

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES
DEL TRIBUNAL DE CUENTAS DE LA
PROVINCIA DEL NEUQUEN**

Tribunal
ATK

TÍTULO I

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Partes Intervinientes

Artículo 1º: Son signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores del Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén: El Tribunal de Cuentas, en adelante "Empleador", y la representación gremial ejercida por la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en representación de los trabajadores del Tribunal, en adelante "Sindicato".

Objeto

Artículo 2º: El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene como objeto regular las relaciones de empleo público existentes entre el "Empleador" y los trabajadores del Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén.

Objetivos comunes y Principios básicos

Artículo 3º: El principio rector que inspira el presente Convenio Colectivo de Trabajo es el de mantener y contribuir al cumplimiento de los fines para los que fue creado el Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén. Esto es, ejercer el control externo del Sector Público Provincial y Municipal con las facultades y atribuciones que emanan de la Constitución de la Provincia de Neuquén y de la Ley Provincial N° 2.141 y sus modificaciones. Para lograr este objetivo se considera esencial determinar claramente las condiciones laborales y resaltar que la tarea de cada trabajador es fundamental en el éxito de la gestión y el cumplimiento de ese fin.

En ese marco, las partes consideran de vital importancia que todos los trabajadores desarrollen sus tareas en un ámbito laboral seguro, de respeto mutuo, libre de violencia laboral, que garantice la igualdad de oportunidades y preserve la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de los trabajadores. En igual sentido, consideran que debe propiciarse el desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa que prevean sistemas basados en el mérito y la capacidad de los trabajadores, que motiven la promoción de los mismos en la carrera.

Facultad de Dirección y Organización

Artículo 4º: La responsabilidad que asume el Tribunal de Cuentas, como Órgano de Control, requiere de una integral capacidad de gestión e imperiosa necesidad de que sus políticas se instrumenten con economía, eficacia y eficiencia, para lo cual las autoridades del Tribunal tienen el

derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del organismo. Son también de su exclusiva competencia y responsabilidad: la definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, y la planificación técnica, económica y financiera; teniendo el rol pleno de su gestión, conforme lo previsto en la Constitución Provincial, Ley Provincial N° 2.141 y sus modificaciones, y complementarias.

Encuadre legal

Artículo 5°: El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial N° 1.974 y sus modificaciones.

Vigencia

Artículo 6°: El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplicará a partir de la fecha de su homologación por la Subsecretaría de Trabajo y tendrá vigencia por dos (2) años.

Dentro de los sesenta (60) días corridos anteriores al vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las partes, para negociar su renovación. Vencido el término de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo sin haberse alcanzado acuerdo sobre su continuidad o renovación, todas las cláusulas del mismo mantendrán su validez hasta que entre en vigencia la nueva convención.

Las partes signatarias se comprometen a negociar de buena fe, garantizando la concurrencia a las reuniones concertadas, designando negociadores con mandato suficiente, proveyendo a la otra parte de la información necesaria en cada uno de los temas abordados y acompañando propuestas adecuadas y fundadas por escrito, con el fin de arribar a un acuerdo equitativo y justo.

CAPÍTULO II

TRABAJADORES COMPRENDIDOS

Personal del Tribunal de Cuentas

Artículo 7°: Este Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación para todos los trabajadores pertenecientes a la planta de personal, temporaria y permanente del Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén, quedando excluidos los miembros del Tribunal designados de acuerdo al Artículo 260 de la Constitución Provincial, las personas que presten servicio bajo cualquier modalidad de contrato y las prácticas rentadas.

Aplicación de otras normas

Artículo 8°: Para los casos no previstos en la presente convención, serán de aplicación: Ley Provincial N° 2.265 y sus modificaciones, y Estatuto del Personal Civil de la Administración

Pública de la Provincia del Neuquén [EPCAPP]; sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes. Debe interpretarse que en ningún caso las disposiciones de esta Convención limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de las normas vigentes. En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las normas, siempre se resolverá en el sentido más favorable al trabajador.

CAPÍTULO III

COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN PARITARIA (C.I.P.)

Creación de la Comisión. Composición.

Artículo 9º: Con la puesta en vigencia del presente Convenio se constituirá una Comisión de Interpretación Paritaria (C.I.P.) integrada por ambas partes.

Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por el "Empleador" y tres (3) por el "Sindicato"; y dos (2) suplentes, uno (1) por cada parte. Los representantes del Sindicato serán designados conforme a lo establecido por la Ley N° 1.974, 2.488 y Decretos Reglamentarios de Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes. Los miembros de esta Comisión por la parte Sindical deberán ser trabajadores activos del Tribunal de Cuentas.

El plazo durante el cual desempeñarán la función no será mayor a un (1) año, a cuyo término se deberán designar nuevos integrantes. Los mismos podrán ser reelectos.

Carácter

Artículo 10º: Las decisiones, recomendaciones y opiniones de la C.I.P. no tendrán carácter vinculante pudiendo ser emitidas en forma conjunta o separada, por cada una de las partes integrantes de esta Comisión. La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Todos los gastos que demande el funcionamiento de la comisión serán por cuenta del "Empleador".

Competencia

Artículo 11º: Será competencia de la C.I.P.:

- Interpretar con alcance general este CCT a pedido de cualquiera de las partes.
- Conciliar las controversias individuales, colectivas o sectoriales, originadas en la aplicación de esta Convención que se le sometan voluntariamente.
- Analizar el estado de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificación de alguna de las cláusulas del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

- d) Participar en el encuadramiento inicial de los trabajadores con los alcances previstos en este mismo Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) Todas aquellas otras atribuciones establecidas en el presente Convenio y las que se establezcan mediante acuerdo de las partes signatarias.

Del Reglamento de la Comisión

Artículo 12°: La Reglamentación que establezca el funcionamiento y atribuciones conferidas por este Convenio Colectivo a la Comisión de Interpretación Paritaria deberá garantizar las funciones que les acuerden este Convenio Colectivo y las que se establezcan mediante acuerdo de las partes signatarias.

CAPÍTULO IV

COMISION MIXTA PERMANENTE (C.M.P.)

Creación de la Comisión. Composición.

Artículo 13°: Con la puesta en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo se constituirá una Comisión Mixta Permanente (C.M.P.) integradas por ambas partes.

Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por el "Empleador" y tres (3) por el "Sindicato"; y dos (2) suplentes, uno (1) por cada parte. Los representantes del "Sindicato" serán designados conforme a lo establecido por la Ley N° 1.974, 2.488 y Decretos Reglamentarios de Convenciones Colectivas de Trabajo vigentes. Los miembros de esta Comisión por la parte Sindical deberán ser trabajadores activos del Tribunal de Cuentas. Asimismo, cada una de las partes podrá nombrar sus Asesores en materias específicas, los cuales tendrán voz pero no voto.

El plazo durante el cual desempeñarán su función no será mayor a un (1) año, a cuyo término se deberán designar nuevos integrantes. Los mismos podrán ser reelectos.

En caso de no arribarse a un acuerdo entre las partes respecto de las acciones a implementar que respondan a los fines y objetivos fijados en este Convenio, la Comisión remitirá en consulta a la C.I.P. un informe circunstanciado con precisa mención de la cuestión y las diferencias entre partes. De considerar procedente su intervención, la C.I.P. emitirá opinión sobre la cuestión planteada.

Carácter

Artículo 14°: Sus decisiones, recomendaciones y opiniones no tendrán carácter vinculante pudiendo ser emitidas en forma conjunta o separada, por cada una de las partes integrantes de esta Comisión. La Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Todos los gastos que demande el funcionamiento de la comisión serán por cuenta del "Empleador".

Competencia

Artículo 15°: Será competencia de la C.M.P.:

- a) Analizar la implementación del sistema en materia de Seguridad, Higiene, Medio Ambiente y Salud Ocupacional, sus Planes anuales, programas, procedimientos y acciones correctivas, verificando el cumplimiento de toda la normativa vigente, incluido lo dispuesto en la presente Convención sobre esta materia.
- b) Informar al área encargada de la Seguridad, Higiene, Medio Ambiente y Salud Ocupacional y a las autoridades del Tribunal de Cuentas sobre las "no conformidades", condiciones riesgosas y acciones de trabajo que se detecten, proponiendo acciones correctivas para su solución.
- c) Analizar la implementación y de las acciones correctivas referidas a la Planificación y/o Ejecución de la Capacitación de los Trabajadores.
- d) Informar al área encargada y a las autoridades del Tribunal de Cuentas sobre las "no conformidades" al Plan de Capacitación y/o a sus Planes Anuales de Capacitación que se detecten, proponiendo acciones correctivas para su solución.
- e) Analizar el cumplimiento de las condiciones y el régimen de los Concursos y los procesos establecidos para el Régimen de ascensos y promociones del escalafón supervisando que todos los procedimientos sean administrados en forma eficaz y transparente.

Si alguno de los miembros de la Comisión tuviera interés o relación particular en el Concurso, o bien, grado de parentesco con alguno de los postulantes, deberá declararlo y excusarse de integrar la Comisión en cualquiera de los estadios del Concurso. La parte que corresponda, procederá a reemplazarlo por otro miembro. Todo postulante podrá recusar a cualquiera de los miembros de la Comisión en caso de enemistad manifiesta, parentesco o cualquier otro hecho debidamente fundamentado.

f) Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos en las Evaluaciones de Desempeño.

Si algunos de los miembros de la Comisión tuviera interés o relación particular en la Evaluación de Desempeño, o bien grado de parentesco con alguno de los evaluados, deberá declararlo y excusarse de integrar la Comisión en cualquiera de los estadios de la actuación. La parte que corresponda, procederá a reemplazarlo por otro miembro. Todo el personal evaluado podrá recusar a cualquiera de los miembros de la Comisión en caso de enemistad manifiesta, parentesco o cualquier otro hecho debidamente fundado.

- g) Emitir opiniones y/o recomendaciones en las observaciones y/o impugnaciones presentadas.
- h) Emitir opiniones y/o recomendaciones en la elaboración del Organigrama y Manual de Misiones y Funciones del Tribunal de Cuentas.-

TÍTULO II

CAPÍTULO I

INGRESO- SELECCIÓN DEL PERSONAL- PERÍODO DE PRUEBA ADQUISICION ESTABILIDAD

Ingreso

Artículo 16°: El ingreso a la planta de personal temporaria y permanente del Tribunal de Cuentas está sujeto a la condición indispensable de la existencia previa de la vacante y de la disponibilidad presupuestaria. Los postulantes y/o ingresantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos que establece el presente Convenio para cada agrupamiento y acreditar la aptitud mediante el procedimiento establecido en el Régimen de Concurso.

