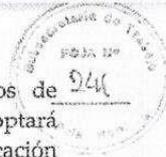
Los postulantes/ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón más las requeridas específicamente para la Función en el Nivel del Agrupamiento a ingresar.

Artículo N° 89 - Cambios de Agrupamiento. Ascensos. Consideraciones generales.

- a) Para que se pueda producir un cambio de Agrupamiento es condición básica la existencia previa de la vacante;
- b) Cuando las vacantes en los Agrupamientos SG-Servicios Generales - AD-Administrativo y AT-Asistente Tic's, se cubran por personal de planta, el cumplimiento de los requisitos de estudios cursados puede ser subsanado con el Reconocimiento de Idoneidad y Empirismo, y una Evaluación de Desempeño igual o superior a 60/100 puntos en el último período evaluado;
- c) En los casos que se cubran vacantes en los Agrupamientos TC -Técnico y PF-Profesional, el cumplimiento de los requisitos para cualquiera de los niveles de Encuadramiento es taxativo y obligatorio;
- d) Para todos los fines del presente Convenio, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación se realizarán con periodicidad anual, y de acuerdo a lo establecido en el RAPE. Esta evaluación estará a cargo del Tribunal de Evaluación de Concursos y Desempeño con la modalidad que la citada Comisión determine;
- e) A los efectos de los Ascensos y Cambios de Agrupamiento, será requisito básico que la última Evaluación de Desempeño del trabajador no sea inferior a los 60/100 puntos, en general, o al nivel que se requiera específicamente para encuadramientos superiores.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including names like 'Raul' and 'Mariano']

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]



Si en el último año previo a la fecha de los Ascensos o Cambios de Agrupamiento no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, se adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible - si la hubiera -, la que resulte mayor.

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quirós, Hubert Dario
Dir. Gral. Inspección y Evaluación
Subsecretaría de Trabajo

Artículo N° 90 - Promoción Horizontal.

Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador por su desempeño, conforme a las siguientes disposiciones:

- Se realiza cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias;
- Se mide por "Tramos" (períodos de dos años) al cuatro por ciento (4%) del Salario Básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en este Título. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos;
- Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos, se procede a promocionarlo al tramo siguiente;
- Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha de la Promoción no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se adoptará una calificación de sesenta (60/100) puntos, o bien se considerará la calificación de la última Evaluación disponible - si la hubiera -, la que resulte mayor;
- El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos;
- Se calculará sin acumulaciones previas a la vigencia del presente Convenio.

Handwritten signatures and initials on the left side of the page.

Artículo N° 91 - Régimen de ascensos y promociones Escalafonarias. Consideraciones generales.

El Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta Convención Colectiva de Trabajo y tendrá como objeto establecer los procedimientos y normas reglamentarias referidas a la Evaluación de Desempeño, Cambios de Agrupamiento, Ascensos y Promociones Horizontales. Se realizará conforme a las pautas establecidas en el RAPE vigente.

CAPÍTULO 2

ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

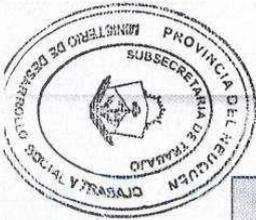
Artículo N° 92 - Estructura salarial básica.

El personal comprendido en este Convenio percibirá una remuneración básica conforme a su Agrupamiento y Encuadramiento dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil.

La escala salarial básica correspondiente a cada Agrupamiento-Nivel, como así también los coeficientes entre niveles para el cálculo de los salarios se detallan a continuación:

Handwritten signatures and initials on the bottom left side.

Handwritten signatures and initials on the bottom right side, including 'MARANO PANICIA'.



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Quirón Muñoz Darío
Subsecretario de Trabajo

AGRUPAMIENTOS	NIVELES							
	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1	--	--	--
Profesional								
Técnico	--	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1	--	--
Asistente TIC's	--	--	AT5	AT4	AT3	AT2	AT1	--
Administrativo	--	--	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	--
Servicios Generales	--	--	--	SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
Relación - Índice de Escala	3.205	2.890	2.575	2.260	1.945	1.630	1.315	1.00

Estructura Salarial Básica: Sueldos básicos por categoría Escalafonaria (Agrupamiento-Nivel)

La remuneración básica mensual de la Escala anterior se incrementa con las Bonificaciones y Adicionales que en cada caso corresponda al trabajador, conforme a lo establecido en el Capítulo 3 del presente Título.

Artículo N° 93 - Aportes y contribuciones.

