

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

REGISTRO CIVIL Y CAPACIDAD DE LAS PERSONAS



Dirección Superior de Relaciones Laborales

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

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



LEY 3046

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

Artículo 1º Apruébase el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de la Dirección Provincial de Registro Civil y Capacidad de las Personas, dependiente del Ministerio de Gobierno y Justicia. Dicho Convenio —homologado por la Subsecretaría de Trabajo mediante Resolución 019/16, de fecha 25 de noviembre de 2016— integra la presente Ley como Anexo Único.

Artículo 2º Incorpórase, al final del artículo 1º, inciso D-1 de la Ley 2265, lo siguiente: “Artículo 1º (...)”

D-1. (...) y al personal de la Dirección Provincial de Registro Civil y Capacidad de las Personas, dependiente del Ministerio de Gobierno y Justicia, para el cual es de aplicación lo establecido en el inciso D-15”.

Artículo 3º Incorpórase el inciso D-15 al artículo 1º de la Ley 2265, el que queda redactado de la siguiente manera:

“Artículo 1º (...) D-15. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal de la Dirección Provincial de Registro Civil y Capacidad de las Personas, dependiente del Ministerio de Gobierno y Justicia, son las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo específico, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley en los casos especialmente previstos en el Convenio.

No son de aplicación para este personal los artículos 2º, 3º, 5º, 6º, 23, 24, 26, 27, 37, 41 y 44 de la presente Ley”.

Artículo 4º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los catorce días de diciembre de dos mil dieciséis.-----

Julieta Corroza
Secretaria
H. Legislatura del Neuquén

Cr. Rolando Figueroa
Presidente
H. Legislatura del Neuquén

Dirección Superior de Relaciones Laborales

ANEXO ÚNICO



CONVENIO que se celebra entre
los días 19 y 20 de mayo de 2019.

DR. ALVARO MANGRINA
Subsecretario de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

REGISTRO CIVIL Y CAPACIDAD DE LAS PERSONAS

*Indice
Trabajo
ATE*

*Caracas
Carlos J. Prieto
LOCA*

*Alfredo P. G.
Campesino
ATE*

*Miguel
Miguel
ATE*

*Benjamin
Benjamin
ATE*

*Antonio
Antonio
ATE*

*Antonio
Antonio
ATE*

*Antonio
Antonio
ATE*



SECRETARÍA DE TRABAJO
CALLE 14 N° 1000 - 83000 - NEUQUÉN



DR. MARICHETE ZANUSSETTI
Jefe de Oficina del Fuero y Función
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



INDICE

TITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN. PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES. COMISIONES CONVENCIONALES.

CAPITULO 1:

AMBITO DE APLICACIÓN. PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES.

- Artículo 1º: Ámbito de aplicación.
- Artículo 2º: Partes intervinientes.
- Artículo 3º: Territorialidad.
- Artículo 4º: Encuadre Legal
- Artículo 5º: Facultad de Dirección y Organización.
- Artículo 6º: Articulación Convencional.
- Artículo 7º: Vigencia.
- Artículo 8º: Personal Comprendido.
- Artículo 9º: Principios Generales.
- Artículo 10º: Objetivos Institucionales.

CAPITULO 2:

COMISION CONVENCIONAL ESPECÍFICA.

- Artículo 11º: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria. (CIAP). Creación
- Artículo 12º: Competencia.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

- Artículo 13º: Comisión de Relaciones Laborales. Integración.
- Artículo 14º: Competencias.
- Artículo 15º: Comisión de Condiciones Laborales. Integración.
- Artículo 16º: Competencias.

TITULO II

CAPITULO 1

- Artículo 17º: Condiciones Generales de las Relaciones Laborales.
- Artículo 18º: Ingreso.
- Artículo 19º: Régimen de Concursos de Ingresos.
- Artículo 20º: Estabilidad. Caracterización de la estabilidad.
- Artículo 21º: Adquisición de la Estabilidad- Periodo de Prueba.
- Artículo 22º: Personal Permanente.
- Artículo 23º: Personal Eventual.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



CAPITULO 2

DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES.

- Artículo 24º: Obligaciones de la "Organización".
- Artículo 25º: Derechos.
- Artículo 26º: Deberes.
- Artículo 27º: Prohibiciones.
- Artículo 28º: Régimen Disciplinario.
- Artículo 29º: Egreso.
- Artículo 30º: Reingreso.

JORNADA LABORAL. FRANCOS. FERIADOS.

- Artículo 31º: Lugar de Trabajo.

MODALIDAD DE PRESTACION

- Artículo 32º: Semana Calendaria.
- Artículo 33º: Matrimonios comprendidos Ley Nº 2254.
- Artículo 34º: Jornada Laboral.
- Artículo 35º: Contralor de la Jornada.
- Artículo 36º: Horas extraordinarias.
- Artículo 37º: Franco Compensatorio.
- Artículo 38º: Feriados y Asuetos.
- Artículo 39º: Indumentaria de Trabajo.

CAPITULO 3

- Artículo 40º: Licencias con Goce de Haberes.
- Artículo 41º: Vacaciones.
- Artículo 42º: Licencia por Vacaciones.
- Artículo 43º: Dias de Viaje.
- Artículo 44º: Plan Anual de Licencias (Cronograma).
- Artículo 45º: Permuta de Licencias.
- Artículo 46º: Licencias Interrumpidas.
- Artículo 47º: Licencias Extraordinarias.

- 1) Razones de Salud. Enfermedad. Accidente de Trabajo.
 - 1-1) Tratamiento de Salud de Corta Duración.
 - 1-2) Tratamiento de Salud de Larga Duración.
 - 1-3) Enfermedades Profesional y Accidentes de Trabajo.
 - 1-4) Maternidad.
 - 1-5) Lactancia.
 - 1-6) Guarda- Guarda Pre adoptiva.

Artículo 48º: Licencias Especiales.

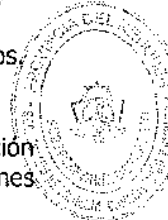
- a) Matrimonio
- b) Nacimiento- Adopción.
- c) Fallecimiento de Familiar
- d) Enfermedad de un miembro del Grupo Familiar.

Artículo 49º: Examen de Estudios Universitarios, Terciarios y Secundarios.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



DEL TRABAJO
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



- Artículo 50º: Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Artículo 51º: Actividades Culturales, Científicas y Deportivas.
- Artículo 52º: Licencia por Asuntos Particulares.
- Artículo 53º: Licencia por Donación de Sangre, Donación de Órganos o Tejidos.

CAPITULO 4

Artículo 54º: Licencias para desempeñar Cargos Electivos de Representación Política, o Gremial en el orden Nacional, Provincial o Municipal. Consideraciones Generales.

- a) Para ocupar Cargos Electivos o de Representación Política.
- b) Para ocupar Cargos Electivos o de Representación Gremial.

Artículo 55º: Licencia por Situaciones de Violencia.

CAPITULO 5

Artículo 56º: Licencia sin Goce de Haberes. Consideraciones Generales.

- a) Licencia por Asuntos Particulares Especiales.
- b) Licencia Sin Auspicio Oficial.

CAPITULO 6

DE LAS INCAPACIDADES Y DISCAPACIDADES

- Artículo 57º: Registro de Incapacitados y Discapacitados.
- Artículo 58º: Reubicación y/o readecuación de tareas por Incapacidad Física o Mental.
- Artículo 59º: Evaluación de Incapacidades/ Discapacidades. Jubilación por Incapacidad.

CAPITULO 7

Artículo 60º: Fallecimiento del Trabajador.

TITULO III

CAPITULO 1

- Artículo 61º: Escalafón Único, Funcional y Móvil.
- Artículo 62º: Categorización del Personal.
- Artículo 63º: Definiciones Básicas del escalafón Único, Funcional y Móvil.
- Artículo 64º: Encuadramiento.
- Artículo 65º: Encuadramiento por Agrupamiento y Nivel.
- Artículo 66º: Grilla del escalafón Único, Funcional y Móvil.
- Artículo 67º: Encuadramiento Inicial.
- Artículo 68º: Ingreso.
- Artículo 69º: Carrera Administrativa.
- Artículo 70º: Ascenso Vertical.
- Artículo 71º: Promoción Horizontal.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



Elaborado en el equipo de
Trabajo de la Subsecretaría de
Recursos Humanos

DEL TRABAJO MANO DE OBRAS
EQUIPO DE TRABAJO DE LA
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



CAPITULO 2
ESTRUCTURA SALARIAL BASICA
Artículo 72º: Estructura Salarial Básica.

CAPITULO 3
BONIFICACIONES Y ADICIONALES.

- Artículo 73º: Consideraciones Generales.
- Artículo 74º: Bonificaciones Remunerativas.
- Artículo 75º: Zona Desfavorable.
- Artículo 76º: Adicional Zona Geográfica
- Artículo 77º: Antigüedad.
- Artículo 78º: Título.
- Artículo 79º: Promoción Horizontal.
- Artículo 80º: Bonificación Especial Registro Civil y Capacidad de las Personas.
- Artículo 81º: Sueldo Anual Complementario.
- Artículo 82º: Horas Extraordinarias.
- Artículo 83º: Metodología de Pago de la Retribución por Vacaciones.
- Artículo 84º: Indemnización por Vacaciones no Gozadas.
- Artículo 85º: Extinción de la Relación Laboral.

BONIFICACIONES NO REMUNERATIVAS

- Artículo 86º: Asignaciones Familiares.
- Artículo 87º: Compensación por Refrigerio.
- Artículo 88º: Bonificación por Jubilación.
- Artículo 89º: Aportes y Contribuciones.

CAPITULO 4

- Artículo 90º: Cargos de Conducción.
- Artículo 91º: Régimen Aplicable.
- Artículo 92º: Cargos de Conducción Convencionados.
- Artículo 93º: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC).
- Artículo 94º: Subrogancia.
- Artículo 95º: Bonificación Convalidación Registral (BCR).
- Artículo 96º: Bonificación Extraordinaria Registro Único (RUL).