Deberán además cumplir los requisitos siguientes:

- a) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado, y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.
- b) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad suficiente para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública.
- c) Aptitud psicofísica y social para la prestación en el cargo o función.
- d) A los efectos previsionales, contar con hasta 35 años de edad las mujeres y con hasta 40 años de edad los hombres. Si tiene más de la edad establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicio anteriores, computables a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicio de la Caja a la que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del agente, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.

No podrán ingresar al Tribunal de Cuentas:

- a) El que hubiera sufrido condena por hecho doloso.
- b) El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- c) El que tenga pendiente proceso criminal y hasta tanto se dicte sentencia absolutoria definitiva.
- d) El que esté inhabilitado por autoridad competente para el ejercicio de cargos públicos, durante el término de la inhabilitación.
- e) El que hubiera sido exonerado, hasta tanto no fuera rehabilitado por autoridad competente;
- f) El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial y el que atente contra el respeto a las Instituciones fundamentales de la Nación Argentina.
- g) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidas en períodos de veda por retiros voluntarios o cesaciones relacionados a sumario administrativo sustanciado por razones disciplinarias.
- h) El que hubiere cometido delito que requiera para su configuración, la calidad de trabajador de la administración pública provincial y municipal siempre que no medie rehabilitación judicial

Selección del personal

Artículo 17º: La selección del personal será realizada a través del sistema de concursos que aseguren la comprobación fehaciente de la idoneidad, méritos, competencias, experiencia y aptitudes laborales adecuadas para el ejercicio de las funciones. Los procedimientos de selección deberán respetar los principios de igualdad de oportunidades, publicidad y transparencia y, específicamente, la igualdad de trato por razones de género o de discapacidad, como así también la debida competencia entre los candidatos. El Tribunal establecerá perfiles comunes que contengan los requisitos mínimos y que tengan por objeto comprobar un conjunto básico de conocimientos, habilidades y aptitudes, para cubrir cargos vacantes de naturaleza funcional similar o equivalente. Se otorgará un mayor puntaje a los postulantes que posean título universitario o terciario, en los casos en que éste no sea requisito indispensable para el cargo.

En el anexo I del presente CCT, se establece el Régimen de Concursos para el ingreso del personal

Período de prueba

Artículo 18º: La estabilidad se adquiere cuando concurra el cumplimiento de las siguientes condiciones:

- a) La aprobación del concurso de ingreso.
- b) La prestación de servicios por un periodo de prueba de 12 (doce) meses improrrogables de prestación efectiva y continua.
- c) La acreditación de la idoneidad requerida para ocupar el cargo a través de las evaluaciones periódicas satisfactorias.

Durante el período de prueba, el trabajador será designado en la planta temporaria del Tribunal.

En el caso en que durante el plazo establecido del Inciso b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el Inciso c) resultaran desfavorables, el agente será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

Cumplido lo establecido en los Incisos b) y c), el agente adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva. El incumplimiento de este último acto no implicará la ratificación automática de la designación, provocando la desvinculación de la persona del organismo.

El trabajador cuyo nombramiento definitivo no fuese ratificado por las autoridades del Tribunal de Cuentas no podrá presentarse nuevamente a concurso dentro del año posterior a la notificación de tal resolución.

Estabilidad

Artículo 19º: El trabajador que haya superado el periodo de prueba establecido en el presente CCT, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y Provincial y legislación complementaria.

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. La estabilidad no es extensiva al cargo o función, cuando se trate de puesto de conducción, y es de aplicación lo establecido por el Régimen de Concurso y normas complementarias.

CAPÍTULO II

DERECHOS-DEBERES-PROHIBICIONES

Derechos

Artículo 20º: Los trabajadores comprendidos en el presente convenio tendrán los Derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial, leyes nacionales y provinciales aplicables, Tratados Internacionales con jerarquía constitucional, y Convenio de la OIT. Tales derechos son plenamente operativos y constituyen pautas obligatorias de interpretación de este Convenio Colectivo:

- a) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes, como las que correspondan en el futuro.
- b) Estabilidad en los términos del presente convenio.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Permisos y Licencias.
- g) Asistencia social para si y su núcleo familiar
- h) Compensaciones e indemnizaciones.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) Jubilación.
- l) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libres de violencia.
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)
- n) Derecho a la no discriminación
- o) Derecho inviolable a las libertades personales, a no ser indagado sobre las opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales.

Deberes

Artículo 21º: Sin perjuicio de los deberes que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores tienen los siguientes deberes:

- a) Prestación personal del servicio con eficacia, capacidad y diligencia, en el lugar, condiciones de tiempo y forma que determinen las disposiciones vigentes.
- b) Observar en el servicio y fuera de él conducta decorosa y digna de la consideración y de la confianza que su condición de agente de la Administración Pública exige.
- c) Conducirse con respeto, cortesía y tacto en sus relaciones con el público, conducta que deberá observar también respecto a sus superiores, compañeros y subordinados de toda la Administración.
- d) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico, con atribuciones y competencias para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos de servicios.

- e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensas o cualesquiera otras ventajas con motivo de ejercicio de sus funciones.
- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá, aún después del cese de sus funciones.
- g) Promover las acciones judiciales que correspondan, cuando fuera objeto de imputaciones delictuosas.
- h) Declarar sus actividades lucrativas de todo orden, a fin de establecer si son compatibles con el ejercicio de sus funciones.
- i) Excusarse de intervenir en todo aquello que por su actuación, puedan originarse interpretaciones de parcialidad y/o concurra incompatibilidad moral.
- j) Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.
- k) Cumplir el horario de horas extraordinarias, cuando razones de servicio así lo requieran, con francos compensatorios o retribución extra. de conformidad con las disposiciones presupuestarias o especiales que se dicten al efecto.
- l) Permanecer en el cargo, en caso de renuncia, por el término de treinta (30) días de aceptada su dimisión o autorizado a cesar en sus funciones.

Prohibiciones

Artículo 22°: Sin perjuicio de las prohibiciones que en función de las particularidades de la actividad desempeñada pudieran agregarse, todos los trabajadores quedan sujetos a las siguientes prohibiciones:

- a) Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se encuentren o no oficialmente a su cargo, hasta un año después del egreso de la Administración.
- b) Prestar servicios remunerados o no; asociarse, dirigir, administrar, asesorar, patrocinar o representar personas físicas o jurídicas que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración Pública, en el orden Nacional, Provincial o Municipal, o que sean proveedores o contratistas de la misma.
- c) Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones, franquicias o adjudicaciones celebrados u otorgados por la Administración Pública, en el orden Nacional, Provincial o Municipal.
- d) Mantener vinculaciones que les representen beneficios u obligaciones con entidades directamente fiscalizadas por el Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén.
- e) Realizar propaganda o coacción política con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualesquiera sea el ámbito donde se realicen las mismas.
- f) Realizar o propiciar actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres.

CAPÍTULO III

EGRESO-REINGRESO

Egreso

Artículo 23°: La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

- a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
- b) Renuncia aceptada por autoridad competente.
- c) Por el vencimiento del plazo para la aceptación expresa de la renuncia por parte de autoridad competente (30 días corridos).
- d) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
- e) Baja por jubilación ordinaria o por discapacidad.
- f) Fallecimiento.

En todos los casos, la autoridad deberá emitir el acto administrativo pertinente.

Reingreso

Artículo 24°: Para el reingreso al Tribunal de Cuentas, se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso.

CAPÍTULO IV

PERSONAL EVENTUAL

Artículo 25°: Se define como Eventual, al personal que ingrese al Tribunal, mediante acto fundado, para realizar tareas eventuales que no pueda desarrollar el personal de Planta Permanente y/o en Periodo de Prueba, en su jornada laboral.

Artículo 26°: El personal eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente convenio, ni por el E.P.C.A.P.P., correspondiéndole los aportes y retenciones de ley incluida la obra social. A los efectos de establecer sus haberes será referenciado, según el puesto a ocupar, al agrupamiento que le corresponda del Escalafón Único, Funcional y Móvil establecido en el presente convenio.

Este trabajador no tendrá derecho a estabilidad, y se le aplicara lo regulado en este Convenio respecto a deberes, prohibiciones, y derechos en su parte pertinente.

Esta condición de empleo no podrá exceder los doce (12) meses de plazo, ya sean continuos o discontinuos. La finalización de la designación del personal eventual no dará derecho a indemnización alguna.

CAPÍTULO V

JORNADA LABORAL-HORARIO DE TRABAJO-HORAS EXTRAS FRANCOS COMPENSATORIOS-FERIADOS

Jornada laboral

Artículo 27°: La jornada laboral general se desarrollará de lunes a viernes con una duración de siete (7) horas diarias y treinta y cinco (35) horas semanales, salvo los cargos de conducción y las excepciones dispuestas por el Tribunal.

Horario de trabajo

Artículo 28°: El horario de trabajo será el que determine el Presidente del Tribunal de Cuentas conforme al régimen que éste adopte, pudiendo establecer horarios diferenciados cuando razones de fuerza mayor o de servicio así lo justifiquen.

El agente no podrá retirarse del lugar de trabajo en horas de labor sin el consentimiento de su Jefe o Encargado, ni ocuparse de asuntos particulares, ni recibir visitas desatendiendo el cumplimiento de sus obligaciones, so pena de hacerse pasible de sanciones que el caso aconseje.

Horas extras

Artículo 29°: Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la jornada laboral, serán abonadas por el Tribunal de la siguiente manera:

- El valor de la hora normal se calculará dividiendo por ciento cuarenta (140) el monto del salario habitual mensual del trabajador.
- Se considera salario habitual mensual a la remuneración regular, total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas.
- Sólo 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.
- Deberán estar fundamentadas por el requirente y autorizadas por el Presidente del Tribunal mediante Resolución y sólo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales. Se podrá aprobar por excepción cuando las necesidades de otro sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores empleados en el mismo, debiendo contar con la conformidad de los responsables de ambos sectores involucrados.
- No procede el pago de horas 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.
- El personal de conducción no tendrá derecho a percibir horas suplementarias ni bonificaciones por mayor horario. A los efectos de la presente se consideran cargos de conducción a aquellos indicados en el Agrupamiento Personal de Conducción.
- El personal que se encuentre afectado a una comisión de servicios no tendrá derecho a percibir horas extras ni gozar de francos compensatorios.