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

A tales efectos, será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

**CAPÍTULO 3
BONIFICACIONES Y ADICIONALES.**

Artículo N° 94 - Consideraciones generales.

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo podrán ser percibidas por el personal incluido en este Convenio, salvo por aquellos que estén ocupando Cargos de Conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en el Capítulo 4 del presente Título.

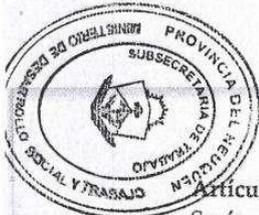
Artículo N° 95 - Bonificaciones remunerativas.

Se incluyen en esta Cláusula 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 (e inhóspita);
- b) Sueldo Anual Complementario;
- c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page]



Artículo N° 96 - Horas suplementarias.

Serán abonadas por "La Organización" de acuerdo a lo determinado por la Ley Provincial N° 2265, Artículo N° 5, inciso B o aquella que la reemplace, siendo de aplicación complementaria lo establecido en el Artículo N° 22 y las siguientes disposiciones:

El valor de la hora "normal" se calcula dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador.

Para los casos de turnos rotativos de seis (6) horas diarias, el valor la "Hora Normal" se calcula dividiendo por ciento veinte (120) horas.

Tomando la "Hora Normal" como valor uno (1), el valor-hora correspondiente a las Horas Suplementarias será el siguiente:

- 1,5: de Lunes a Viernes de 06:00 a 22:00 horas (fuera del horario normal del trabajador);
- 2: Viernes a partir de las 22:00 horas, sábados, domingos, feriados y nocturnas de los días mencionados en ítem anterior.

Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el Salario básico más las Bonificaciones Remunerativas, excluida la presente.

Artículo N° 97 - Turnos rotativos.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido como turnos rotativos, percibirán una compensación mensual del diez por ciento (10%) sobre el haber básico la categoría AT3.

Este adicional podrá alcanzar a los siguientes agrupamientos:

- Profesional;
- Técnico;
- Asistente TIC's.

En caso de imperiosa necesidad la autoridad superior de "La Organización" podrá reasignar estos turnos a trabajadores de otros agrupamientos, previa notificación de la CIAP, justificando el mismo.

Artículo N° 98 - Semana no calendaria.

Los trabajadores que presten servicios bajo el régimen establecido percibirán una compensación mensual en concepto de Semana No Calendaria. Para el cálculo de esta compensación se establece el diez por ciento (10%) sobre el haber básico de la categoría AT3.

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

Este adicional tendrá alcance a los siguientes agrupamientos:

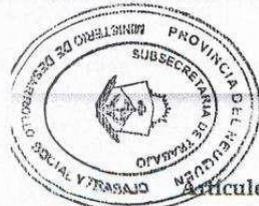
- Profesional;
- Técnico;
- Asistente TIC's.

En caso de imperiosa necesidad la autoridad superior de "La Organización" podrá reasignar estos turnos a trabajadores de otros Agrupamientos, previa notificación de la CIAP, justificando el mismo.

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Dir. Gen. Relaciones Institucionales y Perfiles y Perfiles Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signatures and initials]



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quirque Rubén Darío
Dir. Gen. Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

Artículo N° 99 - Guardias pasivas.

Para el cálculo de esta compensación se establece el cuatro por ciento (4%) sobre el haber básico de la categoría AT3 por día de guardia.

Si durante su Guardia Pasiva, el trabajador fuera convocado a prestar servicio efectivo, ese tiempo trabajado se liquidará como horas suplementarias, de acuerdo a lo establecido en el Artículo N° 96.

En caso de imperiosa necesidad la autoridad superior de "La Organización" podrá reasignar estos turnos a trabajadores de otros sectores de trabajo, previa notificación de la CIAP, justificando el mismo.

Artículo N° 100 - Bonificación por Seguridad Intensiva.

Los trabajadores sometidos a trabajos a la intemperie, ruido, alturas, transporte pesado, que estén expuestos en forma habitual a niveles de riesgo o criticidad, percibirán una bonificación equivalente al treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría AT3.

De acuerdo al nivel de exposición a los factores de riesgo se agrupan en:

- Grupo o Nivel I - seguridad intensiva de ALTA EXPOSICIÓN: percibirá el cien por ciento (100%) de la bonificación.
- Grupo o Nivel II - seguridad intensiva de MEDIANA EXPOSICIÓN: percibirá el setenta y cinco por ciento (75%) de la bonificación.
- Grupo o Nivel III - seguridad intensiva de BAJA EXPOSICIÓN: percibirá el cincuenta y cinco por ciento (55%) de la bonificación.