TITULO IV

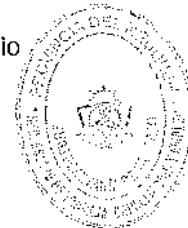
CAPITULO 1
DISPOSICIONES ESPECIALES

- Artículo 97º: Disposiciones Especiales.
- Artículo 98º: Trabajadores de la "Organización" con cargos excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo.
- Artículo 99º: Derechos Gremiales.
- Artículo 100º: Cuota Sindical
- Artículo 101º: Derecho de Uso de Convenio.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



GRAN VENTANA COMERCIAL
Ejecutivos de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



- Artículo 102º: Publicidad Gremial.
- Artículo 103º: Licencia Gremial.
- Artículo 104º: Reconocimiento de delegados gremiales.
- Artículo 105º: Trabajadores designados en Comisiones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo. Permisos.
- Artículo 106º: Espacio Físico.

**CAPITULO 2:
REGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS
(R.A.P.E.)**

- Artículo 107º: Consideraciones Generales.
- Artículo 108º: Evaluaciones de Desempeño. Elementos Valorativos Básicos.
- Artículo 109º: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño.
- Artículo 110º: Pautas para las Evaluaciones de Desempeño.

**CAPITULO 3:
DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

- Artículo 111º: Disposiciones Transitorias.
- Artículo 112º: Pautas para el Encuadramiento Inicial.
- Artículo 113º: Procedimiento para el Encuadre Inicial.
- Artículo 114º: Pauta Específica para los Agrupamientos Administrativo y Operativo.
- Artículo 115º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria. Pago.
- Artículo 116º: Cronograma de Concursos para Cargos de Conducción.
- Artículo 117º: Pago de Bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción.
- Artículo 118º: Compensación Especial.
- Artículo 119º: Cláusula Especial.
- Artículo 120º: Encuadramiento Inicial.
- Artículo 121º: Salario Básico.
- Artículo 122º: Aplicación del Convenio.

**CAPÍTULO 4:
DISPOSICIONES DE FORMA**

- Artículo 123º: Disposiciones Formales.
- Artículo 124º: Integración de la Comisión Conciliatoria en Conflictos Laborales.
- Artículo 125º: Constitución del Domicilio.
- Artículo 126º: Competencia Judicial.
- Artículo 127º: Cantidad de Ejemplares.

*Artículo
123º
124º
125º
126º
127º*

*Beau dez
Deur he*

*Sociedad
A. de la forma*

*Asociación
de la forma*

*Mirón Higuerón
AR*

*Sebastián Amador
AR*

*Sebastián Amador
AR*

AR

Dirección Superior de Relaciones Laborales



SECRETARÍA DE TRABAJO
SECRETARÍA DE TRABAJO

SECRETARÍA DE TRABAJO
SECRETARÍA DE TRABAJO

TITULO I

AMBITO DE APLICACIÓN, PARTES INTERVINIENTES. OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES. COMISIONES CONVENCIONALES.



CAPITULO 1

AMBITO DE APLICACIÓN, PARTES INTERVINIENTES, OBJETIVOS Y PRINCIPIOS GENERALES.

Artículo 1º: Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a los trabajadores bajo relación de empleo público con el Poder Ejecutivo de la Provincia del Neuquén, que presten servicios en forma efectiva en la Dirección Provincial del Registro Civil y Capacidad de las Personas, en adelante "La Organización", con independencia de la estructura ministerial de la cual circunstancialmente dependa, y tiene como objeto regular las relaciones de trabajo entre "La Organización" y sus trabajadores, y únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente.

[Handwritten signature]

Artículo 2º: Partes Intervinientes

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para la Dirección Provincial de Registro Civil y Capacidad de las Personas: el Poder Ejecutivo Provincial (PEP) y las representaciones gremiales ejercidas por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.) y La Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en adelante "Los Sindicatos".

[Handwritten signature]

Artículo 3º: Territorialidad

El presente Convenio Colectivo de Trabajo es de aplicación a todas las actividades que se desarrollen dentro de la Provincia del Neuquén o lugares sujetos a su jurisdicción en virtud de la legislación vigente.

[Handwritten signature]

Artículo 4º: Encuadre Legal.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial 1.974 (T.O.), normas reglamentarias y sus modificatorias.

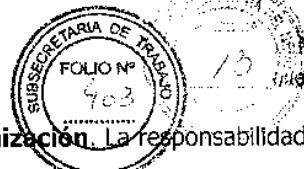
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



DR. NAVARRETE ZABALA
Secretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 5º: Facultad de Dirección y Organización. La responsabilidad que asume el PEP en el cumplimiento de sus funciones requiere del goce de una integral capacidad de gestión y dirección a efectos de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual tiene el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción de la Administración Pública Provincial. La definición de las estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, son también de su exclusiva competencia y responsabilidad, teniendo el rol pleno de su gestión.



Artículo 6º: Articulación Convencional

Dado el carácter específico de aplicación en el ámbito de "La Organización", para los casos no previstos en la presente convención, será de aplicación el E.P.C.A.P.P. o la normativa equivalente que la modifique, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras leyes y reglamentaciones vigentes, en tanto y en cuanto no se contradigan o sean modificados por este Convenio Colectivo de Trabajo. Debe interpretarse que en ningún caso se reduce o quitan derechos adquiridos por los trabajadores.

Artículo 7º: Vigencia

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contados a partir del 1º de enero de 2017.

Dentro del plazo de sesenta (60) días corridos anteriores a su vencimiento, la Comisión Negociadora deberá constituirse a pedido de cualquiera de las Partes, para negociar su renovación. En caso de no concretarse esta reunión negociadora, cualquiera de las Partes podrá recurrir a la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia requiriendo su intervención para constituir la Paritaria.

Si se venciera el término de vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia una nueva Convención.

Artículo 8º: Personal Comprendido

*Andrés Medina
A.T.E.
Berni de Z
Donicola*

*Carlos Goveas
U.P.A.T.*

*Abuelo
U.P.A.T.*

[Signature]
A.T.E.

[Signature]
M.A.P.A.
U.P.A.T.



Quedarán comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo los trabajadores bajo relación de empleo público con el PEI, que presten servicios en forma efectiva en "La Organización", y únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente conforme las reglas emanadas del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Quedando excluidos los siguientes:

- a) Las autoridades políticas y funcionarios políticos con funciones mayores a Director;
- b) Asesores de Gestión, Secretarios Técnicos y Privados;
- c) Contratos especiales o cualquier otra modalidad no prevista en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 9º: Principios Generales

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

1. Permanencia de "La Organización" dentro del ámbito público provincial con condiciones técnicas, profesionales y de gestión orientadas al cumplimiento de la función que le es propia: todo acto o hecho que dé origen, altere o modifique el estado civil y la capacidad de las personas.
2. Priorizar el bienestar de todos los trabajadores resaltando que la tarea de cada trabajador resulta esencial para el éxito de la gestión.
3. Desarrollar las tareas en un ámbito seguro, próspero y de respeto por la dignidad de cada uno de los trabajadores, aspirando asimismo a la calificación profesional que conduzca al fortalecimiento de "La Organización".
4. Ética en el desempeño de la función pública.
5. Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección, promoción y evaluación de los trabajadores.
6. Idoneidad, mérito y capacitación para el ingreso, permanencia y progreso en la carrera laboral.
7. Asignación de funciones acordes con las aptitudes, habilidades y competencias de los trabajadores.
8. Evaluación de desempeño, responsabilidad y desarrollo de los trabajadores.
9. Cobertura de toda vacante de "La Organización" mediante Régimen de Concursos.

Andrés Felipe Mate
Beltrán Daniche

Carla Lorenzini

Roberto...

...

...

Dirección Superior de Relaciones Laborales



SECRETARÍA DE ECONOMÍA Y FINANZAS
SECRETARÍA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

DR. NAVARRETE MARGARITA
Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



Artículo 10°: Objetivos Institucionales

En el marco del fortalecimiento institucional mediante el presente Convenio Colectivo de Trabajo se persigue:

1. Generar canales institucionales de comunicación para lograr mayor participación de los ciudadanos en la evolución de los resultados y de la capacidad de gestión en el logro de los objetivos organizacionales.
2. Instalar una cultura de trabajo competente, honesta, austera, y eficaz que viabilice "La Organización" y el funcionamiento de una administración pública moderna y de calidad.
3. Establecer relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral y promotoras de los principios de igualdad de oportunidades y trato, de equidad de género en el empleo y de no discriminación o desigualdad entre los trabajadores.
4. Desarrollar e implementar modernos regímenes de carrera administrativa basados en el ascenso, permanencia, capacitación y desarrollo en el empleo público.
5. Asegurar la idoneidad y la igualdad de oportunidades, conforme al artículo 16 de la Constitución Nacional y 22 de la Constitución Provincial, y la profesionalización y dignificación laboral de los trabajadores.
6. Promover políticas específicas y/o medidas de acción positiva para la integración efectiva de los trabajadores con discapacidades, de manera que posibilite el desarrollo de sus carreras administrativas, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para el despliegue de sus potencialidades.
7. Promover la erradicación de la Violencia Laboral-Mobbing, entendida ésta como toda acción, omisión, segregación o exclusión, sea de naturaleza sexual o moral, para beneficio propio o de un tercero, bajo las formas de maltrato físico, psíquico o social, acoso u hostigamiento moral y/o sexual, homofóbico o discriminación por género, realizada en forma reiterada por un funcionario o trabajador que manifieste abuso de autoridad que le confiere sus funciones, cargo o jerarquía, influencia o apariencia de influencia, que tenga por objeto o efecto la degradación de las condiciones de trabajo susceptibles de afectar los derechos y dignidad de los trabajadores, de alterar su salud física y mental y/o comprometer su futuro laboral.