Francos compensatorios

Artículo 30°: Cuando por razones presupuestarias debidamente comprobadas, el Tribunal no pueda abonar las horas suplementarias previstas en el artículo anterior, éste deberá otorgar en su reemplazo el respectivo franco compensatorio.

Para generar un día de franco compensatorio, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas. El personal que se encuentre afectado a una comisión de servicios no tendrá derecho a gozar de francos compensatorios.

Feridos

Artículo 31°: Se respetarán los días feriados establecidos por las Leyes y Reglamentaciones vigentes, quedando específicamente incluido como jornada no laborable el 27 de Junio, instaurados como "Día del Empleado Público Provincial".

CAPÍTULO VI

DE LAS LICENCIAS

Artículo 32°: El trabajador tiene derecho a las siguientes licencias, sin perjuicio de las previstas en otras normas vigentes:

- a) Licencia anual ordinaria.
- b) Licencia por razones de enfermedad, accidente de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Licencia por atención de familiar enfermo.
- d) Licencia por maternidad y atención al lactante.
- e) Licencia por asuntos familiares: por matrimonio, paternidad, fallecimiento de familiar.
- f) Por donación de órganos, piel o sangre.
- g) Asuntos particulares especiales.
- h) Licencias para desempeñar cargos electivos o de representación política en el orden nacional, provincial o municipal; para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical.
- i) Licencia excepcional por razones atendibles o fuerza mayor.
- j) Licencia sin goce de haberes.

LICENCIA ANUAL ORDINARIA

Artículo 33°: Se concederá obligatoriamente, con goce de haberes, a partir de los seis (6) meses de antigüedad y subsiguientemente por periodos completos de doce (12) meses de servicios prestados, dentro del año calendario. En caso de extinción del vínculo, antes de cumplirse los seis (6) meses exigidos para el goce de la misma, se le computará al trabajador un (1) día cada veinte (20) días trabajados.

El término de la licencia por vacaciones será:

- a) De diez (10) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años.
- b) De quince (15) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años.
- c) De veinte (20) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de diez (10) años y no exceda de quince (15) años.
- d) De veinticinco (25) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de quince (15) años y no exceda de veinte (20) años.
- e) De treinta (30) días laborables, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de veinte (20) años; Se considerarán como no laborables los días de asueto total para la Administración, dispuesto por la autoridad competente.

De la antigüedad

Artículo 34°: A los fines del cómputo de la antigüedad se sumarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, a partir del reconocimiento de aportes efectuado por la respectiva Caja de Previsión Social.

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.

Días de viaje

Artículo 35°: Concédase días de viaje, conforme al siguiente esquema:

- Menos de 200 km. no se computan días.
- Entre 200 y 300 km.: un (1) día.
- Resto de la provincia de Neuquén, Río Negro, La Pampa, Mendoza, San Luis, Chubut, Buenos Aires y Córdoba: dos (2) días.
- Provincias de Corrientes, Entre Ríos, La Rioja, San Juan, Santa Cruz, Santa Fe, Catamarca, Santiago del Estero, Chaco, Tucumán, Formosa, Jujuy, Misiones, Salta, Territorio Nacional de Tierra del Fuego e Islas del Atlántico Sur y/o al exterior del Territorio Nacional: tres (3) días.

Este beneficio de los días de viaje se podrá utilizar una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación, el trabajador deberá presentar constancia escrita extendida por la autoridad policial y/o competente, donde se certifique su permanencia en el lugar donde se ha dirigido en uso de su licencia. Tales extremos deberán acreditarse dentro de las 48 hs. del día que el trabajador deba reintegrarse, caso contrario será de aplicación el descuento de haberes. Los días de viaje serán días corridos y se computarán al final de la licencia anual ordinaria.

De la interrupción de la licencia por vacaciones

Artículo 36°: La Licencia por vacaciones podrá interrumpirse en los siguientes Casos:

- a) Por accidente;
- b) Por enfermedad;
- c) Por razones imperiosas del servicio, debidamente justificadas;

En el caso de los incisos a) y b) será de aplicación lo dispuesto en el artículo 39 y siguientes (licencia por enfermedad o accidente).

Cuando el agente no hubiera podido usar su licencia anual por disposición del Tribunal, 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.

Caducidad de la licencia

Artículo 37°: El uso de la licencia caducará a los dos (2) años desde que se hubiere devengado el derecho a su goce. Las licencias que por cualquier motivo no hayan sido utilizadas en su debida oportunidad, no son compensables en dinero, excepto al momento de la extinción del vínculo.

Cronograma de licencias

Artículo 38°: El Tribunal elaborará el Plan Anual de Licencias Ordinarias teniendo en consideración 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 noviembre de cada año.

Los períodos de utilización de licencias mediarán:

- Entre el 1 de diciembre de cada año y el 31 de marzo del año siguiente.
- Entre el 1 de julio y el 31 de agosto de igual año.

La licencia por vacaciones podrá ser transferida por el Presidente del Tribunal a otro período fuera del general y/o al año siguiente únicamente cuando concurren circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del trabajador. El trabajador podrá solicitar licencia por vacaciones en un período fuera del general, el que será otorgado por el Tribunal en tanto no afecte la normal prestación del servicio.

LICENCIA POR RAZONES DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Tratamiento de la salud, de corta duración

Artículo 39°: Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días laborables de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes.

Tratamiento de la salud, de larga duración

Artículo 40°: 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, se concederá hasta dos (2) años de licencia, en forma continua, para una misma o distinta afección, con percepción íntegra de haberes, previo dictamen de una Junta Médica.

Durante el tiempo de uso de esta licencia, 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: 1) retornar a sus tareas con jornada normal; 2) retornar a sus tareas con jornada reducida; 3) readecuación de tareas; 4) jubilación por incapacidad.

Enfermedad profesional y accidente de trabajo

Artículo 41°: Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional N° 24.557, sus modificaciones y normas complementarias.

LICENCIAS POR ATENCION DE FAMILIAR ENFERMO

Artículo 42°: Se concederá hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención por enfermedad de familiar conviviente. Se considerarán tales a los parientes de

cualquier grado que hayan sido previamente denunciados por el trabajador. Este deberá expresar mediante declaración jurada al momento de solicitar la licencia, que es indispensable su asistencia o que el estado del paciente reviste extrema gravedad.

La licencia será extensible a familiares de primer grado consanguíneos no convivientes.

En todos los casos, el trabajador comprobará con el certificado médico la circunstancia.

LICENCIA POR MATERNIDAD - ATENCIÓN AL LACTANTE - ADOPCIÓN

Artículo 43°: Será de aplicación lo dispuesto por Ley provincial N° 2790 y sus modificatorias, y leyes complementarias.

Lactancia

Artículo 44°: Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

- Disponer de dos (2) descansos de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en el transcurso de la jornada de trabajo, salvo el caso en que la certificación del médico oficial establezca un intervalo menor de lactancia.
- O disminuir en una (1) hora diaria su jornada de trabajo ya sea iniciando su labor una (1) hora después del horario de entrada o finalizándola una (1) hora antes.
- O disponer de una (1) hora en el transcurso de la jornada de trabajo.

El mencionado derecho tendrá vigencia desde su reincorporación luego de la licencia correspondiente, hasta trescientos sesenta (360) días corridos a partir de la fecha del nacimiento del hijo.

LICENCIA POR ASUNTOS FAMILIARES

MATRIMONIO-PATERNIDAD -FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

Artículo 45°: Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a hacer uso de licencia remunerada en los casos y por el término que a continuación se detalla:

Matrimonio del trabajador: diez (10) días laborables. Debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionante. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual ordinaria.

Matrimonio de padres, hermanos o hijos: un (1) día laborable.

Nacimiento o adopción de hijos del trabajador varón: diez (10) días corridos posteriores al nacimiento del hijo o a partir del otorgamiento de la resolución judicial de guarda con fines de adopción

Fallecimiento: 1) Hijos: treinta (30) días corridos; 2) cónyuge o concubino: quince (15) días corridos; 3) pariente consanguíneo, o afín, de primer grado y hermanos: cinco (5) días corridos; 4) pariente consanguíneo, adoptivo o afín, de segundo grado: cinco (5) días corridos.

LICENCIA POR DONACIÓN DE ÓRGANOS, PIEL O SANGRE

Artículo 46°: El agente que donare piel o un órgano de su cuerpo con destino a un enfermo que lo necesite, gozará de licencia por el lapso que determine el facultativo interviniente. El agente que

donare sangre a un enfermo que la necesite gozará de licencia con goce de haberes el día de la extracción, debiendo acreditar tal circunstancia mediante la presentación del certificado correspondiente.

LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES ESPECIALES

Artículo 47°: Fuera de los casos de licencias contemplados expresamente, el trabajador gozará por razones atendibles o de fuerza mayor de doce (12) días para el personal femenino y seis (6) días para el personal masculino, por año calendario continuos o fraccionados; acordándose en plazos máximos de hasta dos días por mes.

Exámenes universitarios, de post grado, doctorado, terciarios y secundarios

Artículo 48°: Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho al uso de esta licencia.

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

Asistencia a clases y cursos prácticos

Artículo 49°: Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar permiso a estos fines.

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

- a) Su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina. Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria.

Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento al Área de Recursos Humanos.

En caso de no otorgarse el permiso, la negativa deberá ser debidamente justificada y notificada.

Actividades culturales, científicas y/o deportivas (con auspicio oficial)

Artículo 50°: El trabajador tendrá derecho a usar de licencia con goce de haberes por un término no mayor de un año, cuando deba realizar estudios, investigaciones, trabajos científicos, técnicos o artísticos o participar en conferencias o congresos de esa índole en el país o en el extranjero y existan probadas razones de interés político en el cometido a cumplir por el trabajador o este actúe representando al país. Igual beneficio se podrá conceder para mejorar la preparación técnica o profesional del trabajador o para cumplir actividades culturales o deportivas.

En todos los casos se tendrá en cuenta las condiciones, títulos y aptitudes del trabajador y se determinarán asimismo sus obligaciones a favor del Estado en el cumplimiento de su misión.

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

Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de seis (6) meses de antigüedad en el Tribunal de Cuentas.-

LICENCIAS DE REPRESENTACION POLITICA Y GREMIAL.