Es competencia de la Comisión de Condiciones Laborales, analizar el encuadre dentro de los distintos grupos de acuerdo a las circunstancias variables de las actividades de "La Organización".

Artículo N° 101 - Bonificación Especialista Certificado.

Los trabajadores que cuenten con certificaciones que avale conocimientos específicos adquiridos para la especialización de la función percibirán esta bonificación solo, si la formación adquirida se encuentra avalada por Entidades educativas formales y no formales siempre que la misma sea reconocida nacional o internacionalmente y/o de exclusivo interés de la organización para la función del trabajador.

La presente bonificación será acumulable y se asignará un porcentaje del nivel más alto de su agrupamiento por cada formación realizada, pudiendo llegar a un máximo detallado en el presente detalle:

AGRUPAMIENTO	PORCENTAJE	VALOR MAXIMO	REFERENCIA
Profesional	3%	30%	PF5
Técnico	2,5%	25%	TC5
Asistente TIC's	2%	20%	AT5
Administrativo	1,5%	15%	AD5

"La Organización" podrá asignar el porcentaje correspondiente de la bonificación a aquellos Trabajadores que acrediten una o más Certificaciones preexistentes al ingreso del trabajador a la Planta del presente Convenio Colectivo siempre que las mismas sean relacionadas con la función asignada al trabajador.

Handwritten signatures and initials: AS E, Rubén Darío, etc.

Handwritten signatures and initials on the right side of the document.



CERTIFICADO que es copia fiel
del original que tuve ante
mi vista CONSTE.-
Autógrafa Hubdon Dario
Dir. Genl. Recursos Humanos
y Previsión
Subsecretaría de Trabajo

Artículo N° 102 - Antigüedad.

El pago de la antigüedad será del dos coma setenta y dos por ciento (2,72%) de la categoría de revista del trabajador por los años de antigüedad.

Artículo N° 103 - Título.

Se aplicará conforme a lo establecido a continuación:

- a) Título Universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del Salario Básico de su categoría;
- b) Título Universitario o de estudio superior que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del Salario Básico de su categoría;
- c) Título Universitario o de estudio superior que demande menos de tres (3) años de estudio de tercer nivel o Título Técnico de nivel secundario: el veinte por ciento (20%) del Salario Básico de su categoría;
- d) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Artículo N° 92.

En caso de que el trabajador tuviese más de un título, se abonará solamente aquel que sea de mayor grado y/o jerarquía.

Artículo N° 104 - Zona desfavorable.

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

Artículo N° 105 - Adicional zona geográfica (inhóspita).

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

Artículo N° 106 - Adicionales no remunerativos.

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

- a) Zona Desfavorable (e inhóspita);
- b) Sueldo Anual Complementario;
- c) Aportes y Contribuciones previsionales y asistenciales.

Artículo N° 107 - Asignaciones familiares.

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

Artículo N° 108 - Compensación por refrigerio.

"La Organización" abonará a los trabajadores Compensación por Refrigerio siempre que éste no pueda ser brindado en el lugar de trabajo. El pago de la misma será por día trabajado y para el cálculo de esta compensación se estimará el uno por ciento (1%) sobre el sueldo básico de la categoría AT2.

Artículo N° 109 - Sueldo anual complementario.

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

[Handwritten signatures and initials: AT2, P, R, A, S, E, etc.]

[Handwritten signatures and initials: Hubdon Dario, etc.]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE. -
Otilio A. Hudson Dario
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

Artículo N° 110 - Retribución anual para vacaciones. METODOLOGIA PARA CÁLCULO Y PAGO DE "RETRIBUCIÓN POR VACACIONES"

Retribución por vacaciones:
El pago correspondiente a la Retribución por vacaciones será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondientes al mes en que se inicia la licencia.
En la liquidación mensual se discriminarán los conceptos "Días Trabajados" y "Días de Vacaciones".
La retribución diaria a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones se calculara dividiendo por veinte (20) el importe del sueldo que perciba al momento de su otorgamiento y se multiplican por los días que le correspondan dentro del mes.
Se abonara como días trabajados la diferencia entre treinta (30) días y los días abonados como vacaciones.
La cantidad de días de vacaciones a liquidar se determinará incluyendo los días de viajes usufructuados en los días hábiles ya que forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efectos del cálculo de la retribución de vacaciones.
El sueldo que se utilizara para el cálculo de la retribución por vacaciones se determinara del siguiente modo:

- a) Se considerarán la totalidad de los conceptos habituales o fijos Remunerativos que perciba el trabajador como parte de su salario al momento del otorgamiento de la licencia;
- b) Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos (como horas extras, guardias, pasivas o retribución por subrogancias), se calcularán de acuerdo al promedio de los sueldos devengados durante el año que corresponda al otorgamiento o durante los últimos seis (6) meses a opción del trabajador;
- c) Al momento que surja el cálculo realizado en los párrafos precedentes, se le adicionarán las bonificaciones por zona desfavorable y zona a inhóspita.