[Handwritten signature]
Bermudez
Daniela

[Handwritten signature]
Bermudez
Daniela

[Handwritten signature]
Carrión
Natalia
USCA

[Handwritten signature]
Navarrete
Margarita

[Handwritten signature]
Navarrete
Margarita

[Handwritten signature]
Navarrete
Margarita

Dirección Superior de Relaciones Laborales



14
Dra. NAVARRETE MARGARITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

CAPÍTULO 2

COMISIÓN CONVENCIONAL ESPECÍFICA

Artículo 11º: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP). Creación de la Comisión. Integración.

A partir de la homologación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), integrada por dos Partes, "LA ORGANIZACIÓN" y "LOS SINDICATOS". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) designados por "La Organización" y tres (3), en total, por "Los Sindicatos", estos últimos designados conforme a lo establecido por la Ley 1974 (T.O.). Las Partes nombrarán los miembros suplentes en igual número al de titulares.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en "La Organización" con conocimientos técnicos y prácticos del Organismo que representan y del espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo.

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno, garantizando el funcionamiento de la misma sin que ello afecte la normal prestación del servicio.

Las decisiones, opiniones y recomendaciones de la CIAP deberán adoptarse por consenso. Las decisiones adoptadas por la CIAP serán de carácter no vinculante.

La organización garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

Artículo 12º: Competencias

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

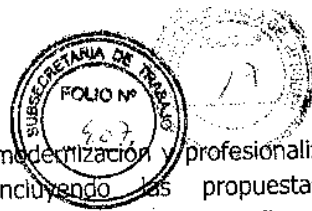
1. Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.
2. Participar en el Encuadramiento Inicial de los trabajadores, y en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.
3. Analizar e interpretar las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, en relación al punto anterior.
4. Dar seguimiento a la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including names like 'Daniela' and 'Carlos']

[Handwritten signatures and notes at the bottom center, including 'ATE']

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'MARGARITA NAVARRETE']

Dirección Superior de Relaciones Laborales



...tareas y competencias, incorporando modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de algunas de sus cláusulas que pudieran ser consideradas de impostergable necesidad. La elevación de la propuesta de modificación de algunas de sus cláusulas será ante la Subsecretaría de Trabajo a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1974.

5. Intervenir en los siguientes casos:

- En diferendos de intereses de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las partes.
- En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de esta Convención y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equilibrio y justicia. A estos efectos podrá designar mediadores "ad-hoc".

Quando las partes agoten las instancias de esta Comisión, cualquiera de ellas, podrán dar intervención a la Subsecretaría de Trabajo a fin de proceder de acuerdo a lo normado en el artículo 14 ° y siguientes de la Ley 1974.

COMISIONES MIXTAS PERMANENTES

Artículo 13°: Comisión de Relaciones Laborales. Integración

Se constituirá una Comisión de Relaciones Laborales (C.R.L.), integrada por dos partes: "La Organización" y "Los Sindicatos". Estará conformada por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el Poder Ejecutivo Provincial y tres (3) por "Los Sindicatos" designados conforme a lo establecido por la Ley 1974. Las Partes nombrarán los miembros suplentes en igual número al de titulares.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: Ingreso, Capacitación, Ascenso y Promoción.

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

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno, garantizando el funcionamiento de la misma sin que ello afecte la normal prestación del servicio.

[Handwritten signature]

Bermudez Daniela

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

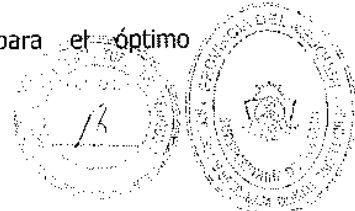


El presente es un copia de
una copia de un original.

Las decisiones, opiniones y recomendaciones deberán adoptarse por consenso.
Las decisiones adoptadas por la CRL tienen carácter no vinculante.

DR. NEVARETE MARGARITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

La organización garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.



Artículo 14º: Competencias

1. Controlar el cumplimiento de las capacitaciones y de las condiciones y régimen de los concursos, y los procesos establecidos para el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonaria, supervisando que todos los procedimientos sean administrados en forma eficaz y transparente.
2. Verificar el cumplimiento de las condiciones en las evaluaciones de desempeño.
3. Colaborar en la formación y capacitación de los trabajadores convenionados.
4. Entender en las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de esta Comisión.
5. Colaborar en el desarrollo de las capacitaciones institucionales.

Artículo 15º: Comisión de Condiciones Laborales. Integración.

Se constituirá una Comisión de Condiciones Laborales (C.C.L.), integrada por dos partes: "La Organización" y "Los Sindicatos". Estará conformado por seis (6) miembros titulares, tres (3) por el Poder Ejecutivo y tres (3) por "Los Sindicatos" designados conforme a lo establecido por la Ley 1974. Las Partes nombrarán los miembros suplentes en igual número al de titulares.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: Seguridad e Higiene, Medio Ambiente, Salud Ocupacional e Igualdad de Oportunidad y Trato.

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

Las decisiones, opiniones y recomendaciones deberán adoptarse por consenso.
Las decisiones adoptadas por la C.C.L tienen carácter no vinculante.

[Handwritten signatures and notes on the left side of the page, including 'Bernardo Daniela' and other illegible names.]

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including 'Margarita' and other illegible names.]

[Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'Cecilia' and 'Luz'.]

[Handwritten signature and notes at the bottom center, including 'Soc. Américo Ruiz' and 'A.T.E.']

[Handwritten signature and notes at the bottom right, including 'MAGA Alicia' and 'U.P.C.A.']

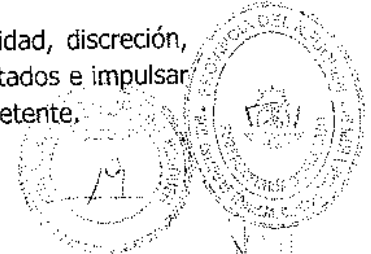


CONFIRMO que he leído el presente y sus anexos.

La organización garantizará los recursos necesarios para el óptimo funcionamiento de la presente Comisión.

DR. NAVARRETE MARGARITA
Directora de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Esta Comisión deberá observar las garantías de confidencialidad, discreción, imparcialidad, celeridad y resguardo de la identidad de los afectados e impulsar los tratamientos y resolución por autoridad administrativa competente.



Artículo 16º: Competencias.

1. Analizar y prestar conformidad a la planificación anual (programas y acciones) de Salud, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.
2. Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente y del plan anual, a efectos de garantizar al trabajador las condiciones laborales.
3. Detectar e informar al Área de Recursos Humanos sobre las disconformidades, condiciones riesgosas y acciones inseguras de trabajo surgidas de las supervisiones realizadas, proponiendo acciones correctivas para su solución. Asimismo podrá orientar y brindar información, en caso de que se le requiera, a los trabajadores y sus derechohabientes, en problemas personales que menoscaben la relación laboral.
4. Promover, difundir y garantizar el cumplimiento de los Principios de no discriminación, de igualdad de oportunidad y de trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de violencia laboral y de género.
5. Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.
6. Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con discapacidades.
7. Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución de los trabajadores.
8. Controlar la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.
9. Controlar el cumplimiento de lo establecido en este Convenio Colectivo de Trabajo, referente a la igualdad de oportunidades y de trato.

[Handwritten signature]
Antonio
Luis
Javier

[Handwritten signature]
Bernardo
Daniela

[Handwritten signature]
Cecilia
Luis
Cecilia

[Handwritten signature]
Rosario
Cecilia
Luis

[Handwritten signature]
Cecilia
Luis

[Handwritten signature]
Cecilia
Luis

[Handwritten signature]
Cecilia
Luis

TITULO II



CONFIRMO que es copia del
PROYECTO DEL CONVENIO

DR. NAVARRETE MADARIAGA
Legislador de la Provincia del Neuquén
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

CAPITULO 1:

Artículo 17º: CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES.

Son de aplicación supletoria las normas del E.P.C.A.P.P. y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 18º: Ingreso.

El ingreso a "La Organización" será mediante Régimen de Concurso y estará sujeto a la previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:

- a) Existencia previa de la vacante.
 - b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y haber cumplido dieciocho (18) años de edad.
 - c) Poseer aptitud adecuada y probar idoneidad suficiente para el cargo que se acreditará mediante el régimen de concurso, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la función pública.
- a) Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.
 - b) 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 trabajador, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.

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

- a) El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- b) El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos.
- c) El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, administraciones públicas provinciales o municipales o del gobierno de

Dirección Superior de Relaciones Laborales



21

El presente documento es copia del original que se encuentra en el expediente N° 111

LA NAVARRETE MARIAGRITA
Gobierno de la Provincia del Neuquén
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.

d) Las personas jubiladas, retiradas, o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios.

e) El que tenga la edad prevista en la ley previsional para acceder al beneficio de la jubilación.

f) Los que hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático, conforme lo previsto en el Artículo 36 de la Constitución Nacional, aun cuando se hubieren beneficiado por el indulto o la condonación de la pena.

g) El que hubiera sido condenado por delito contra la Administración Pública con sentencia firme.

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

Artículo 19º: Régimen de Concursos de Ingresos:

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo "La Organización" implementará un régimen de Concursos para el ingreso del Personal conforme a los siguientes objetivos:

a) Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente en materia de normas de administración de Recursos Humanos.

b) Asegurar la cobertura de los cargos vacantes, garantizando la mayor objetividad en la elección final, el mejor resultado conforme al interés particular de "La Organización", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.

Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de "La Organización" y las aspiraciones de los trabajadores.

Artículo 20º: Estabilidad. Caracterización de la estabilidad.

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que haya superado el periodo prueba establecido en el punto siguiente, goza de estabilidad laboral en las condiciones establecidas en la Constitución Nacional y en la Constitución Provincial.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Vertical handwritten signature]



PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SECRETARÍA DE ECONOMÍA, PRODUCCIÓN E INDUSTRIA
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

Mrs. NAVARRETE MARGARITA
Subsecretaria de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

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

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

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



Artículo 21º: Adquisición de la Estabilidad – Periodo de Prueba.