Artículo 51°: Los trabajadores dependientes del Tribunal de Cuentas podrán gozar de licencia especial en los siguientes casos:

a) **Cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal.**

Los trabajadores del Tribunal que hayan sido electos para ocupar cargos electivos o de representación política a nivel Nacional, Provincial o Municipal, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrán derecho a usar de licencia sin goce de sueldo por el tiempo que dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

b) **Licencias para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical.**

El trabajador que fuera designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la Autoridad de Trabajo tendrá derecho a gozar de licencia, desde que la entidad gremial comunique al Tribunal de su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su puesto administrativo al término del mismo.

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

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

En ambos casos, el periodo de licencia se computara como efectivamente trabajado, a todos los fines.

Los agentes pertenecientes a los Agrupamientos Personal de Conducción, Jefes de Departamento y Responsables de División a los que les fuera otorgada la licencia prevista en este artículo perderán su cargo conservando los beneficios de su agrupamiento anterior.

Artículo 52°: Las faltas de asistencia justificadas al trabajo, que no estén encuadradas en algunas de las situaciones contempladas por este Convenio, darán motivo a que se reduzca de la licencia ordinaria o se descuente el o los días de haberes, en su caso, a opción del agente, no pudiendo éstas, exceder de seis (6) días en el año.

Artículo 53°: En el transcurso de cada decenio el agente podrá usar de licencia, sin remuneración por el término de un año fraccionable en dos (2) periodos. El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo mínimo de dos (2) años entre la terminación de una y la iniciación de otra. Se podrá conceder licencia sin remuneración, en caso de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses en el año calendario.

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

CAPÍTULO VII

SERVICIOS MEDICOS Y ASISTENCIALES

Artículo 54°: Serán de aplicación general las disposiciones previstas en el Decreto 2793/04 y sus modificatorios. El Tribunal podrá contar con un servicio médico laboral que asegure una adecuada prevención, control y seguimiento de la salud del trabajador en cumplimiento de las normas legales que rigen la materia. El Tribunal deberá notificar fehacientemente al personal los procedimientos de reconocimiento médico establecidos.

El agente estará obligado a comunicar a la oficina de Recursos Humanos el motivo de su inasistencia dentro de las dos (2) primeras horas de inicio de la jornada laboral. Deberá justificar su ausencia a través de un certificado médico dentro de los dos (2) días laborables siguientes de producida la inasistencia. El certificado médico deberá ser presentado en la oficina de Recursos Humanos; para el resguardo del secreto médico podrá ser presentado en sobre cerrado.

El servicio médico laboral podrá realizar visitas domiciliarias de contralor médico; las mismas podrán ser realizadas hasta 3 horas después de concluida la jornada laboral.

El Tribunal dispondrá de botiquines: a) de primeros auxilios, en lugares fijos, visibles y de fácil acceso, dotados de elementos que permitan la atención inmediata en caso de accidentes; b) de emergencia, individual, para las unidades destinadas al transporte de personal. El instrumental y los medicamentos que deberán contener dichos botiquines serán determinados por el área de Seguridad y Salud Ocupacional dependiente de la Dirección Provincial de Control de Recursos Humanos de la Provincia de acuerdo con la naturaleza del lugar de trabajo y de las tareas a realizar.

CAPÍTULO VIII

COMISIONES DE SERVICIO

Artículo 55°: Se denomina "comisión de servicios" a la gestión laboral que deba realizar un trabajador del Tribunal en un lugar diferente al de su asiento de funciones, de acuerdo a la reglamentación que se incorpora al presente CCT como anexo II.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Graduación de la Sanción

Artículo 56°: La sanción será graduada en función de la gravedad de la falta cometida, los antecedentes del trabajador y los perjuicios causados al Tribunal de Cuentas. En todos los casos, al personal le asiste el derecho al debido proceso.

Sanciones

Artículo 57°: Los trabajadores que incurran en las faltas descriptas en el presente Convenio, serán pasibles de las siguientes sanciones, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y/o penales que surjan de las leyes:

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

- a) **Apercibimiento fundado.**
- b) **Descuentos de días**
- c) **Suspensión:** La suspensión se hará efectiva en días hábiles sin prestación de servicios ni percepción de haberes.
- d) **Cesantía:** La cesantía consiste en el cese de la relación laboral con el Tribunal de Cuentas. Transcurrido diez años, quedara habilitado para ingresar nuevamente a la Administración Pública, con excepción del Tribunal de Cuentas.
- e) **Exoneración:** La exoneración inhabilita en forma permanente al trabajador para desempeñar tareas bajo cualquier forma dentro de la Administración Pública.

Causales

Artículo 58°: Son causas para aplicar las sanciones fijadas en el artículo anterior:

a) de Apercibimiento:

- 1) Hasta dos (2) faltas de puntualidad, distracción o negligencias para el cumplimiento del deber; escaso espíritu de colaboración y compañerismo y otras de carácter leve.

b) de Descuentos de días de sueldo o jornal:

- 1) Tercera a quinta faltas de puntualidad injustificadas, medio día por cada vez; Sexta a décima faltas de puntualidad injustificadas, un día por cada vez;
- 2) Inasistencia injustificada.

c) de Suspensión:

- 1) Por reincidir en faltas de puntualidad en más de quince (15) ocasiones por año calendario se le aplicará cinco días de suspensión por cada vez.
- 2) A partir de la sexta inasistencia injustificada y discontinua dentro del año calendario, se aplicará una suspensión de cinco días por cada vez.
- 3) Negligencia grave en el desempeño de sus funciones.
- 4) Abandono de funciones, el que se configura cuando el trabajador dentro del horario establecido, se niega a prestar servicios.
- 5) Retirarse del lugar de trabajo en horas de labor sin el consentimiento de su Jefe; Encargarse y ocuparse de asuntos particulares; recibir visitas desatendiendo el cumplimiento de sus obligaciones
- 6) Irrespetuosidad para con los superiores, otros trabajadores y el público.
- 7) Incumplimiento de los deberes o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el presente Convenio, salvo que por su magnitud y gravedad sean pasibles de cesantía.

d) de Cesantía:

- 1) Abandono del servicio sin causa justificada o inasistencia injustificada de cinco (5) días laborables y continuos (abandono del cargo);
- 2) En este caso, el trabajador deberá ser intimado en forma fehaciente por el organismo a reintegrarse a sus tareas, agregando la constancia de dicha diligencia en el legajo. Esta intimación se hará efectiva en el último domicilio registrado en su legajo personal, consignándose en la misma que deberá reintegrarse a sus tareas habituales dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de su recepción, presentando la documentación que justifique sus inasistencias. En el caso de no presentarse el trabajador o de no resultar atendibles las razones de sus inasistencias, quedará configurado el abandono del servicio.

- 3) Simulación de enfermedad o accidente.
 - 4) Recibir dádivas, obsequios o recompensas con motivo de sus funciones, patrocinar trámites que se encuentren a su cargo y realizar o propiciar actos incompatibles con las normas administrativas y/o negociaciones incompatibles con la función.
 - 5) Apartarse del cumplimiento de los deberes comunes y específicos, y prohibiciones del agente de la Administración Pública, fijados en este Convenio y que no se haya previsto expresamente penar de modo más lenitivo;
 - 6) Reiterado incumplimiento de las tareas y falta grave de respeto al Superior, en la oficina o en acto de servicio;
 - 7) Incumplimiento de los deberes o quebrantamiento de las prohibiciones establecidas en el presente Convenio, que por su magnitud y gravedad lo justifiquen.
 - 8) Inconducta notoria que afecte el decoro o el prestigio de la función o condición de empleado público.
 - 9) Calificación deficiente durante tres (3) períodos consecutivos.
 - 10) Condena firme por delitos comunes de carácter doloso.
 - 11) Ocultación de alguna de las reglas inhibitorias para ingresar a la Administración Pública.
- Art. 16°. A esos efectos, al presentar su solicitud de ingreso el aspirante deberá manifestar su conocimiento expresamente, como declaración jurada;

e) de Exoneración:

- 1) Delito contra la Administración Pública.
- 2) Falta grave que perjudique material o moralmente a la Administración Pública.
- 3) Incumplimiento intencional de órdenes legales.
- 4) Notoria indignidad moral.
- 5) El que fuere punible, cuando el hecho sea doloso y de naturaleza infamante.
- 6) El que intencional y premeditadamente transgreda la expresa disposición de guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en reserva en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá, aún después del cese de sus funciones.

Las causales enunciadas en este artículo y en el precedente no excluyen otras que importen la violación de los deberes del personal con gravedad extrema.

La sentencia condenatoria en sede judicial producirá como efecto de pleno derecho la conversión de la cesantía en exoneración en caso de estar concluido el sumario. Si éste se hallare en curso, clausura y agota el procedimiento sumarial, que en sede administrativa se siguiera al trabajador.

Prescripción y Caducidad de las Sanciones Disciplinarias

Artículo 59°: Las sanciones disciplinarias previstas en el presente capítulo, prescriben o caducan a saber:

- a) Las establecidas en los apartados a) y b) del Artículo 57, al año de su notificación.
- b) La establecida en los apartados c) del Artículo 57, a los dos años de su notificación.
- c) La establecida en el apartados d) del Artículo 57, a los diez años de su notificación y sólo podrá ser reincorporado el trabajador con anterioridad, cuando mediare fallo favorable del Superior Tribunal o que el Poder Ejecutivo, por gracia, conmutará la penalidad aplicada.
- d) Las determinadas en el apartado e) del Artículo 57, tiene carácter imprescriptible, salvo que el Superior Tribunal revocara la medida del Poder Ejecutivo

Tramitación

Artículo 60°: Las sanciones deberán decidirse previo descargo del imputado, instrumentado vía sumario.

El trabajador tendrá derecho a:

- a) Que se le comunique previamente y en forma detallada la acusación que se le formula, con todas las circunstancias de hecho y lugar atribuidas como también las normas aplicables al caso.
- b) Que se le conceda el tiempo y los elementos adecuados para su defensa antes de requerirsele declaración alguna y luego de ella.
- c) Abstenerse de declarar, sin que ello implique presunción en su contra.
- d) Requerir asesoramiento profesional, ya sea mediante patrocinio y/o representación. En este último caso, el mandatario tendrá derecho a acceder al sumario y realizar todos aquellos actos donde la presencia del trabajador no sea imprescindible.
- e) Una decisión debidamente motivada, con expresión concreta y precisa de las razones de hecho y derecho que la motivan, no bastando la mera invocación genérica de "razones de servicio" o similares.