Indemnización por 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 de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo.

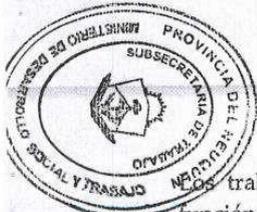
**CAPÍTULO 4
CARGOS DE CONDUCCION CONCURSABLES.**

Artículo N° 111 - Régimen aplicable.
Todo cargo de Conducción tiene carácter de concursable. Para ello, es de aplicación el "Régimen de Concursos" conforme a las pautas elaboradas en el RAPE y las disposiciones del presente Convenio Colectivo. El cargo de conducción será renovable por concurso a los cuatro (4) años del nombramiento del Trabajador.

Artículo N° 112 - Definición.
A los efectos de este Convenio se consideran Cargos de Conducción a las Jefaturas cuyas funciones se desarrollan con un mínimo de tres (3) personas a cargo. En forma especial, podrán incluirse como Cargos de Conducción las Jefaturas de sectores críticos, independientemente de la cantidad de personas a cargo.

[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]



trabajadores que ocupen Cargos de Conducción seguirán encuadrados en su función/nivel de revista, percibiendo una Bonificación por "Responsabilidad Funcional de Conducción" que en cada caso se determina.

Se contemplan los siguientes cargos de conducción:

ENCUADRAMIENTO	CARGO	BONIFICACION RFC
Departamento	Jefe de Departamento	1,00 del básico del PF5
División	Jefe de División	0,80 del básico del PF5
Sector	Jefe de Sector	0,60 del básico del PF5

"La Organización" de la estructura jerárquico-funcional es responsabilidad y facultad de la conducción de "La Organización", pudiendo ésta establecer las denominaciones que considere más adecuadas para los distintos Departamentos, Divisiones y Sectores.

Artículo N° 113 - 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 - concursable cada cuatro (4) años - y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, debiendo cumplir las Guardias Mínimas Obligatorias y los compromisos asumidos por "La Organización" en casos de Conflictos Colectivos.

Artículo N° 114 - Bonificaciones y adicionales.

En el caso de las Bonificaciones Remunerativas establecidas en Título III, Capítulo 3, el trabajador que ocupe Cargos de Conducción:

- Tendrá derecho y percibirá una Bonificación Remunerativa por "Responsabilidad Funcional de Conducción", que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, conforme a escala que se presenta en Cláusula siguiente
- De las descriptas en este Capítulo, los únicos conceptos a los que tendrá derecho y percibirá son los siguientes:
 - o Zona desfavorable (e inhóspita, si correspondiese);
 - o SAC;
 - o Aporte y contribuciones previsionales y asistenciales;
 - o Título;
 - o Retribución Anual por Vacaciones;
 - o Antigüedad;
 - o Promoción Horizontal.

Artículo N° 115 - Subrogancias. Vacantes.

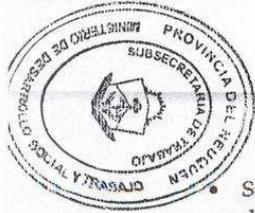
En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción se procederá del siguiente modo:

CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Quirós Roberto Darío
Dir. Gen. de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and names: MARIANO KANICICH]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quintopía Hubson Dato
Dir. Gen. de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo



- Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el nivel de conducción designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones;
- Si la ausencia se ubicara en un plazo comprendido entre los treinta y un (31) y los noventa (90) días corridos, ambos inclusive, el nivel de conducción 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 del día número treinta y uno de la subrogancia. El puesto del subrogante no quedará vacante, por lo que éste continuará prestando las funciones que le competen en el mismo;
- Si se produjera la renuncia, jubilación, fallecimiento u otra situación que motive la ausencia del trabajador que ocupa un Cargo de Conducción por un período superior a los noventa (90) días corridos el nivel de conducción 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.