La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se dé cumplimiento a 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 puesto de trabajo a través de evaluaciones periódicas satisfactorias.

El postulante que haya aprobado el Concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba establecido en el inciso b).

Cumplido lo establecido en los incisos a), b) y c) el postulante adquirirá el derecho a la estabilidad. Para el supuesto que se encuentren cumplidos los requisitos previstos en los incisos a) y b), sin haberse llevado a cabo por parte de "La Organización" las evaluaciones periódicas conforme al inciso c), el postulante adquirirá igualmente el derecho a la estabilidad.

En ambos supuestos del párrafo precedente la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva.

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

Vencido el plazo establecido en el párrafo anterior, la autoridad competente ratificara mediante acto expreso la designación efectuada. Transcurridos treinta (30) días de vencido el plazo mencionado sin que se dictara el acto ratificatorio, la designación se considerara efectuada adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto. Quedando la autoridad competente obligada a emitir la norma legal respectiva, con fecha al efectivo inicio de la tarea, y notificación formal al trabajador".

[Handwritten signature]
Bergués

[Handwritten signature]
Luis Forriá

[Handwritten signature]
Domingo Cruz

[Handwritten signature]
Margarita Navarrete

[Large handwritten signature]
Margarita Navarrete



LA GOBIERNO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 22°: Personal Permanente.

Los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo revisten carácter permanente, una vez que hayan cumplido con los requisitos establecidos en el apartado precedente (adquisición de la estabilidad –período de prueba).

Artículo 23°: Personal Eventual.

Defínase como personal eventual a quienes presten servicios en "La Organización" para la ejecución de tareas temporarias de emergencia, por tiempo determinado, que no pueda ser realizado por el personal permanente convenionado.

El ingreso de este personal estará sujeto a:

- a) Concurso de antecedentes
- b) Examen pre-ocupacional
- c) Certificado de antecedentes

El personal eventual no estará alcanzado por lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Esta condición de empleo no podrá exceder los doce (12) meses de plazo ya sea en forma continua o discontinua, cesando automáticamente como personal de "La Organización" al cumplirse dicho plazo.

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

A efectos de realizar un adecuado seguimiento de los requisitos y condiciones mencionados precedentemente, se dará intervención previamente a la CIAP.

CAPITULO 2:

DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES.

Artículo 24°: Obligaciones de "La Organización".

[Handwritten signature]
Rodríguez Daniela

[Handwritten signature]
Carrizo
Florencia
V.P.C.A.

[Handwritten signature]
Dionicio (m)
V.P.C.A.
P.N.D. de la T. 2015

[Handwritten signature]
M. P. ...
A.C.

[Handwritten signature]
M. P. ...
A.C.

[Handwritten signature]
P. A. ...
A.C.

[Large handwritten signature]
M. P. ...
A.C.



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

- a) Hacer cumplir las obligaciones establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- b) Observar las normas sobre higiene y seguridad en el trabajo, así como las disposiciones sobre pautas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- c) Garantizar al trabajador ocupación efectiva, de acuerdo con su clasificación laboral, salvo por razones fundadas que impidan cumplir esta obligación;
- d) Cumplir con las obligaciones que resulten de las Leyes, de este Convenio Colectivo de Trabajo y de los sistemas de seguridad social, de modo de posibilitar al trabajador el goce íntegro y oportuno de los beneficios que tales disposiciones le acuerdan;
- e) Entregar al trabajador, al extinguirse la relación laboral o durante ésta cuando median causas razonables, un certificado de trabajo conteniendo las indicaciones sobre el tiempo de la prestación de servicios, naturaleza de éstos, calificación laboral alcanzada, nivel de capacitación acreditada, constancia de los sueldos percibidos y de los aportes y contribuciones efectuados con destino a los organismos de seguridad social;
- f) Reintegrar al trabajador los gastos incurridos por éste para el cumplimiento adecuado del trabajo, que hayan sido previamente autorizados por la autoridad competente;
- g) Garantizar la dignidad del trabajador así como la no discrecionalidad en la aplicación de sistemas de controles personales destinados a la protección de los bienes de la Administración Pública;
- h) Abstenerse de aplicar sanciones disciplinarias que constituyan una modificación de las condiciones de la relación laboral;
- i) Velar por el buen clima de trabajo, absteniéndose y/o haciendo cesar, cualquier hecho de discriminación, violencia y/o acoso de cualquier índole, mediante el uso el cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia;
- j) Dispensar a todos los trabajadores igual trato en idénticas situaciones;
- k) Garantizar la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato;
- l) Informar a las organizaciones sindicales signatarias en forma fehaciente, las bajas que se operen respecto de su padrón de afiliados por fallecimiento, licencia sin goce de haberes, jubilación, renuncia al empleo o toda otra alteración en la situación de revista del trabajador.

Derecho Deberes y Prohibiciones

Artículo 25º: Derechos

Todo trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá los derechos que a continuación se detallan, sin perjuicio de lo establecido en la Constitución Nacional y Provincial, del E.P.C.A.P.P. y las disposiciones vigentes complementarias.

[Handwritten signatures and notes in the left and right margins, including names like Bernabé, Luis, and others.]

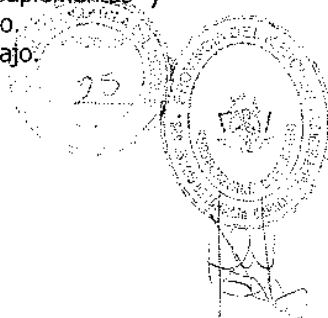
Dirección Superior de Relaciones Laborales



DEL NÚMERO 415 DEL 15 DE MARZO DE 2015

DEL NÚMERO 415 DEL 15 DE MARZO DE 2015

1. Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.
2. Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
3. Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
4. Capacitación permanente.
5. Libre agremiación y negociación colectiva.
6. Permisos y Licencias.
7. Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
8. Compensaciones e indemnizaciones.
9. Interposición de recursos.
10. Renuncia.
11. Jubilación.
12. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo dignos, libre de violencia.
13. Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación Nº 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)
14. Derecho a la no discriminación con pretexto de raza, etnia, género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad, caracteres físicos, condición social o económica, discapacidades o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
15. Participación, por medio de las organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
16. Derecho a no ser indagado sobre opiniones políticas, religiosas o sindicales, ni ser requerida su afiliación a partidos políticos o sindicatos gremiales, garantizando así la libertad sindical tanto en su aspecto positivo como negativo.
17. Derecho a recibir elementos de seguridad e higiene.



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Artículo 26°: Deberes

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

1. Prestar el servicio personalmente en las condiciones y modalidades que se determinen en el presente Convenio Colectivo de Trabajo y en las que pudiera adoptar "La Organización" en el ejercicio de sus facultades de dirección, encuadrando su cumplimiento en principios de eficiencia, eficacia y rendimiento laboral.
2. Observar las normas convencionales, legales y reglamentarias y conducirse con colaboración, respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto del personal.
3. Responder por la eficacia y el rendimiento de la gestión del personal del área a su cargo.
4. Respetar y hacer cumplir, dentro del marco de competencia de su función, el sistema jurídico vigente.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

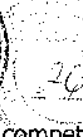
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dirección Superior de Relaciones Laborales



DR. NAVARRETE MARGARITA
Subsecretario de Trabajo y Previsión Social
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

5. Obedecer toda orden formal emanada del superior jerárquico competente que tenga por objeto la realización de actos de servicio compatibles con la función del trabajador.

6. Observar el deber de fidelidad que se derive de la índole de las tareas que le fueron asignadas y guardar la discreción correspondiente o la reserva absoluta, en su caso, de todo asunto del servicio que así lo requiera, en función de su naturaleza o de instrucciones específicas, con independencia de lo que establezcan las disposiciones vigentes en materia de secreto o reserva.

7. Declarar bajo juramento su domicilio y los demás datos necesarios para el legajo único, así como las modificaciones ulteriores que permitan mantener actualizados los registros respectivos, de conformidad con la normativa vigente.

8. Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto, omisión o procedimiento que causare o pudiere causar perjuicio a "La Organización", configurar delito, o resultar en una aplicación ineficiente de los recursos públicos.

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

10. Someterse a examen psicofísico en la forma que determine la reglamentación.

11. Permanecer en el cargo o función en el caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos, si antes no le fuera aceptada su dimisión.

12. Excusarse de intervenir en toda actuación que pueda originar interpretaciones de parcialidad.

13. Hacer uso de los elementos de seguridad e higiene provistos por "La Organización".

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

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

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

[Handwritten signature]
Rodríguez David

[Handwritten signature]
Carrizo Carlos

[Handwritten signature]
Arce de Cruz Diana

[Handwritten signature]
ATE



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Margarita Navarrete

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Margarita Navarrete



El SESTO que se copió fue
SIC 112-00000000000000000000

DR. NAVARRETE SANIGARIN
ECONOMÍA Y FUENTES PRODUCTIVAS
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 27º: Prohibiciones

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

1. Patrocinar trámites o gestiones administrativas referentes a asuntos de terceros que se vinculen con sus funciones.
2. Dirigir, administrar, asesorar, patrocinar, representar o prestar servicios remunerados o no, a personas de existencia visible o jurídica que gestionen o exploten concesiones o privilegios de la Administración en el orden nacional, provincial o municipal, o que fueran proveedores o contratistas de las mismas.
3. Recibir directa o indirectamente beneficios originados en contratos, concesiones o franquicias que celebre u otorgue la Administración en el orden nacional, provincial o municipal.
4. Mantener vinculaciones que le signifiquen beneficios u obligaciones con entidades directamente relacionados con "La Organización".
5. Valerse directa o indirectamente de facultades o prerrogativas inherentes a sus funciones para fines ajenos a dicha función o para realizar proselitismo o acción política.
6. Aceptar dádivas, obsequios u otros beneficios u obtener ventajas de cualquier índole con motivo u ocasión del desempeño de sus funciones.
7. Representar y/o patrocinar a litigantes o intervenir en gestiones extrajudiciales contra la Administración Pública Provincial y/o Registro Nacional de las Personas (RE.NA.PER).
8. Desarrollar toda acción u omisión que suponga discriminación por razón de raza, religión, nacionalidad, opinión, sexo, género, orientación sexual, condición social o económica, caracteres físicos, o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
9. Realizar mediante el uso de su cargo, función, influencia o apariencia de influencia cualquier acto, comentario o conducta en forma reiterada con connotación sexual no consentida por quien la recibe u hostigamiento moral, sea para beneficio propio o de un tercero; bajo posibles formas de maltrato físico o psíquico, acoso sexual u homofóbico y/o que perjudique el desempeño del trabajador afectado, su salud, relación, dignidad o futuro laboral, o consentir dichas conductas en el personal a su cargo sin hacerlas cesar.
10. Hacer uso indebido o con fines particulares del patrimonio estatal.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dirección Superior de Relaciones Laborales



23

DR. MARIVANETE SARRAGHITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



11. Actuar como perito por nombramiento de oficio en causas judiciales o extrajudiciales, en que la Administración Pública Provincial y/o el Registro Nacional de las Personas (RE.NA.PER) sea parte a excepción de defensa de intereses personales del trabajador, de su cónyuge o de sus parientes consanguíneos o por afinidad en primer grado y/o cuando fueran propuestos por el mismo Estado.