Disposiciones Comunes y Generales al Régimen Disciplinario

Artículo 61°: El trabajador presuntamente incurso en falta grave sometido a sumario, podrá ser suspendido como medida preventiva por la autoridad administrativa competente, por un término no mayor de treinta (30) días, cuando se considere que su alejamiento facilitará el esclarecimiento de los hechos motivo de investigación, o cuando su permanencia sea incompatible con el estado de la causa invocada. Vencido el término citado precedentemente, sin que se hubiera dictado resolución se le pondrá en disponibilidad con derecho a percepción de haberes, por un lapso no mayor de noventa (90) días, salvo que la prueba acumulada autorizara a disponer lo contrario. Si la sanción que se aplique, en ambos casos, no fuera privativa de haberes, estos le serán pagados íntegramente o en su defecto y según se disponga, en la proporción correspondiente.

Si la sanción es de carácter preventiva, la suspensión será con goce de haberes.

Las sanciones disciplinarias puntualizadas en los apartados c), d) y e) del Art. N° 57, se dictarán previa instrucción de sumario. En los demás casos sólo mediará la medida dictada por la autoridad competente, con especificación de las causas originarias y la notificación pertinente.

Las actuaciones se llevarán a cabo teniendo en cuenta el derecho de defensa del trabajador.

Todos los trabajadores del Tribunal de Cuentas deberán responder por los daños y perjuicios morales y materiales originados por el uso indebido de los bienes entregados en razón de su función, cualquiera sea la finalidad o destino específico asignado en razón de su cargo o labor

En todo sumario administrativo sustanciado por razones disciplinarias, salvo en los que expresamente las normas vigentes determinen lo contrario, dictaminará una Junta de Disciplina u organismo creado a su efecto.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

TITULO III

CAPÍTULO I

AGRUPAMIENTO ESCALAFONARIO

Escalafón

Artículo 62°: El personal comprendido en el presente estará encuadrado en alguno de los Agrupamientos definidos en este capítulo, tomando en cuenta la naturaleza de las funciones que desempeñan.

Para cada Agrupamiento corresponderá una remuneración básica definida en el presente título. Los Agrupamientos son los siguientes:

- APC: Agrupamiento Personal de Conducción,
- APT: Agrupamiento Profesionales del Tribunal
- AJD: Agrupamiento Jefes de Departamento
- AAE: Agrupamiento Auxiliares Especializados
- ARD: Agrupamiento Responsables de División
- AAA: Agrupamiento Auxiliares Administrativos
- AAS: Agrupamiento Auxiliares de Servicio

Artículo 63°: El encasillamiento del personal en los Agrupamientos está relacionado con las funciones que desempeñan y que se definen en el capítulo 2 del presente título. En ningún caso el encasillamiento implicará abonar una remuneración inferior a la existente al momento de la aprobación del presente.

CAPÍTULO II

AGRUPAMIENTOS, CONDICIONES Y FUNCIONES

Agrupamiento Personal de Conducción

Artículo 64°: Comprende al personal cuyas funciones implican responsabilidades de conducción, planeamiento, organización y control en el máximo nivel jerárquico, así como funciones profesionales especializadas que comportan el estudio de acciones complejas directamente vinculadas a las tareas propias del Tribunal de Cuentas. Los cargos incluidos en este Agrupamiento son:

- 1) Secretario del Tribunal de Cuentas.
- 2) Director de Asuntos Legales.
- 3) Prosecretario del Tribunal de Cuentas.
- 4) Directores: directores de Vocalías, director de Juicios de Responsabilidad, director de Sumarios, director de Despacho y director del Servicio Administrativo Financiero.

Las condiciones de cada cargo son las que en cada caso se detallan:

[Handwritten signatures and notes]

1) El cargo de secretario del Tribunal será desempeñado por un profesional con título de abogado o contador público y cumplirá las funciones que le asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

2) Para desempeñarse como director de Asuntos Legales se requerirá título de abogado y cumplirá las funciones que le asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

3) El prosecretario deberá poseer título de abogado. Será el jefe del Cuerpo de Relatores y cumplirá las funciones que le asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

4) Los directores de Vocalía deberán poseer título de contador público y una antigüedad en el Tribunal de Cuentas de al menos tres (3) años. Los directores de Sumarios y Juicios de Responsabilidad deberán poseer título de abogado y una antigüedad en el Tribunal de Cuentas de al menos tres (3) años.

Los directores del Servicio Administrativo Financiero y de Despacho deberán poseer título secundario completo, una antigüedad en el Tribunal de Cuentas de al menos cinco (5) años e idoneidad para el desempeño de sus funciones. Cuando el postulante al cargo de director del Servicio Administrativo Financiero posea título de contador o el postulante al cargo de director de Despacho posea título de abogado, la antigüedad requerida será de al menos tres (3) años.

La antigüedad computable a los efectos del presente artículo será la obtenida en los años inmediatos anteriores.

Los directores desempeñarán las funciones que les asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

Agrupamiento Profesionales del Tribunal

Artículo 65°: Agrupamiento Profesionales del Tribunal. Comprende al personal que posea título universitario, expedido por universidad nacional o privada reconocida oficialmente, cuyas funciones implican la aplicación de conocimientos específicos propios de su profesión. Los cargos de este Agrupamiento son:

- 1) Auditor Fiscal
- 2) Abogado Instructor
- 3) Profesional Auxiliar
- 4) Abogado Relator

Las condiciones de cada cargo son los que en cada caso se detallan:

- 1) El auditor fiscal deberá poseer título de contador público y cumplirá las funciones que le asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.
- 2) Para desempeñarse como instructor se deberá poseer título de abogado y cumplirá las funciones jurisdiccionales acorde a lo establecido en el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas y el Reglamento de Actuaciones Jurisdiccionales.
- 3) El profesional auxiliar deberá poseer título universitario en la materia de su incumbencia y cumplirá las funciones que le asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.
- 4) Para ser abogado relator se requiere título de abogado y cumplirá las funciones asignadas en el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

Agrupamiento Jefes de Departamento

Artículo 66°: Comprende al personal con funciones de conducción, organización y control del personal a su cargo y el cumplimiento de las misiones y funciones previstas para cada uno en el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas. Para ser jefe de Departamento se requiere título secundario, idoneidad para el desempeño del cargo y una antigüedad mínima en el área de dos (2) años. Para la Jefatura del Departamento Tecnologías de la Información se requiere, además, título terciario compatible con la función a desempeñar. El agente que cesara en un cargo correspondiente a este Agrupamiento será encasillado en el Agrupamiento Auxiliares Especializados.

Los cargos de este Agrupamiento son:

- 1) Jefe de Departamento Tecnologías de la Información
- 2) Jefe de Departamento Servicios Generales
- 3) Jefe de Departamento Recursos Humanos
- 4) Jefe de Departamento Administrativo
- 5) Jefe de Departamento Mesa de Entradas y Salidas
- 6) Jefe de Departamento Notificaciones

Agrupamiento Auxiliares Especializados

Artículo 67°: Comprende al personal que desempeña funciones de apoyo y asistencia técnica al sector al que fueron asignados, que implica un conocimiento técnico específico. Para ser auxiliar especializado se requiere título secundario e idoneidad para el desempeño de las funciones que les asigna el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

Para ser auxiliar especializado de Tecnologías de la Información se requiere tener título terciario compatible con la función a desempeñar o acreditar cursos y capacitación suficiente para desarrollar la tarea asignada.

Los cargos de este Agrupamiento son:

- 1) Auxiliar Especializado de Auditoría
- 2) Auxiliar Especializado de Instrucción
- 3) Auxiliar Especializado de Despacho
- 4) Auxiliar Especializado de Secretarías Privadas
- 5) Auxiliar Especializado de Asuntos Legales
- 6) Auxiliar Especializado de Relatoría
- 7) Auxiliar Especializado de Tecnologías de la Información
- 8) Auxiliar Especializado Notificador
- 9) Auxiliar Especializado de Gabinete Técnico

Agrupamiento Responsables de División

Artículo 68°: Comprende al personal que desempeña funciones que requieren un conocimiento técnico específico, de conducción y supervisión del personal que tuvieren a cargo y el cumplimiento de las misiones y funciones previstas para cada uno en el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas. Para desempeñarse como responsable de División se requiere título secundario, idoneidad para el desempeño del cargo y una antigüedad mínima en el área de dos (2) años. El agente que

cesara en un cargo correspondiente a este Agrupamiento será encasillado en el Agrupamiento Auxiliares Administrativos.

Los cargos de este Agrupamiento son:

- 1) Responsable de División Personal
- 2) Responsable de División Sueldos
- 3) Responsable de División Archivo y Sistematización de Datos
- 4) Responsable de División Biblioteca

Agrupamiento Auxiliares Administrativos

Artículo 69°: Comprende al personal con funciones administrativas de mediana complejidad que realiza tareas de asistencia en las áreas de servicio y apoyo del Tribunal de Cuentas. Para ser auxiliar administrativo se requiere título secundario e idoneidad para el desempeño de la función. Sus funciones serán las establecidas en el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

Agrupamiento Auxiliares de Servicio

Artículo 70°: Agrupa al personal que realiza tareas de servicios generales. Para ser personal de servicio se requiere idoneidad para el desempeño de la función y ciclo básico secundario aprobado. Para desempeñarse como chofer se requiere, además, poseer carné habilitante y el cumplimiento de las condiciones psicofísicas que la función requiere. Sus funciones serán las establecidas en el Reglamento Orgánico del Tribunal de Cuentas.

Los cargos de este Agrupamiento son:

- 1) Choferes
- 2) Maestranza
- 3) Cadetes

CAPÍTULO III

CARRERA

Artículo 71°: La carrera del personal es la resultante del progreso en su ubicación escalafonaria mediante el cumplimiento de los requisitos exigidos para la promoción del escalafón, con sujeción a las pautas de evaluación correspondientes. El personal puede acceder a una promoción horizontal, dentro del mismo Agrupamiento, o vertical a un Agrupamiento superior.

Artículo 72°: La promoción horizontal se producirá por la movilidad del agente dentro del mismo Agrupamiento por un cambio en el tramo de permanencia, de acuerdo a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 73°: La promoción vertical se producirá por el cambio de Agrupamiento del agente, cumplidas las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO IV

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

SUBROGANCIAS

Complemento por subrogancia.