Artículo N° 116 - Compensación especial por jubilación.

El trabajador que acceda a la Jubilación ordinaria o por Invalidez, percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

- a) Si la antigüedad en "La Organización" fuera igual o mayor a diez (10) años y menor a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales;
- b) Si la antigüedad en "La Organización" fuera igual o mayor a veinte (20) años y menor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales;
- c) Si la antigüedad en "La Organización" fuera de treinta (30) o más años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

La antigüedad se computa incluyendo los años de servicios prestados en "La Organización", el monto total de la compensación se abonará por única vez, en forma proporcional, durante el lapso que en cada caso corresponda y tendrá carácter no remunerativo ni bonificable.

La Base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondientes a los tres (3) meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a los beneficios de la jubilación ordinaria o por invalidez.

En caso que el trabajador preste funciones en cargos sea o no de conducción fuera de "La Organización", se tomará como base de cálculo el promedio mensual de la remuneración bruta (excluidos los adicionales no remunerativos) del puesto base del agente (agrupamiento y nivel) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación.

En caso de fallecimiento del agente, se liquidará el monto que correspondiere según su antigüedad al momento del deceso, y dicho importe será otorgado a aquel beneficiario que el trabajador declare oportunamente como tal. Para ello, se implementará una planilla de declaración jurada de carácter obligatorio en la que el agente deberá consignar los datos personales del beneficiario -que será el destinatario del ciento por ciento (100%) de dicho beneficio- el que podrá ser designado sin ninguna restricción de vínculo o parentesco.

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including 'Dato', 'Ruffo', and several illegible signatures.

Handwritten signatures on the right side of the page.



Artículo N° 117 - Bonificación CCT.

Se establece para todos los trabajadores convenionados que presten servicios en "La Organización" una bonificación remunerativa y bonificable de acuerdo al siguiente detalle:

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

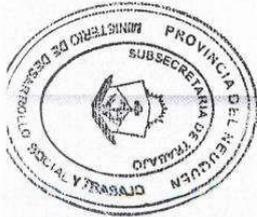
Quirógrafos Rubén Darío Quiroga
Subsecretaría de Trabajo

Bonificación CCT=	Básico máxima categoría del agrupamiento * Porcentaje
-------------------	-------------------------------------------------------

CATEGORIA	PORCENTAJE	REFERENCIA
PF5	63,50%	PF5
PF4	63,50%	PF5
PF3	63,50%	PF5
PF2	63,50%	PF5
PF1	63,50%	PF5
TC5	63,50%	TC5
TC4	63,50%	TC5
TC3	63,50%	TC5
TC2	63,50%	TC5
TC1	63,50%	TC5
AT5	63,50%	AT5
AT4	63,50%	AT5
AT3	63,50%	AT5
AT2	63,50%	AT5
AT1	67,20%	AT5
AD5	63,50%	AD5
AD4	63,50%	AD5
AD3	63,50%	AD5
AD2	63,50%	AD5
AD1	67,20%	AD5
SG5	63,50%	SG5
SG4	63,50%	SG5
SG3	63,50%	SG5
SG2	67,20%	SG5
SG1	67,70%	SG5

ATE
Raul Russo

Georgina Sandoval
Estrofac Simiz
MARIANO PANICIA
ATE



TITULO IV

DISPOSICIONES ESPECIALES Y TRANSITORIAS

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES ESPECIALES.

Artículo N° 118 - Derechos gremiales.

En el marco de la Ley Nacional N° 23.551 (Régimen de Asociaciones Profesionales), sus modificatorias y normas concordantes, "La Organización" reconoce los siguientes derechos gremiales:

Artículo N° 119 - 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.

Artículo N° 120 - Publicidad gremial.

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

En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del Organismo, se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior del "La Organización". 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" así como un espacio en la Intranet de la misma.

Artículo N° 121 - Licencia gremial.

Será de aplicación lo estipulado en Título II, Capítulo 4 de este Convenio ("Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial"). 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 Artículo N° 16.

a) 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 deberá presentar el pedido por escrito veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. El permiso gremial es extensivo al Delegado suplente en el caso que el titular no pudiera asistir, pero en ningún caso se sumarán ambas en una sola oportunidad. Durante ese lapso

CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-
Quilón, 14 de Mayo de 2019.
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signature]

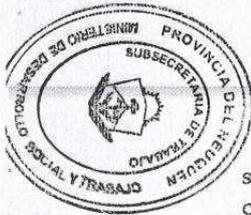
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Quiroga Hubert Dario
Dir. Gen. Relaciones Institucionales y Vinculos de Trabajo
Subsecretaría de Trabajo

serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por "La Organización".

b) Espacio físico.