Artículo 28°: Régimen Disciplinario.

Sera de aplicación lo establecido en el Capítulo 7 del EPECAPP sus complementarias o modificatorias.

Artículo 29°: Egreso.

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

1. Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.
2. Renuncia aceptada por autoridad competente.
3. Transcurridos treinta (30) días corridos de la presentación de la renuncia en caso de falta de aceptación expresa de la misma por parte de la autoridad competente.
4. Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.
5. Acceso al beneficio por jubilación ordinaria, edad avanzada o por discapacidad.
6. Fallecimiento.
7. Incompatibilidad por acumulación de empleo o funciones públicas.

Artículo 30°: Reingreso.

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

Jornada Laboral. Francos y Feriados.

Artículo 31°: Lugar de Trabajo

Se considera como lugar de trabajo aquel en el cual cada trabajador de "La Organización" presta servicio efectivo, considerándose:

Oficina Permanente: en todos los centros urbanos y/o en aquellos lugares que el Poder Ejecutivo designe, se habilitará una oficina del Registro Civil y Capacidad de las Personas.

Oficina Móvil: entiéndase a la seccional móvil del Registro Civil y Capacidad de las Personas, a la atención de la demanda que se produce en barrios periféricos, parajes y zonas rurales que no cuenten con el servicio, como

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CARLOS JARA
V.P.C.U.

[Handwritten signature]
ANGELICA GARCIA
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

[Handwritten signature]
MARA ALEJANDRA



El presente que se actúa en el día 23 de mayo del 2020.

asimismo la que se origina por parte de aquellas personas que se encuentran privadas de su libertad, centros hospitalarios públicos o privados, hogares de menores, personas con discapacidades y los adultos mayores alojados en sus domicilios particulares o establecimientos públicos o privados.

Modalidad de Prestación.

Artículo 32º: Semana Calendaria: se entiende por esta prestación el servicio prestado de lunes a viernes.

Artículo 33º: Matrimonios comprendidos Ley 2254: Sera de aplicación de acuerdo a la modalidad y requisitos establecidos en la Ley 2254 y sus complementarias y/o modificatorias.

Artículo 34º: Jornada Laboral: Fijase la jornada de labor para los trabajadores sin cargo de conducción en semana calendario en siete (7) horas diarias equivalentes a treinta y cinco (35) horas semanales. Los cargos de conducción cumplirá un mínimo de ocho (8) horas diarias equivalentes a cuarenta (40) semanales en el horario que establezca "La Organización", debiendo extender su prestación en la medida que las necesidades de servicio lo requieran.

Artículo 35º: Contralor de la jornada: Todo trabajador deberá registrar el horario de ingreso y egreso a la jornada laboral.

Artículo 36º: Horas Extraordinarias: Las horas suplementarias correspondientes a servicios prestados por el trabajador fuera del horario de la jornada laboral correspondiente a su modalidad de prestación, incluidos días de descanso y feriados serán abonados o compensados por franco compensatorio por "La Organización" conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Únicamente se reconocerán horas de servicios extraordinarios a los trabajadores convencionales, sin cargo de conducción, que se regirán por las siguientes disposiciones:

Solo podrá disponerse la realización de horas suplementarias, cuando razones de imprescindible necesidad del 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 fundadas por el servicio requirente, autorizada por la máxima autoridad de "La Organización", consignando el periodo que abarcarán tales servicios y formalizadas a través del correspondiente decreto del Poder Ejecutivo.

*Beltrán
Deniz*

*García
Roberto*

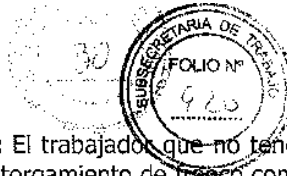
*Alonso
A. A. J. J.*

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]



DECLARACIÓN QUE SE OBTIENE DEL TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRA EN SUJETOS.

Artículo 37°: Franco Compensatorio: El trabajador que no tenga cargo de conducción tendrá derecho a solicitar el otorgamiento de franco compensatorio, teniendo en cuenta que la sumatoria de las siete (7) horas es equivalente a un (1) día.

Los francos compensatorios deberán ser usufrutuados dentro de los noventa (90) días corridos desde el momento de ser generado, siendo dicho plazo improrrogable.

Dentro de dicho plazo el otorgamiento del franco compensatorio estará sujeto a las necesidades del servicio. En forma excepcional la máxima autoridad de "La Organización" podrá extender dicho plazo, por el mismo período.

Solo serán abonados en caso de extinción de la relación laboral.

Artículo 38°: Feriados y Asuetos: Se respetarán los días establecidos a nivel nacional y provincial según lo determinado por las leyes y reglamentaciones vigentes.

Queda específicamente como jornadas no laborables los días: 27 de Junio "Día del Empleado Público Provincial" y el día 17 de noviembre "Día del trabajador del Registro Civil y Capacidad de las Personas".

Quedan excluidos los feriados y asuetos establecidos a nivel municipal, excepto que la provincia adhiera por acto administrativo a esta situación.

Artículo 39°: Indumentaria de Trabajo: "La Organización" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personales y las prendas de vestir adecuadas al uso del trabajo (incluyendo calzado, si correspondiere por la función), las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

- La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo se ajustarán a un listado y periodicidad de entrega, determinado en base a necesidades y calidad.
- La entrega de ropa de trabajo se efectuará dos (2) veces al año.
- El acto de entrega se efectuará en presencia del delegado gremial del sector involucrado.
- La ropa de trabajo no será devuelta por los trabajadores.
- La ropa provista por "La Organización" solo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada, estampada pin o cualquier otra forma de identificación en el frente con las iniciales y el logo de "La Organización".
- El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador que deba utilizarla.

Señor Daniel

Señor Carlos

Señor Carlos

Señor Carlos

Señor Alicia



Señor Carlos

Señor Carlos



... que es según la ...

- Cuando la entrega que se realiza no cubriera las necesidades reales del trabajador, éste podrá reclamar ante el Área de Recursos Humanos a fin de que se le brinde la solución necesaria. El Área de Recursos Humanos deberá notificar a la Comisión de Condiciones Laborales.
- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante su jornada laboral la ropa suministrada por "La Organización".
- En caso de que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna indumentaria o elemento de protección se deteriorara, "La Organización" evaluará la reposición por deterioro, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado.



CAPITULO 3:

Artículo 40°: LICENCIAS CON GOCE DE HABERES.

Consideraciones generales.

Son de aplicación general las normas del E.P.C.A.P.P., y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes Licencias con Goce de Haberes:

- a) Ordinarias:**
Licencia por vacaciones.
- b) Extraordinarias:**
Razones de salud: enfermedad, accidente de trabajo.
Maternidad. Lactancia.
Adopción.
- c) Especiales:**
Asuntos familiares.
Exámenes universitarios, terciarios y secundarios.
Asistencia a clases siempre que se acredite la condición de alumno regular.
Actividades culturales, científicas o deportivas.
Por representación cultural y científica o deportivas con auspicio oficial.
Asuntos particulares.

[Handwritten signatures and notes on the right side of the page, including names like 'Damián', 'Damián', and 'Damián']

[Handwritten signature: Bernabé Daniel]

Artículo 41°: Vacaciones.

Las vacaciones anuales tienen por finalidad proteger al trabajador en su integridad psicofísica, otorgando el derecho de gozar de un descanso prolongado que le permita recuperarse del desgaste de su actividad laboral.

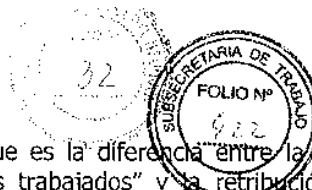
[Handwritten signature: Carlos García]

[Handwritten signature: Damián]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Dirección Superior de Relaciones Laborales



Documento que es copia del original que se encuentra en el expediente.

Incluye un único concepto de pago que es la diferencia entre la retribución mensual, habitual y permanente, "días trabajados" y la retribución diaria a percibir por el trabajador durante el período de vacaciones, "días de licencia".

Entiéndase por vacaciones ordinarias en este Convenio Colectivo de Trabajo a lo establecido en este Título: descanso anual o vacaciones.

Las vacaciones conforme al presente Convenio Colectivo de Trabajo son remuneradas y a través del pago de la "Retribución por vacaciones", se cobra una suma mayor que cuando el trabajador presta efectivamente su trabajo.

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

En todos los casos los días de licencia no podrán exceder los días del mes. En dicho caso los días restantes se liquidarán en el mes siguiente.

Los días de viaje usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efecto del cálculo de la "Retribución por vacaciones".