Artículo 74°: El agente que subrogue a un vocal por un período mayor a sesenta (60) días, tendrá derecho a percibir un "complemento por subrogancia. Este se percibirá a partir del día sesenta y uno (61) en forma Proporcional al tiempo de ejercicio de dicha función y desde la fecha de su designación. El monto será el de la diferencia entre su remuneración normal y habitual y la remuneración normal y habitual del cargo de vocal del Tribunal de Cuentas. La subrogancia caducará el 31 de diciembre de cada año por la aplicación de la nueva lista de auditores fiscales.

Otras subrogancias.

Artículo 75°: Los agentes que cumplan reemplazos transitorios en los Agrupamientos de Conducción, Jefes de Departamento o Responsables de División por un período que exceda los sesenta (60) días, tendrán derecho a percibir un "complemento por subrogancia". Este se percibirá a partir del día sesenta y uno (61) en forma proporcional al tiempo de ejercicio de dicha función y desde la fecha de su designación en el mencionado cargo. Este complemento por subrogancia será el resultante de la diferencia existente entre la asignación del cargo del agente y la asignación del cargo subrogado. La subrogancia no podrá superar el plazo máximo de un (1) año.

Los agentes que sustituyan temporalmente funciones o cargos de mayor jerarquía no adquirirán derecho permanente para el cargo que subroguen ni para ser promovidos al mismo.

CAPÍTULO V

ESCALAFON - REMUNERACIONES

BONIFICACIONES, INGRESO, PROMOCION, CAPACITACION, DESEMPEÑO

Escalafón - Remuneraciones - Bonificaciones

Artículo 76°: Las remuneraciones del personal de planta del Tribunal de Cuentas se regirán por las disposiciones del presente capítulo, no reconociéndose otra Retribución, bonificación o adicional no contemplado expresamente en el mismo, excepto las que se dispongan específicamente para el Tribunal de Cuentas.

Artículo 77°: Fijanse la relación salarial de cargos para los distintos Agrupamientos consignados en el Capítulo 2 del presente, según el siguiente detalle:

Nomenclatura	Agrupamiento	Asignación del Cargo
APT1 a APT4	Profesionales	2.86
AJD1 a AJD6	Jefes de Departamento	2.47
AAE1 a AAE9	Auxiliares Especializados	2.14
ARD1 a ARD4	Responsables de División	1.86
AAA	Auxiliares Administrativos	1.57
AAS1	Auxiliares de Servicio: Chofer	1.57
AAS2 y AAS3	Auxiliares de Servicio: Maestranza y Cadetes	1

Artículo 78°: La asignación del cargo para las categorías AAS2 y AAS3 (Auxiliares de Servicio, Maestranza y Cadetes), fijase en el diecisiete por ciento (17%) del salario bruto del Presidente del Tribunal de Cuentas, excluidos los conceptos antigüedad, permanencia en la categoría, zona y salario familiar, aplicándose la relación salarial para el resto de las asignaciones del cargo establecida en el artículo anterior.

Adicional por Título

Artículo 79°: Fijase para el personal comprendido en el presente Régimen un adicional "por título", que se otorgará mensualmente de acuerdo con el siguiente detalle:

A) Título universitario o de estudio superior que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel, treinta por ciento (30%) de la asignación del cargo del respectivo Agrupamiento.

B) Título universitario o de estudio superior que demande más de tres (3) años y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel, veinticinco por ciento (25%) de la asignación del cargo del respectivo Agrupamiento.

C) Título universitario o de estudio superior que demande de uno (1) a tres (3) años de estudio de tercer nivel, veinte por ciento (20%) de la asignación del cargo del respectivo Agrupamiento.

Se considera título universitario a aquel expedido por universidad nacional o privada reconocida oficialmente e instituto de educación terciaria, para cuya obtención haya sido previamente necesario completar estudios de nivel medio en establecimientos de enseñanza oficial.

D) Título secundario correspondiente a planes de estudio no inferiores a cinco (5) años, y los títulos de nivel secundario completo otorgados por organismos oficiales o privados reconocidos oficialmente que impartan educación para adultos, que habiliten a quien lo posea para acceder a estudios universitarios o de nivel superior, quince por ciento (15%) de la asignación del cargo del respectivo Agrupamiento.

E) Título secundario correspondiente al ciclo básico y títulos o certificados de capacitación con planes de estudios no inferiores a tres (3) años oficialmente reconocidos, diez por ciento (10%) de la asignación del cargo del respectivo Agrupamiento.

F) Cuando los profesionales con título universitario que demande cinco (5) o más años de estudios de tercer nivel posean Título de posgrado de más de un año sobre temas relacionados con especializaciones en Administración Pública o con capacitación en la profesión que habilita su desempeño en el Tribunal de Cuentas, expedidos por instituciones oficialmente reconocidas, el adicional por título será del treinta y tres por ciento (33%) sobre la asignación del cargo de su Agrupamiento.

No podrá bonificarse más de un (1) título, reconociéndose en todos los casos aquel al que corresponda un adicional mayor.

Artículo 80°: La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos por ciento (2%) del básico del trabajador, multiplicado por la cantidad de años de servicio [Formula: (básico trabajador * 0.02) * cantidad de años]

La antigüedad total de cada agente se computará sobre la base de los servicios no simultáneos cumplidos en forma ininterrumpida o alternada en organismos nacionales, provinciales o municipales.

No se computarán los años de antigüedad que devengan un beneficio de pasividad. Fijase en treinta (30) años el tope máximo para el cálculo del adicional por antigüedad.

Artículo 81°: Fijase una bonificación adicional por "permanencia en el Tribunal" para el personal comprendido en el presente Régimen. La fecha de inicio para cada agente, será la fijada en la norma legal de designación

El adicional establecido en el párrafo anterior consiste en una retribución mensual equivalente a un porcentaje calculado sobre la asignación del cargo del Agrupamiento correspondiente a cada agente, el que variará en relación a la antigüedad en el Tribunal, según el siguiente detalle:

- Más de tres (3) años a cinco (5) años: diez por ciento (10%)
- Más de cinco (5) años a diez (10) años: quince por ciento (15%)
- Más de diez (10) años a quince (15) años: dieciocho por ciento (18%)
- Más de quince (15) años a veinte (20) años: veintiuno por ciento (21%)
- Más de veinte (20) años a veinticinco (25) años: veinticinco por ciento (25%)
- Más de veinticinco (25) años: veintisiete por ciento (27%)

La presente bonificación implica la movilidad horizontal del agente dentro de su respectivo Agrupamiento, la que además de la antigüedad en el Tribunal estará sujeta al régimen de evaluaciones de desempeño.

El cambio del porcentaje aplicable y en consecuencia su retribución, se realizará a partir del primer día del año inmediato posterior al que el agente cumpla con la antigüedad requerida, cualquiera que sea el mes en que ello ocurra. Además, el agente deberá contar con evaluaciones de desempeño positivas.

Si el agente cambia de Agrupamiento la presente bonificación mantendrá los porcentajes alcanzados

La evaluación de desempeño impedirá el cambio de porcentaje de permanencia en el Tribunal, cuando en el período a considerar en cada tramo haya mayor cantidad de evaluaciones negativas. Producida la imposibilidad del cambio de tramo, el agente deberá esperar al año siguiente en que se efectúen nuevamente las evaluaciones.

Artículo 82°: El personal que ocupe los cargos comprendidos en el Agrupamiento Personal de Conducción (APC) percibirá, además de la asignación que corresponde a su

Agrupamiento de origen y los adicionales por título, por antigüedad y la bonificación por permanencia en la función en su Agrupamiento, un adicional por "responsabilidad jerárquica" equivalente a un porcentaje sobre la suma de dichos conceptos, de acuerdo al siguiente detalle:

A) Secretario/a: treinta por ciento (30%) sobre la sumatoria de la asignación del cargo del Agrupamiento Profesionales, adicional por título, adicional por antigüedad y adicional por permanencia en la función.

B) Asesor/a Legal: veinticinco por ciento (25%) sobre la sumatoria de la asignación del cargo del Agrupamiento Profesionales, adicional por título, adicional por antigüedad y adicional por permanencia en la función.

C) Prosecretario/a: veinte por ciento (20%) sobre la sumatoria de la asignación del cargo del Agrupamiento Profesionales, adicional por título, adicional por antigüedad y adicional por permanencia en la función.

D) Director/a de Vocalía, Sumarios, Juicios de Responsabilidad: diez por ciento (10%) sobre la sumatoria de la asignación del cargo del Agrupamiento Profesionales, adicional por título, adicional por antigüedad y adicional por permanencia en la función. E) Director/a del Servicio Administrativo Financiero: siete por ciento (7%) sobre la sumatoria de la asignación del cargo de su Agrupamiento de origen, adicional por título, adicional por antigüedad y adicional por permanencia en la función.

F) Director/a de Despacho: diez por ciento (10%) sobre la sumatoria de la asignación del cargo del Agrupamiento Jefes de Departamento, adicional por título, adicional por antigüedad y adicional por permanencia en la función.

El adicional establecido en el presente artículo corresponde al efectivo ejercicio de la función asignada y no en forma personal al agente que la desempeña, el que en caso de cesar en la misma percibirá la asignación del cargo que corresponde a su Agrupamiento de origen, no adquiriendo derecho permanente alguno para la función ni para ser promovido obligatoriamente.

Artículo 83°: El personal percibirá un suplemento mensual por "zona desfavorable" equivalente al cuarenta por ciento (40%) aplicado sobre el total de las remuneraciones sujetas a retenciones previsionales y asistenciales.

Artículo 84°: Fijase la asignación por "sueldo anual complementario" en el cincuenta por ciento (50%) de la mayor remuneración mensual y habitual devengada por todo concepto sujeto a aporte previsional, dentro de los semestres que finalizan en los meses de junio y diciembre de cada año, el que será proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 85°: El personal queda sujeto a los porcentajes de aportes personales jubilatorios y para prestaciones de salud y asistenciales establecidos por el régimen general que se aplique en la Administración Pública provincial.

Artículo 86: Los agentes tendrán derecho a la percepción de las asignaciones familiares que en cada caso les correspondan, en las condiciones y valores establecidos en el régimen general que se aplique en la Administración Pública provincial.