"La Organización" dispondrá para uso de "El Sindicato" que posea mayor representatividad en el mismo, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que éste último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los empleados de "La Organización". El espacio mínimo no podrá ser inferior a 6 m2, y de preferencia se ubicará en la Sede Central de "La Organización".

Artículo Nº 122 - Actualización de la información.

"La Organización" Informará a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente cada 3 (tres) meses, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

Artículo Nº 123 - Derecho de uso de convenio.

"La Organización" retendrá en concepto de Derecho de Uso de Convenio el dos y medio por ciento (2,5%) de la remuneración total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. La suma total resultante se repartirá entre los Sindicatos signatarios del presente convenio, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.660.

Quedarán exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los Sindicatos signatarios del presente convenio.

CAPÍTULO 2

DISPOSICIONES TRANSITORIAS.

Artículo Nº 124 - Encasillamiento inicial para personal con cargo retenido.

Los trabajadores que revistan esta situación serán encasillados al momento de su reincorporación a "La Organización".

Artículo Nº 125 - Aplicación del convenio.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la fecha establecida en el Artículo Nº 7.

Artículo Nº 126 - Integración comisión conciliadora (Ley Nº 1974, Artículo Nº 19).

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 19º de la Ley Provincial Nº 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las

[Handwritten signatures and initials: ATE, etc.]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Olivero, Juan Pablo Darío
Subsecretaría de Trabajo

antes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Autoridad de Aplicación o Subsecretaría 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 y hasta tanto se decidan sus reemplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Autoridad de Aplicación o Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por el máximo representante del organismo o el Secretario General de "El Sindicato", según corresponda.

CAPITULO 3

DISPOSICIONES DE FORMA.

Artículo Nº 127 - Disposiciones formales.

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

Constitución de domicilio: El Poder Ejecutivo en Calle La Rioja y Roca, "La Organización" en Calle Belgrano Nº 398, la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen Nº 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

Competencia judicial: Las Partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente convenio a la jurisdicción de los Juzgados de la Provincia de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares: cuatro (4), uno (1) para los Representantes del Poder Ejecutivo, uno (1) para la Autoridad de Aplicación o Subsecretaría de Trabajo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.);

Firmantes y representatividad: Por el Poder Ejecutivo, Designados por Decreto Nº 1468/20. Por U.P.C.N. Por A.T.E. y Por la Subsecretaría de Trabajo:

Paul Razo
Díaz
Vidal

Georgina Sordani
A.T.E.

Pavel

Ortiz
Santana

MARIANO RANICIN

M. Sordani

P. Razo

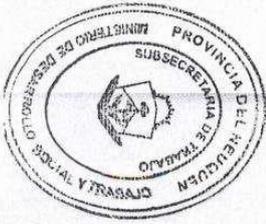


CERTIFICADO que es copia fiel del original que fue suscrito por el Sr. Director de Recursos Humanos Darío Rodríguez, en el día 14 de mayo de 2019, en la Subsecretaría de Recursos Humanos de Trabajo.

ANEXOS

- Anexo 1 – Comisiones de servicio y provisión de vivienda.
- Anexo 2 – Pautas para el régimen de Concursos para el personal de “La Organización”.
- Anexo 3 – Listado de temáticas y especializaciones - Orientaciones a tener en cuenta para la bonificación especialista certificado.

Geontry Sandoval
Rodriguez
Troncoso
MARIANO RAVICIA
ATE
UPCN
Alfonso...
...



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. COMSTE.

Quilón, Rubén Darío
Subsecretaría de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

ANEXO 1

COMISIONES DE SERVICIO Y PROVISIÓN DE VIVIENDA

1) COMISIONES DE SERVICIOS.

Objeto

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

Personal comprendido

Todos los trabajadores en relación de dependencia con "La Organización", incluidos en el Artículo N° 6.

Trabajo en Comisión de Servicios

Se considerará afectado a Comisión de Servicios al personal que sea requerido a trabajar en una localidad a una distancia mayor de cincuenta (50) kms. de su asiento habitual de funciones, sin perjuicio de casos excepcionales que en forma previa y fundada pueda determinar la autoridad máxima de "La Organización" o de quien dependa el trabajador, en ausencia de esta. El asiento habitual de funciones es la localidad donde se encuentra la dependencia de "La Organización" en la cual el trabajador presta servicios en forma efectiva y permanente.