Son de aplicación específica los artículos 52° al 60° del E.P.C.A.P.P., y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes:

- De diez (10) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- De quince (15) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) años y no exceda de diez (10) años;
- De veinte (20) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor a diez (10) años y no exceda de quince (15) años;
- De veinticinco (25) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor a quince (15) años y no exceda de veinte (20) años;
- De treinta (30) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de veinte (20) años;

Handwritten signature and notes on the left side of the list.

Cuando la antigüedad sea superior a los seis (6) meses en "La Organización" e inferior a los doce (12) meses, el trabajador podrá hacer uso de la licencia anual ordinaria en forma proporcional a los meses trabajados.

Artículo 42°: Licencia por vacaciones:

Large handwritten signatures and notes at the bottom of the page.



SECRETARÍA DE TRABAJO
CALLE DEL TRABAJADOR 650 - NEUQUÉN

DR. NAVARRETE MARGARITA
Calle Comercio 100 - Neuquén
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Para usufructo de la misma se requiere una antigüedad de seis (6) meses en "La Organización".

Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI – Licencias – del E.P.C.A.P.P. (artículos 85 a 108) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Artículo 43°: Días de viaje.

Se registrá de acuerdo a las siguientes distancias de referencia:

- 300 – 500 km: 1 día de viaje.
- 501 – 1000 km: 2 días de viaje.
- 1001 en más km: 3 días de viaje.

Este beneficio complementario de la licencia anual, será en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario y a los efectos de su justificación el trabajador deberá presentar constancias escrita – extendida por autoridad competente – certificando su permanencia en el destino declarado.

Artículo 44°: Plan anual de licencias (cronograma).

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

Artículo 45°: Permuta de licencia

Los trabajadores que pertenezcan a una misma área de actividad y/o función podrán permutar la licencia, siempre que cuenten con la expresa autorización de "La Organización".

Artículo 46°: Licencias interrumpidas

La licencia anual de los trabajadores sólo se interrumpirá en los casos citados en el artículo 60 del E.P.C.A.P.P..

Si razones de servicio llevan a un trabajador a postergar el goce de la totalidad de su licencia será de aplicación lo establecido por el artículo 58 del E.P.C.A.P.P.: "La Organización" debe garantizar el usufructo de ese período de descanso interrumpido. La fecha a partir de la cual se hará efectiva esta licencia será consensuada entre el trabajador y su jefe inmediato.

Artículo 47°: Licencias Extraordinarias:

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

Son de aplicación general las normas del E.P.C.A.P.P. y legislación complementaria, con las adecuaciones específicas que se detallan a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Daniela

[Handwritten signature]
WPCA

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
ATC

[Large handwritten signature]
M. A. Alorra
Upel

Dirección Superior de Relaciones Laborales



El presente que es copia de la
DRA. NEVAHÉRE MANRIQUE
DRA. NEVAHÉRE MANRIQUE
DRA. NEVAHÉRE MANRIQUE

DRA. NEVAHÉRE MANRIQUE
DRA. NEVAHÉRE MANRIQUE
DRA. NEVAHÉRE MANRIQUE

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

1.1. Tratamiento de la salud de corta duración.

Sin perjuicio a lo establecido en el artículo 61° del E.P.C.A.P.P., con la autorización del Médico laboral de "La Organización", se podrá prorrogar esta licencia por única vez, por igual periodo como máximo y en las mismas condiciones previstas.

1.2. Tratamiento de la salud de larga duración.

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

Vencido este plazo, subsistiendo la causal que determinó la licencia, se concederá ampliación de la misma por el término de un (1) año durante el cual el trabajador percibirá la mitad de su remuneración.

Esta ampliación podrá ser otorgada con percepción íntegra de haberes en caso de que el trabajador se encuentre afectado por graves enfermedades, padecimientos, dolencias o tratamientos físicos que imposibiliten retornar a sus labores, lo cual deberá ser determinado por la Junta Médica.

Durante el primer semestre de esta ampliación, la Junta Médica deberá determinar mediante dictamen o informe debidamente justificado, si el trabajador debe:

- Retornar a sus tareas con jornada normal
- Retornar a sus tareas con jornada reducida
- Readecuación de tareas
- Jubilación por discapacidad

1.3. Enfermedades profesionales y Accidentes de Trabajo.

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional N° 24.557 sus modificatorias o complementarias.

1.4. Maternidad.

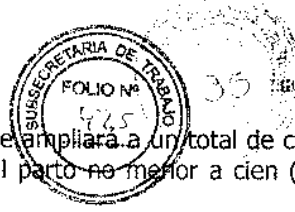
Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial N° 2592 y legislación complementaria.

La trabajadora deberá comunic fehacientemente a "La Organización" su embarazo con presentación de certificado médico en el que conste la fecha probable de parto.

Por maternidad se acordará licencia por ciento veinte (120) días, divididas en dos (2) períodos, uno anterior y otro posterior al parto, el último de los cuales no será inferior a noventa (90) días.

Los períodos son acumulables. En los casos de nacimientos pre término, esta licencia se ampliará a ciento cincuenta (150) días corridos.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



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

1.5. Lactancia.

Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

- a) Disponer de dos (2) descansos de media 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;
- b) O disminuir en una hora diaria su jornada de trabajo ya sea iniciando su labor a una hora después del horario de entrada o finalizándola una hora antes;
- c) O disponer de una 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 de nacimiento del hijo.

1.6. Guarda y Guarda Pre-adoptiva.

Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial Nº 2592 y legislación complementaria o la que modifique o reemplace en el futuro.

A la trabajadora que se le haya otorgado a través de Resolución Judicial la Guarda de uno (1) o más menores de dieciocho (18) años, se le concederá licencia especial por un término de noventa (90) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma, excepto si la guarda fuera del hijo del cónyuge conviviente.

Cuando la Guarda fuera pre-adoptiva regirá lo establecido en los párrafos precedentes.

En el caso de Guarda o Guarda Pre Adoptiva de un niño con diagnóstico severo y/o complejo, se le concederá el derecho a ciento veinte (120) días de licencia.

Artículo 48º: Licencias Especiales.

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

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI – Licencias del E.P.C.A.P.P. (artículo 85º a 108º) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de licencias.

Asuntos Familiares

a) Matrimonio:

- Correspondarán diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. Esta licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la licencia anual por vacaciones.

*30 de mayo de 2016
Daniela*

*Araceli Cruz
20/05/16*

[Signature]

[Multiple signatures and stamps on the right margin]



CONFIRMACIÓN que se otorga Licencia por matrimonio de sus hijos/as, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.

- El trabajador podrá usufructuar de un (1) día de licencia por matrimonio de sus hijos/as, y este beneficio podrá ser gozado únicamente el día mismo del enlace.

b) Nacimiento – Adopción :

Es de aplicación lo establecido en la Ley Provincial N° 2592 y legislación complementaria, o la que la modifique o reemplace en el futuro.

De hijos del trabajador/a: diez (10) días corridos posteriores al nacimiento del hijo/a o a partir del otorgamiento de la Resolución Judicial de guarda con fines de adopción.

c) Fallecimiento de familiar:

- Cinco (5) días por cónyuge, conviviente o pariente consanguíneo de primer grado y hermanos;
- Dos (2) días hábiles por parientes afines de primer grado, consanguíneos y afines a segundo grado.

En caso de que el trabajador sea responsable o corresponsable con el difunto de hijos menores de edad, les será concedido treinta (30) días corridos de licencia, a contar a partir del plazo antes estipulado por fallecimiento de familiar y contra prestación del correspondiente.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de trescientos (300) kilómetros por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje, según la escala establecida en el presente Título, contra presentación del certificado de defunción, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria.

d) Enfermedad de un miembro del grupo familiar:

Se concederán hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario para la atención por enfermedad de familiar conviviente.

Se consideran tales a los parientes de cualquier grado que hayan sido previamente denunciados por el trabajador ante el área competente. 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 comprobara con certificado médico la circunstancia.

Excepcionalmente en caso de enfermedad crónica y/o grave de un familiar de primer grado, conyuge o conviviente, el trabajador gozara de la ampliación de la presente licencia o permisos especiales, según corresponda, debiendo acreditarse la necesidad de acompañamiento del trabajador con el certificado médico pertinente.

La autorización y modalidad de esta excepción será establecida por la máxima autoridad de la Organización.

En caso de que el trabajador deba desplazarse a más de trescientos (300) kilómetros por esta circunstancia, se le otorgara de modo excepcional

*Benito Díaz
D. Vieha
Luis García
J. A. C. N.*

*Benito Díaz
Luis García
J. A. C. N.*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



IMPORTE que se copia del presente convenio...

días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación respaldatoria, la cual será de aplicación independiente de la licencia ordinaria.



Artículo 49º: Exámenes por Estudios Universitarios, terciarios y secundarios.

Desde el día de su ingreso, los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a usar esta licencia en los términos establecidos en el artículo 81º del E.P.C.A.P.P..

Cuando la Casa de Estudios se hallare distante, se otorgará en concepto de días de viaje los días, de acuerdo a la escala de distancia establecida en el presente Título, sin que esto afecte a los días de viaje correspondientes a la licencia anual ordinaria. En todo supuesto deberá certificarse la asistencia al lugar declarado con la documentación correspondiente.

Artículo 50º: Asistencia a clases y cursos prácticos.

Desde el día de su ingreso, los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a usar permiso a estos fines en los términos establecidos en el artículo 82 del E.P.C.A.P.P..

Queda exceptuado de la eventual reposición horaria mencionada en el inciso b) de dicho artículo, aquel trabajador que se encuentre cursando sus estudios secundarios, cuyos avances deberá acreditar presentando anualmente un rendimiento académico.

Artículo 51º: Actividades culturales, científicas y deportivas.

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el artículo 84º del E.P.C.A.P.P. y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

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

a) De corta duración.