Refrigerio

Artículo 87°: El Tribunal garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual:

- a) proveerá el personal para hacer cumplir tal servicio
- b) Si no contara con personal El Tribunal será el encargado de la instalación y provisión de máquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo en los cuales no se pueda cumplir el inciso anterior.
- c) Excepcionalmente, el Tribunal abonará a los trabajadores que no se les provea de refrigerio en su lugar de trabajo, en compensación mensual por tal concepto del cinco por ciento (5%) de la asignación básica de las categorías AS2 Y AS3.

Artículo 88°: El Tribunal de Cuentas proveerá indumentaria, como mínimo, a los trabajadores que realicen tareas de archivo, notificaciones, choferes y maestranza acorde a las tareas que realizan. Dicha indumentaria deberá ser de buena calidad y el uso de las mismas será de carácter obligatorio para el personal. Con respecto al resto del personal, el Tribunal podrá disponer la provisión de vestimenta a solicitud de los trabajadores, o en los casos que considere necesario, y siempre teniendo en cuenta la disponibilidad presupuestaria.

La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de marzo y septiembre de cada año, salvo las excepciones que considere necesarias el Tribunal. Dicha indumentaria no llevará ningún tipo de identificación, sigla o estampa exterior.

Artículo 89°: Compensación especial por jubilación: El trabajador, que esté en condiciones de acogerse al beneficio de la Jubilación Ordinaria, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

Si la antigüedad efectiva en el Tribunal de Cuentas fuera menor de veinte (20) años y mayor de diez (10) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en el Tribunal de Cuentas fuera igual o mayor a veinte (20) años, y menor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.

Si la antigüedad efectiva en el Tribunal de Cuentas fuera igual o mayor de treinta (30), la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.

Pago Uso Licencia anual ordinaria

Artículo 90°: Los trabajadores percibirán una Retribución anual por vacaciones, atendiendo los siguientes términos:

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

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

Se considerarán la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20).

Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones, tomándose el más beneficioso para el trabajador.

Al monto determinado para la retribución de vacaciones, se le adicionará las bonificaciones por zona desfavorable en caso de corresponder.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA

Adicional Decreto 828/2008

Artículo 91°: Manténgase como bonificación adicional las sumas previstas por el Decreto 828/08 y/o, la que en el futuro la reemplace.

[Handwritten signatures and marks]

Categoría	Adicional
APC	\$ 528,26
AJD	\$ 571,58
ARD	\$ 571,58
APT	\$ 478,26 (menos de 10 años antigüedad) \$ 528,26 (más de 10 años de antigüedad)
AAE	\$ 508,06 (hasta 20 años antigüedad) \$ 608,06 (más de 20 años de antigüedad)
AAT	\$ 571,90
AAS	\$ 535,74

Adicional categorías AAS2 y AAS3

Artículo 92°: Fijase para las categorías AAS2 y AAS3 (Auxiliares de Servicio, Maestranza y Cadetes), una bonificación remunerativa establecida en la suma de pesos de bolsillo, UN MIL CUATROCIENTOS OCHENTA Y SIETE CON TREINTA Y SEIS CENTAVOS (\$1.487,36).

[Handwritten signatures and scribbles covering the lower half of the page]

TITULO IV

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES ESPECIALES

Personal del Tribunal en Cargos excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo

Artículo 93°: Los trabajadores pertenecientes a la planta del Tribunal de Cuentas que ocupen alguno de los cargos excluidos de este Convenio, fuera de la misma, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las Disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente:

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

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este C.C.T. y regrese al Tribunal de Cuentas, se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

El cómputo de los años para la "permanencia en el Tribunal" se suspende por el lapso de tiempo en el que el trabajador preste servicios en otro Organismo o usufructúe licencias para desempeñar cargos electivos políticos, de representación gremial o sindical y licencias sin goce de haberes, hasta su reintegro al Tribunal de Cuentas.

Derechos Gremiales

Artículo 94°: En el marco de la Ley Nacional N° 23.551 (Régimen de Asociaciones Profesionales), sus modificaciones y normas concordantes, el "Empleador" reconoce los siguientes derechos gremiales:

Cuota sindical

Artículo 95°: El "Empleador" descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades del "Sindicato", y depositará los importes totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

Publicidad gremial

Artículo 96°: El Tribunal de Cuentas 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 del sindicato.

La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el Área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen del Tribunal de Cuentas se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial dentro y en el perímetro exterior de la misma.

El "Sindicato" 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.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



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

Licencia Gremial

Artículo 97°: Los trabajadores del Tribunal de Cuentas que ocupen cargos electivos o de representación gremial en el/por el "Sindicato", gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en artículo 77° inc. b) y c) del EPCAPP y en Título II de este Convenio. El "Sindicato" comunicará al Tribunal la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en el Título II.

Reconocimiento de Delegados Gremiales - Permisos Gremiales.

Artículo 98°: El número mínimo de trabajadores que representaren, en carácter de delegados gremiales, al sindicato, se regirá por lo establecido en la Ley Nacional N° 23551 (Asociaciones Sindicales de Trabajadores) en general y el Art. 45 en particular.

El tribunal otorgará a cada uno de ellos 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.

El Sindicato 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 serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por el Tribunal.

El permiso gremial también se hará extensivo a los integrantes, por la parte Sindical, de las Comisiones creadas por este Convenio.

Espacio físico para Asambleas

Artículo 99°: El Tribunal de Cuentas facilitará un espacio físico que será utilizado previa notificación, para asambleas con el personal.

Derecho de Uso de Convenio

Artículo 100°: "El empleador" retendrá en concepto de derecho de uso del Convenio el dos coma dos por ciento (2,2%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes y contribuciones de cada uno de los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T. La suma total resultante se asignará al sindicato signatario del presente Convenio.

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 N° 23.660.

Quedarán exceptuados de esta retención en concepto de derecho de uso de Convenio, aquellos trabajadores afiliados a la Asociación Sindical signataria del presente Convenio.

CAPITULO II

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias

Consideraciones Generales

Artículo 101: La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonaria estará a cargo del Tribunal de Cuentas, la que a tal fin tendrá en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad y transparencia, las normas del EPCAPP y las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Convenio y lo establecido en el Anexo

Encuadramiento Inicial del personal

Artículo 102°: El encuadramiento inicial del personal de planta del Tribunal de Cuentas se mantendrá en la forma establecida por la Ley Provincial n° 2542. Sin perjuicio de los reencasillamientos que más abajo se disponen.

El Agente HOFFMEYER Patricia Angela Legajo N° 440270 DNI N° 13.901.487 es encasillada automáticamente dentro del Agrupamiento Jefes de Departamento en el cargo de Jefe de Departamento Mesa de Entradas y Salidas (AJD5). El Agente NAVARRETE Amalia Legajo N° 619618 DNI 24.163.083 es encasillada automáticamente dentro del Agrupamiento Auxiliares Administrativos (AAA). El Agente ACOSTA Roberto Julio Legajo N° 4339 es encasillado automáticamente dentro del Agrupamiento Jefes de Departamento en el cargo de Jefe de Departamento Notificaciones (AJD6). El Agente HUENTO Rosa Liliana Legajo N° 443208 es encasillado automáticamente dentro del Agrupamiento Auxiliares Especializados (AAE3).

Asimismo, pasaran automáticamente a formar parte de la planta permanente del Tribunal de Cuentas de la Provincia del Neuquén, los trabajadores: AIELLO Natalia Cecilia DNI 23.718.347 en el cargo APT3; GUTIERREZ JULIANI Andrés Marcelo DNI 27.896.584 en el cargo APT3; CAMPOY Maria Soledad DNI 30.740.380 en el cargo APT1; SALOMON Mariana Erica DNI 24.145.957 en el cargo APT1; VICENTE Mayra DNI 33.386.869 en el cargo APT1, TORO Rodrigo Israel DNI 34.662.556 en el cargo AAE1; y AVALOS Silvana Alejandra DNI 22.190.437 en el cargo AAE4.

Para los siguientes casos se considerará:

1.- **Personal con cargo retenido:** los trabajadores que revistan esta situación serán encasillados al momento de su reincorporación.

2.- **Personal que presta servicios en otra repartición:** una vez recibida la notificación de la C.I.P., estos trabajadores dispondrán de diez (10) días hábiles, en los que podrán optar por retornar al

“Organismo” a fines de ser encasillados o manifestar formalmente su decisión de desvincularse de la misma.

Integración de la Comisión Conciliadora (Ley N° 1974, art. 16°)

Artículo 103°: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16° de la Ley Provincial N° 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las Partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la 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 Subsecretaría de Trabajo y a la otra Parte mediante nota suscripta por el “Empleador” ó el “Secretario General del Sindicato” según corresponda.

Disposiciones formales

Artículo 104°: Dejar sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo, así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente.

Constitución de domicilio

Artículo 105°: El Organismo en calle Roca N° 73 y la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554, todos de la Ciudad de Neuquén.

Competencia judicial

Artículo 106°: Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente C.C.T. a la jurisdicción de los Juzgados Laborales de Primera Instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares: Tres (3), uno (1) para los Representantes del Poder Ejecutivo, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.), y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo

ANEXO I

REGlamentación DE CONCURSOS

Sistemas de selección

Los sistemas de selección para el ingreso a la planta de personal del Tribunal de Cuentas serán los siguientes:

- a) Concurso de Antecedentes y Oposición para todos los agrupamientos escalafonarios definidos en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo, con excepción de los siguientes cargos: Secretario del Tribunal de Cuentas, Director de Asuntos Legales, Prosecretario del Tribunal de Cuentas, Director del Servicio Administrativo Financiero.
- b) Concurso de antecedentes: será de aplicación para el Agrupamiento Auxiliares de Servicio.

Se entiende por concurso de antecedentes a la sumatoria de títulos, cursos y experiencias laborales anteriores debidamente certificadas, así como la antigüedad en trabajos anteriores en el ámbito nacional, provincial y municipal. La reglamentación del sistema de puntaje se hará teniendo en consideración las pautas que seguidamente se indican, dependiendo del cargo que se pretenda cubrir: título, antigüedad, cursos, publicaciones, conferencias, congresos, jornadas o reuniones científicas o técnicas, experiencia laboral.

Se entiende por concurso de oposición al examen escrito, oral y coloquio personal que se tomará a los aspirantes a cargos, cuyo sistema de puntaje se hará conforme a las pautas generales que se establezcan en la reglamentación.

Los cargos del Agrupamiento Personal de Conducción que se mencionan a continuación se concursarán cada tres años: Directores de Vocalías, Director de Juicios de Responsabilidad, Director de Sumarios, Director de Despacho.