Compensación por Disponibilidad en Comisión de Servicios (C.D.C.)

El monto a percibir por cada trabajador como compensación por encontrarse afectado a Comisión de Servicios será el cinco por ciento (5%) de la categoría AT3. Para las comisiones fuera del territorio provincial -además de la Compensación por Disponibilidad en Comisión de Servicios- se establece una compensación en efectivo extra del quince por ciento (15%) de la categoría AT3. Este importe será abonado con anticipación a la salida del trabajador hacia el destino al que ha sido comisionado.

Gastos de Movilidad

Corresponden al traslado del personal hacia - desde el sitio del trabajo en Comisión de Servicios. Estarán a cargo de "La Organización".

Gastos de Alojamiento y Alimentación

Corresponden a los realizados en el sitio del trabajo en Comisión de Servicios, y cuando corresponda, en el trayecto hacia - desde el mismo. Estarán a cargo de "La Organización".

Handwritten signature: Fito

Handwritten signature: Roberto

Handwritten signature: Mariana

Handwritten signature: Georgina

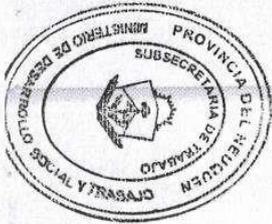
Handwritten signature: Regalado

Handwritten signature: Oronzio

Handwritten signature: Mariano

Handwritten signature: BANCINI

Handwritten signature: ATE



CERTIFICADO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quilicura Ruben Dario
Dir. Gen. Relaciones Industriales
Y Prevención del Trabajo
Subsecretaría del Trabajo

Aplicación del Régimen

Lugar de tramitación y rendición: En la localidad donde el trabajador tenga el asiento habitual de funciones.

Pago de C.D.C. y anticipos para gastos: Se realizará con veinticuatro (24) horas hábiles de anticipación al inicio de la Comisión de Servicios. En el caso de existir anticipos para gastos, los mismos serán entregados al responsable de la Comisión.

Responsable de la Comisión de Servicios: Es el trabajador de mayor jerarquía involucrado en el trabajo, que resulta responsable de organización y control de los trabajos, así como del manejo y rendición del fondo para gastos, si lo hubiere.

Convenios con prestadores: Cuando sea posible "La Organización" proveerá el alojamiento y alimentación prevista en este Régimen mediante la contratación de la prestación de estos servicios por parte de terceros que acrediten condiciones aceptables de seguridad, salubridad e higiene.

Transporte: "La Organización" lo proveerá durante todo el itinerario, con medios propios, transporte público o contratado.

Rendición: Se realizará dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de concluirse la Comisión de servicios.

2) **PROVISIÓN DE VIVIENDA.**

Únicamente corresponderá para la situación establecida en el Artículo N° 68.

La vivienda provista deberá reunir las condiciones de habitabilidad necesarias para el trabajador y su grupo familiar, quedando todos los gastos por impuestos y servicios a cargo del agente.

Georgina Sandoval
AVE
Mariano Raviccia
Emilio
UPCN



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve a mi vista. CONSTE.

Diego Alejandro Rodríguez
Subsecretario de Trabajo

ANEXO 2

PAUTAS PARA EL REGIMEN DE CONCURSOS PARA EL PERSONAL DE "LA ORGANIZACIÓN"

Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

Consideraciones generales.

El régimen de ascensos y promociones Escalafonarias será de aplicación en el ámbito de esta convención colectiva de trabajo y tendrá como objeto establecer sus normas reglamentarias. Se regirá mediante la Resolución N° 295/16 y/o la que la reemplace. Será facultad de "La Organización" aprobar la reglamentación y sus modificatorias. Este régimen está destinado a normar los ascensos y promociones dentro del escalafón único funcional y móvil.

Cobertura mediante concurso.

Para que se produzca un Ascenso/Ingreso es condición básica la existencia previa de la vacante dentro de la Planta Permanente de "La Organización". La naturaleza del concurso podrá ser caracterizada por ingreso de personal, Ascenso de Nivel y/o cambio de Agrupamiento para el personal de la Organización y Cargos de Conducción.

Relativo al llamado a Concurso.

Concurso Interno.