Si el trabajador fuera comisionado para representar a la Provincia o a "La Organización" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, "La Organización" – siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio – podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera a más de 300 kilómetros del lugar de trabajo, se agregarán de modo excepcional los días de viaje que correspondan conforme la escala establecida en el presente Título. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los trabajadores que ejerzan funciones de entrenadores, directores técnicos, jueces, árbitros y jurados.

En todos los casos, deberá certificarse la permanencia en el destino declarado mediante la correspondiente documentación.

b) De larga duración.

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

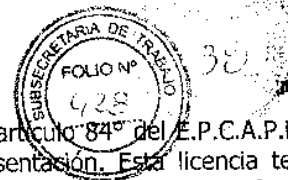
Handwritten signature and notes at the bottom left.

Handwritten signature and notes at the bottom center.

Handwritten signature and notes at the bottom center-right.

Handwritten signature and notes at the bottom right.

Large handwritten signature and notes on the right side of the page.



Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84° del E.P.C.A.P.P., el trabajador no percibirá ingreso por esta representación. Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el período otorgado, o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

Artículo 52°: Licencia por Asuntos Particulares.

Fuera de los casos de licencia contemplados expresamente podrán justificarse excepcionalmente las inasistencias del trabajador motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor. Se concederá hasta dos días por mes y no más de doce (12) días en el año calendario.

Artículo 53°: Licencia por Donación de Sangre, Donación de Órganos o Tejidos.

El trabajador podrá gozar de licencia por el o los días en que haya donado sangre, Órganos o Tejidos, debiendo indefectiblemente acreditar dicha circunstancia con presentación del correspondiente certificado, de conformidad a lo establecido en las Leyes Nacionales vigentes y las que en un futuro las reemplacen.

CAPITULO 4:

Artículo 54°: Licencias para desempeñar cargos electivos o de representación política o gremial en el orden nacional, provincial o municipal.

Consideraciones generales.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo tienen derecho a las siguientes licencias:

- a) Para ocupar cargos electivos o de representación política. Cuando el trabajador de "La Organización" sea electo o designado para ocupar cargos electivos o de representación política a nivel nacional, provincial o municipal y se plantee la incompatibilidad con su función, tendrá derecho a usufructuar de licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato, debiendo reintegrarse a "La Organización" dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido o designado. En los casos que el trabajador de "la Organización" haya sido electo para ocupar cargos de Consejos de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos, se le podrá conceder licencia extraordinaria sin goce de haberes, desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

Handwritten signature: Daniel

Handwritten signature: María Guara

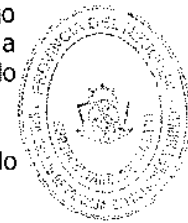
Handwritten signature: María Jones

Handwritten signature: MAYA Alcirca

Vertical handwritten notes and stamps on the right margin.



BIR. NAVARRETE MARIAGITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



b) Para ocupar cargos electivos de representación gremial. El trabajador que fuera electo o designado para desempeñar un cargo de conducción en una entidad gremial reconocida por la Autoridad de Trabajo tendrá derecho a gozar de licencia, desde que la entidad gremial comunique a "La Organización" de su elección y mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse a la misma dentro de los treinta (30) días de finalizado el mismo.

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

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

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

Artículo 55º: Licencia por situaciones de Violencia.

Se otorgará esta licencia con percepción íntegra de haberes a todo trabajador que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las leyes 2212, 2785 y 2786 y sus modificatorias de la Provincia del Neuquén.

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

Los certificados y/o constancias mencionadas precedentemente deben expresar la cantidad de días indicados. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de setenta y dos (72) horas hábiles, ante el Departamento de Recursos Humanos, donde se visará la documentación presentada y se otorgarán los días solicitados.

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

CAPITULO 5:

Artículo 56º: Licencia sin goce de Haberes.

Consideraciones Generales.

Son de aplicación general las normas del E.P.C.A.P.P., y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Handwritten signature and notes on the left margin.

Handwritten signature: Daniela

Handwritten signature: Oscar de los Angeles

Handwritten signature: CANDIA VES

Handwritten signature: MAYA ALCIRA

Vertical handwritten notes on the right margin.



DECLARACION QUE LOS TRABAJADORES...
TERMINACION DE LICENCIA...

DR. INVALENTE MARGARITA...
SECRETARÍA DE FAMILIA Y EDUCACIÓN...
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Para hacer uso de las licencias que se detallan a continuación, el trabajador deberá contar con una antigüedad de doce (12) meses en "La Organización". Si durante el periodo de estas licencias "La Organización" comprobara la desaparición de las causales que originaron las licencias, se dejarán sin efecto las mismas, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.



Handwritten signature.

a) Licencia por Asuntos Particulares Especiales.

En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá hacer uso de licencia, sin remuneración por el término de un (1) año, fraccionable en dos (2) períodos. El término de licencia no utilizado en un decenio no puede ser acumulado a los decenios subsiguientes. Para tener derecho a esta licencia en distintos decenios deberá transcurrir un plazo de 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.

b) Licencia sin Auspicio Oficial.

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

Handwritten signature.

CAPITULO 6:

De las Incapacidades y Discapacidades

Artículo 57°: Registro de Incapacitados y Discapacitados

"La Organización", en su área de Seguridad y Salud, llevará un Registro de Incapacidades producidas como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que comprenderá a todo el personal afectado, con resguardo de los nombres, con el fin de poseer una base de datos tendiente a permitir la realización de estudios estadísticos a ser consultados cada vez que sea necesario cubrir un puesto de trabajo.

"La Organización" observará las leyes de fondo que regulan la materia, en los casos en que exista la necesidad de cubrir cargos pasibles de ser ocupados por personas con discapacidad, atendiendo sus requerimientos ergonómicos y de capacitación.

Artículo 58°: Reubicación y/o readecuación de tareas por incapacidad física o mental

Handwritten signature and notes.

Handwritten signature and notes.

Handwritten signature and notes.

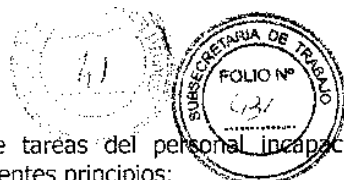
Handwritten signature and notes.

Handwritten signature and notes.

Handwritten signature and notes.

Handwritten signature and notes.

Handwritten signature and notes.



Dr. NAVARRETE MARISANTA
D. 2200 Neuquén, República Argentina
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

La reubicación y/o adecuación de tareas del personal incapacitado o con discapacidad, se ajustará a los siguientes principios:

- Cuando un trabajador comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, padezca una enfermedad profesional o discapacidad sobreviniente que le permita seguir prestando servicios, en caso de que lo amerite, será reubicado en sus funciones, buscando una adecuación de tareas de acuerdo a sus capacidades.
- Cuando se deba proceder a la reubicación y/o readecuación de tareas, se procurará en primer lugar asignar al trabajador funciones dentro del mismo establecimiento o lugar de trabajo. Si allí no existiera esa posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.
- La posible reubicación y/o readecuación de tareas del trabajador será analizada por la Comisión de Condiciones Laborales, la que elaborará un informe describiendo el mejor puesto y lugar de trabajo para dicho trabajador.



Artículo 59°: Evaluación de Incapacidades/Discapacidades. Jubilación por Incapacidad.

La evaluación de las incapacidades o discapacidades será realizada por la Junta Médica constituido en el ámbito del Sistema de Salud de la Provincia del Neuquén, de acuerdo al artículo 3 de la Ley Nacional N° 22.431 y legislación vigente.

En caso de comprobarse la imposibilidad de que el trabajador continúe prestando servicios, corresponderá al mismo iniciar los trámites jubilatorios conforme a normas del Instituto de Seguridad Social del Neuquén.

CAPITULO 7:

Artículo 60°: Fallecimiento del Trabajador

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador en actividad, la persona que perteneciendo al grupo familiar conviviente, o estando a cargo del trabajador, sea designada por éste en su Declaración Jurada Anual, podrá de manera excepcional, ingresar a "La Organización" siempre y cuando cumpla con las condiciones personales de ingreso, con los mismos derechos y beneficios que si hubiera ingresado por concurso.

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

El derecho al ingreso excepcional previsto en este artículo, será ejercido por el beneficiario según el orden de prelación establecido por el trabajador, dentro del plazo noventa (90) días, desde la notificación. Cumplido dicho término caducará el derecho a este beneficio.

El ingreso se producirá en el agrupamiento que corresponda según los estudios y la capacitación del beneficiario, y en el nivel inicial del mismo.

Handwritten signature: Daniela

Handwritten signature: Carlos Juan

Handwritten signature: Mariana

Vertical handwritten signatures and initials on the right margin.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



Una NAVARRETE MANSURINA
Ejecutiva de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

TITULO III

CAPITULO: 1

Artículo 61°: Escalafón Único, Funcional y Móvil

Se define como "Escalafón" al conjunto de agrupamientos y niveles relacionados con las incumbencias, la especialidad, la complejidad y la responsabilidad de las funciones asignadas a cada trabajador.

Artículo 62°: Categorización del Personal

Los trabajadores de "La Organización" comprendidos en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán encuadrados, dentro de los Agrupamientos y Niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Título.

Artículo 63°: Definiciones Básicas del Escalafón Único, Funcional y Móvil

Establézcanse las siguientes definiciones básicas referidas a la clasificación (ordenamiento) dentro del Escalafón único, Funcional y Móvil, el que será representado por una grilla conformado por los Agrupamientos que se identifican por letras (OP, AD, TC y PF) y los Niveles que se identifican por números (1, 2, 3 y 4).

Artículo 64°: Encuadramiento

Es la clasificación por función y la calificación por niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por Agrupamientos (Operativos, Administrativos, Técnicos y Profesionales) y Niveles (1, 2, 3 y 4) siendo el número uno (1) el de menor nivel.

Los distintos niveles integrantes de un Agrupamiento representan la carrera administrativa dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con Niveles de otros Agrupamientos.