Los cargos de Secretario del Tribunal de Cuentas, Director de Asuntos Legales, Prosecretario del Tribunal de Cuentas, Director del Servicio Administrativo Financiero solo podrán ser ocupados por agentes del propio Tribunal de Cuentas, siempre que cumplan los requisitos exigidos para la cobertura del cargo.

Los concursos se desarrollarán en el siguiente orden:

- 1) Concurso interno cerrado: producida una vacante y existiendo en el Tribunal de Cuentas personal que reúna las condiciones exigidas para el cargo a cubrir, se efectuará un concurso interno cerrado. Sólo podrán participar agentes del propio Tribunal de Cuentas, siempre que cumplan los requisitos exigidos para la cobertura del cargo.

Efectuado el concurso y habiéndose el mismo declarado desierto por falta de aspirantes o por insuficiencia de méritos en los candidatos presentados, podrá realizarse un concurso interno abierto en los términos previstos en el presente.

- 2) Concurso interno abierto: podrán presentarse al llamado a concurso interno abierto los agentes pertenecientes a la planta de personal permanente y temporaria de la Administración Pública provincial, conforme las condiciones que requiera el cargo a cubrir, las que serán publicadas en el llamado respectivo, exceptuando el requisito de la antigüedad. En este tipo

de concurso podrán participar aquellas personas que se encuentren prestando servicios en el Tribunal de Cuentas, ya sea bajo la modalidad de contratado o de practicante rentado.

- 3) Concurso externo: se entiende por concurso externo aquel en el cual podrán participar todos los postulantes que se inscriban conforme las condiciones que requiera el cargo a cubrir, las que serán publicadas en el llamado respectivo.

Disposición y difusión de llamado

El llamado a concurso será dispuesto por el Tribunal de Cuentas, dentro de los treinta (30) días hábiles de producida la vacante.

El llamado a concurso interno cerrado se notificará a todo el personal del Tribunal de Cuentas que cumpla los requisitos exigidos para el puesto a cubrir y se colocarán carteles informativos del llamado en lugares visibles.

Cuando los concursos sean internos abiertos o externos, los llamados deberán contar con la máxima difusión posible a través de los medios periodísticos de distribución masiva y con la debida antelación que deberá ser dispuesta en el momento del llamado, conforme lo disponga la reglamentación.

En los llamados a concurso se deberá especificar:

- Dependencia o área a la que corresponde la vacante.
- Cantidad de cargos a cubrir, con indicación del Agrupamiento, función y horario de trabajo.
- Condiciones generales y particulares, especificándose los requerimientos exigidos para el cargo, con indicación del lugar donde podrá obtener la información pertinente.
- Lugar y fecha de apertura y cierre de la inscripción y entrega de antecedentes.
- Lugar y oportunidad en que se realizarán las pruebas de selección.
- Nómina de los integrantes del Jurado y plazo dentro del cual deberá expedirse.
- Temario general.

Integración del Jurado

La norma que aprueba el llamado a concurso dispondrá la conformación del Jurado. Este deberá integrarse con dos (2) miembros del Tribunal de Cuentas, dos (2) funcionarios con responsabilidad jerárquica en el área de la vacante a cubrir y un (1) agente de igual jerarquía al puesto concursado.

En todos los casos se elegirán miembros titulares y suplentes para los casos de excusaciones o recusaciones.

En los casos en que se concursen cargos pertenecientes al Agrupamiento Personal de Conducción, el Jurado se integrará con tres (3) miembros del Tribunal de Cuentas.

La parte sindical, con mayor representación, podrá designar un veedor del Concurso.

Funciones del Jurado.

El Jurado tendrá como mínimo las siguientes funciones:

- a) Designar a su presidente y solicitar la designación de un secretario de Actas, el cual no formará parte del mismo.

- b) Elaborar los temarios y/o ítems sobre los cuales se examinará a los aspirantes cuando el concurso sea de oposición, los que deberán guardar relación con los conocimientos inherentes al cargo a cubrir.
- c) Asistir en pleno al desarrollo de los exámenes, así como también evaluar a los postulantes.
- d) Evaluar los antecedentes y exámenes de los postulantes.
- e) Elaborar un orden de mérito conforme al puntaje obtenido por los postulantes. Deberán considerar:
 - 1) La prueba de oposición: tendrá una ponderación en su conjunto del sesenta y cinco por ciento (65%) del total del puntaje
 - 2) Los antecedentes: tendrán una ponderación en su conjunto del treinta y cinco por ciento (35%) del total del puntaje.
- f) Elevar el orden de mérito y la documentación respaldatoria pertinente al Tribunal de Cuentas, para su conocimiento y evaluación.
- g) Declarar desierto el concurso por falta de mérito de los concursantes o inexistencia de los mismos.
- h) Entender en las impugnaciones que se interpongan.

Recusaciones y excusaciones del Jurado

Con relación a los miembros del Jurado, sólo se admitirán recusaciones y excusaciones con expresión de causa, rigiéndose las mismas por los artículos del Código de Procedimientos en lo Civil y Comercial.

A tal efecto, el Tribunal deberá dar a publicidad el texto de las normas mencionadas en el párrafo anterior, como así también resolverá las cuestiones promovidas atentas a las causales invocadas.

La recusación podrá ser promovida por el concursante hasta el momento del cierre de la inscripción y la excusación de los miembros del Jurado podrá producirse en oportunidad de notificarse de su designación y hasta el día posterior a la notificación fehaciente del listado de inscriptos.

Si la causal fuere sobreviniente o conocida con posterioridad, sólo podrá hacerse valer hasta que el Jurado se expida.

Impugnaciones

Dentro de los cinco (5) días hábiles de su notificación a los concursantes, el orden de mérito resultante podrá ser recurrido ante el Jurado, el cual deberá expedirse dentro del plazo improrrogable de diez (10) días hábiles, debiéndose notificar al interesado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes.

Contra el pronunciamiento del Jurado se podrá recurrir ante el Tribunal de Cuentas dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al de la notificación a que se refiere el párrafo anterior. El Tribunal podrá anular el concurso si lo considera viciado de nulidad o arbitrariedad, dentro del plazo improrrogable de diez (10) días hábiles de deducido el recurso, siendo su resolución definitiva.

Orden de mérito.

El orden de mérito resultante del concurso, una vez deducidos los reclamos o agotados los plazos respectivos, tendrá una vigencia de tres (3) meses. Una vez firme el orden de mérito, el Tribunal de

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



Cuentas elevará la propuesta del candidato con mayor puntaje al Poder Ejecutivo para su designación. Si quien resultare designado no asumiera sus funciones dentro de los quince (15) días hábiles de la notificación, quedará sin efecto la designación. En este caso el Tribunal propondrá al siguiente postulante que surgiera del orden de mérito o, en los casos en que la calificación del siguiente en orden de mérito fuera inferior al primero en más de un treinta por ciento (30%), declarará desierto el concurso. El Tribunal podrá prorrogar la vigencia del orden de mérito establecido, previa notificación a los interesados.

Concursos desiertos

Los concursos serán declarados desiertos en caso de falta de aspirantes o de insuficiencia de méritos en los candidatos presentados, lo que dará lugar a un nuevo llamado dentro de los veinte (20) días hábiles siguientes. La falta de mérito se producirá cuando el puntaje sea inferior a un setenta por ciento (70%)

[Handwritten signatures and marks]

ANEXO II

COMISIONES DE SERVICIO

Se considerará afectado a comisión de servicios al personal que sea requerido a trabajar en una localidad a distancia superior a los cincuenta kilómetros (50 km) de su asiento de funciones, y en la cual deba pernoctar, sin perjuicio de casos excepcionales que, en forma previa y fundada, pueda determinar el Tribunal. La reglamentación establecerá los porcentajes para los casos en que la comisión de servicio sea por un período menor a un (1) día o superior a cinco (5).

El asiento habitual de funciones será la localidad donde se encuentra la dependencia del Tribunal en la cual el trabajador presta servicios en forma efectiva y permanente.

Régimen compensatorio

Cuando un trabajador se encuentre afectado a una comisión de servicios, el Tribunal compensará al mismo del siguiente modo:

- a) Pago de una compensación por "disponibilidad en comisión de servicios" que será equivalente al dos con treinta centésimos por ciento (2.30%) sobre la asignación del cargo del agente, por cada día de comisión. Esta compensación es el monto a percibir por el trabajador por encontrarse afectado a la comisión de servicios y tiene el carácter de no remunerativa. La compensación no podrá superar por agente quince (15) días en un mes, a excepción de quien reviste la categoría de chofer.
- b) Pago de los gastos de pasajes, movilidad, alojamiento y comida. A tal efecto el Tribunal establecerá el régimen de liquidación y pago de dichos gastos. Los gastos de movilidad serán los que correspondan al traslado del personal hacia y desde el sitio del trabajo en comisión de servicios. Los gastos de alojamiento y comida serán los realizados en el lugar en que se realice la comisión de servicios y cuando corresponda en el trayecto hacia/desde el mismo, estando los mencionados gastos a cargo del Tribunal.

Aplicación del Régimen

El lugar de tramitación y rendición de los gastos indicados anteriormente será la sede del Tribunal de Cuentas. En caso de existir anticipo de gastos, los mismos serán entregados al responsable de la comisión con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al inicio de la comisión. El responsable de la comisión será el empleado de mayor jerarquía involucrado en el trabajo que resulte responsable de la organización y control de los trabajos, así como del manejo y rendición de los fondos para gastos, si los hubiere. La rendición de los gastos se realizará dentro de las setenta y dos (72) horas hábiles de concluida la comisión.

La "compensación por disponibilidad" será abonada con anterioridad al inicio de la comisión.

El Tribunal podrá proveer el alojamiento y alimentación previstos 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.

El Tribunal tiene la facultad y la obligación de reglamentar el presente Régimen en el marco de las definiciones y pautas aquí establecidas, debiendo incluir además los aspectos relativos a

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

procedimientos y documentación a utilizar, autorizaciones, rendiciones, control, aprobación final y penalizaciones.

Transporte de personal

- El Tribunal proveerá de transporte durante todo el itinerario, con medios propios, transporte público o contratado.

Las unidades de transporte a utilizarse deberán estar en perfecto estado mecánico y ser conducidos por personal habilitado. Deberán asegurarse los recaudos de seguridad, higiene y confort de los trabajadores transportados.

[Handwritten signatures and marks]