El llamado a inscripción será de carácter abierto a todo el personal de planta permanente de "La Organización" que reúnan las condiciones para ejercer el puesto y los requisitos del perfil de la vacante, independientemente del Área/Sector al que pertenezcan. El agrupamiento de revista no será condiciones limitante para inscribirse. En cada concurso se ponderará, en una grilla de atributos, a los trabajadores aspirantes al puesto vacante. En caso de cambio de agrupamiento, deberá equipararse con la grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil, con igual categoría salarial, según lo estipulado en el Título III del presente Convenio.

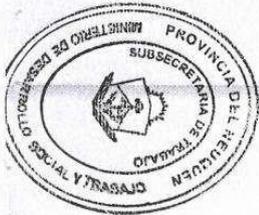
Los trabajadores que se inscriban al concurso y se encuentren prestando funciones en la misma área/sector donde se produce la vacante, contarán con una ponderación especial, equivalente a cinco (5) puntos en la grilla de ponderación de atributos, siendo esta denominada, "antigüedad en el sector/área".

En caso de que un trabajador se inscriba al concurso de ascenso y este se encuentre efectivamente ocupando un cargo de conducción dentro de "La Organización", de resultar ganador del concurso deberá renunciar al cargo de conducción por presentarse incompatibilidad de funciones.

Relativo a la Evaluación del Concurso.

Una vez iniciado el llamado al Concurso se conformará el Comité Evaluador. Este será responsable de coordinar acciones y velar por la transparencia e igualdad de condiciones para los trabajadores/aspirantes que participan del proceso.

[Handwritten signature]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.-

Dr. Cecilia Hubon Doria
Directora General de Recursos Humanos y Ventas
Subsecretaría de Trabajo

[Handwritten signatures and initials]

Atributos a evaluar en el Concurso.

Serán elementos básicos para la valoración de los postulantes que participen del Concurso:

- Educación formal requerida según el puesto vacante;
- Capacitación relativa a la necesidad del puesto vacante;
- Reconocimiento de idoneidad para las tareas a realizar;
- Evaluación de conocimientos teóricos-prácticos-técnicos;
- Evaluación de desempeño favorable de los últimos 2 (dos) años, en caso de corresponder.

Pautas sobre la Evaluación de Desempeño.

La Evaluación de Desempeño es la ponderación del rendimiento laboral que manifiesta el trabajador al desarrollar las tareas y funciones que exige su puesto de trabajo en el contexto laboral específico, lo que permite demostrar su idoneidad, su predisposición y compromiso.

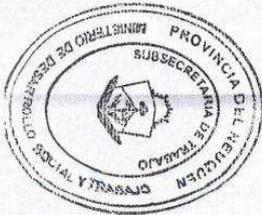
La Evaluación de Desempeño se realizará anualmente. La administración de la herramienta será a cargo de cada superior inmediato y directo, que deberá responder sobre el desempeño del trabajador.

Sistema de evaluación.

Para los Concursos se entregará material de estudio, en los casos que correspondan, y de este material de estudio se desprenderá el cuestionario a evaluar.

La modalidad de evaluación será definida por un Comité Evaluador. El responsable del sector/área confeccionara las preguntas pertinentes que serán seleccionadas por el Comité Evaluador en su totalidad. Con el objeto de resguardar la transparencia y fidelidad de la información se utilizará la modalidad de preguntas por sorteo, que serán elegidas de forma azarosa por los postulantes en la fecha del examen.

[Handwritten signatures and initials: Georgina Sandoval, ASE, Emilia, UPCA, UPCA]



CERTIFICO que es copia fiel del original que tuve ante mi vista. CONSTE.

Quirque Ruben Darío
Enc. Gerente de Recursos Humanos
Subsecretaría de Trabajo

ANEXO 3

LISTADO DE TEMÁTICAS Y ESPECIALIZACIONES ORIENTACIONES A TENER EN CUENTA PARA LA BONIFICACIÓN ESPECIALISTA CERTIFICADO.

- Networking;
- Infraestructura de Telepuerto;
- Sistemas de televisión;
- Sistemas de transmisión de Radiocomunicaciones;
- Sistemas de comunicaciones de voz y datos;
- Firewalls;
- Sistemas de izaje y trabajos de Altura;
- Gestión de data centers;
- Videoseguridad;
- Bussines analitic;
- Base de datos;
- Sistemas operativos;
- Desarrollo móviles;
- Desarrollo de Software;
- Inteligencia Artificial;
- Machine Learning;
- IoT;
- Ciberseguridad;
- Análisis forense;
- Firma digital;
- Blockchain;
- E-learning;
- Diseño;
- Gestión de Proyectos.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
MARIANO PANICIA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]