Artículo 65°: Encuadramiento por Agrupamientos y Niveles

Es la clasificación y definición de cada uno de los Niveles dentro de cada Agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada Nivel representan los requisitos generales para cada uno de ellos y se le sumaran las condiciones específicas definidas para la función en el Nivel indicado.

AGRUPAMIENTOS

Es la clasificación por tipo de actividad y función por una misma naturaleza y que en este convenio se define como Operativo (OP), Administrativo (AD), Técnico (TC) y Profesional (PF).

NIVEL

Handwritten notes and signatures on the left side of the page, including 'Bermudez' and 'Carrero'.

Handwritten notes and signatures at the bottom left, including 'Carrero' and 'MAYA'.

Handwritten signature and notes at the bottom center, including 'MAYA'.

Large handwritten signature and notes on the right side of the page, including 'MAYA' and 'Alcorta'.



El presente es un documento que forma parte del expediente N° 433

Concepto referido a la función, jerarquía, complejidad y responsabilidad, dentro del respectivo agrupamiento.

DEL NAVARRETE GARRIGUETA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

OP- Operativo:

Comprende todas aquellas actividades relacionadas con los servicios de limpieza, portería, cafetería, vigilancia, conducción de vehículos (choferes) y transporte/acarreo de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares.

También están comprendidas en este agrupamiento todas aquellas actividades de mantenimiento (preventivo y correctivo), que requieren de conocimientos y destreza en el manejo de maquinas y/o herramientas, esfuerzo físico, habilidades manuales o ambas.

AD- Administrativo:

Comprende todas aquellas actividades relacionadas con la identificación, clasificación, manejo y archivo y resguardo de datos y documentos, circulación de normas y el desarrollo de actividades como: la organización, gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendientes al logro de los objetivos del servicio, recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación.

TC- Técnico:

Comprende todas aquellas actividades para las cuales se requiere conocimiento, habilidades o pericias relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas, procesos y procedimiento necesarios para administrar.

PF- Profesional:

Comprende todas aquellas actividades incluidas en el grupo anterior, como asimismo la elaboración y desarrollo de los programas, procesos y procedimientos propios de las actividades de administración, para los cuales se requieren de título de grado cuya incumbencia profesional este relacionada con los objetivos propios de la "Organización".

Descripción de los Niveles por Agrupamiento:

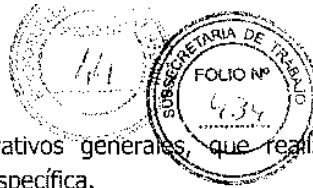
OP- Operativo:

Operativo Inicial: Trabajador con estudios primarios completos y/o estudios de Escuela de Mano de obra especializada o de Artes y Oficios con certificación

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom center]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]



141
141

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

oficial, conocimientos prácticos-operativos generales, que realiza tareas de apoyo o que no requieran habilidad específica.

Operativo: Trabajador con estudios primarios completos y/o estudios de escuelas de mano de obras especializadas o de Arte y Oficios con certificación Oficial, y conocimientos prácticos básicos del oficio que realiza las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencias, requiriendo su desempeño cierta especialización sujeta a control y orientación. Ejecuta tareas rutinarias más complejas y de mayor responsabilidad.

Operativo Especializado: Trabajador con ciclo básico completo y/o estudio de Escuelas de Mano Obras Especializadas o de Artes y Oficios con certificación oficial y sólidos conocimientos teóricos-prácticos del oficio, que realiza las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación, están presentes en un grado elevado de exigencias, requiriendo experiencia y adecuada especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento de los niveles inferiores.

Operativo Superior: Trabajador con estudios secundarios completos Y/o estudios de Escuelas de Mano de Obra Especializada y/u oficios con certificación oficial que realiza las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un mayor grado de exigencias, requiriendo su desempeño una alta experiencia y especialización con sólidos conocimientos afines al puesto. Domina y aplica sus conocimientos en forma permanente, transmite saberes y posibilita el entrenamiento a los niveles inferiores.

AD- Administrativo

Auxiliar Administrativo: Trabajador con secundario completo, posee nociones básicas en tareas administrativas, informáticas y/o nociones de reproducción de documentación, que realiza trabajos de apoyo o que no requieran habilidad específica. Realiza tareas administrativas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía, con supervisión permanente. Serán asistentes inmediatos del sector en que se encuentren afectados. Con poca (o nula) experiencia en su especialidad y cumple la etapa inicial en su formación dentro de la "Organización".

Administrativo: Trabajador con secundario completo, posee conocimientos específicos de los procedimientos administrativos, habilidades para las operaciones informáticas elementales y/o de reproducción de documentación,

Handwritten notes:
141
141
Benedict
Samiela
Vaca

Handwritten notes:
Abuelo
141

Handwritten notes:
141

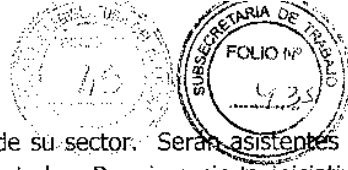
Handwritten notes:
141

Handwritten notes:
141

Handwritten notes:
141

Handwritten notes:
141

Handwritten notes:
141



El presente es copia del original que se encuentra en el expediente.

que puede realizar todas las tareas de su sector. Serán asistentes inmediatos del sector en que se encuentran afectados. Requiere cierta iniciativa sujeta a orientación y está capacitado para interpretar directivas y recibe supervisión frecuente.

Administrativo Especializado: Trabajador con secundario completo con amplia experiencia y capacitación acreditada para el puesto, posee sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos de las normas que rigen la actividad, de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación). Realiza y coordina trabajos generales y especiales de su actividad, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Confecciona y controla la documentación relacionada a distintas áreas.

Administrativo Superior: Trabajador con secundario completo con amplia experiencia y capacitación acreditada para el puesto, que realiza las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado máximo de exigencias, implicando su desempeño la programación, coordinación y supervisión de determinados trabajos y la optimización de los resultados obtenidos.

TC- Técnico

Auxiliar Técnico: Trabajador con título de Técnico Universitario de pre-grado o Terciario que cumple dentro de la "Organización" la etapa inicial de su formación, realizando las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado mínimo de exigencias, implicando la realización de tareas técnicas simples del sector, conocimientos básicos de la especialidad y aplicación de normas técnicas elementales y la realización de tareas semi rutinarias que se realizan de acuerdo con la práctica y uso conforme con normas y métodos pre establecidos.

Técnico: Trabajador con título Técnico Universitario de pre grado o Terciario y experiencia en su especialidad laboral, con habilidad para la operación de métodos y técnicas específicas que se presentan en un grado medio de exigencia, requiriendo su desempeño conocimientos específicos y aplicación de normas técnicas.

Técnico Especializado: Trabajador con título Técnico Universitario de pre grado o Terciario, ambos con orientación afín a las funciones y objetivos de la "Organización", con experiencia en el desempeño de tareas esenciales que desarrollan las tareas en las cuales los requisitos determinados para su

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

Large handwritten signature and stamp on the right side of the page.

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page.

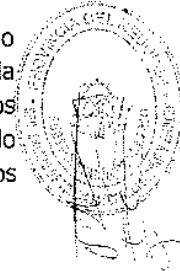


El presente es un documento de carácter confidencial.

Uda. MARIBELTE MARIANO
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE RR.HH.

evaluación están presentes, en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un alto conocimiento de su especialidad.

Técnico Superior: Trabajador con título Técnico Universitario de pre grado o Terciario, ambos con orientación afin a las funciones y objetivos de la "Organización", con experiencia en el desempeño de tareas esenciales. Los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado máximo de exigencia, implicando su desempeño el dominio total de los conocimientos de su especialidad y otras de su sector.



PF- Profesional

Profesional Inicial: Trabajador con Título Universitario de grado con incumbencias afines a los requerimientos de la "Organización" y poca experiencia en las tareas técnicas y metodológicas propias de la especialidad. Cumple la etapa inicial de su formación. Recibe supervisión frecuente en tareas operativas pautadas previamente. Realiza tareas programadas por la superioridad sin ningún grado de autonomía.

Profesional: Trabajador con Título Universitario de grado y experiencia en su especialidad laboral con habilidad para la operación de herramientas informáticas específicas. Conoce las tareas técnicas metodológicas propias de la especialidad y del sector. Recibe supervisión moderada y de carácter general. Asiste en forma ocasional al personal menos experimentado. Se requiere capacidad de ejecución integral de procesos, interpretación de directivas y experiencia en trabajo en equipo. Planifica sus propias tareas con escaso grado de autonomía respecto de decisiones operativas.

Profesional Especializado: Trabajador con Título Universitario de grado con post grado en la especialidad del puesto (el post grado puede ser reemplazado por altos requisitos de capacitación y experiencia). Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un acabado conocimiento de su profesión e implicando supervisión de procesos, coordinación de tareas, orientación de su ejecución y el control de resultados y forma de procedimientos.

Profesional Superior: Trabajador con Título Universitario de grado con post grado, capacitación y experiencia acreditada en la disciplina del área de trabajo en que se desempeña, debiendo tener su formación una estrecha relación con la temática que aborda, con el nivel profesional y responsabilidad inherente.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signatures and notes on the right margin]

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the text area]

Dirección Superior de Relaciones Laborales



Comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado máximo de exigencia, requiriendo el mas alto nivel de conocimiento de su profesión e implicando supervisión, coordinación, orientación y asesoramiento a personal de menor nivel y a superiores en materia de su especialidad.

Artículo 66º: Grilla del Escalafón Único, Funcional y Móvil

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

De conformidad con los conceptos definidos en el presente Capítulo, se establece en "La Organización" el presente Escalafón Único, Funcional y Móvil quedando representado por la siguiente grilla:

Grilla Nivel	AGRUPAMIENTOS			
	OP Operativo	AD Administrativo	TC Técnico	PF Profesional
1	Operativo Inicial	Auxiliar Administrativos	Auxiliar Técnico	Profesional Inicial
2	Operativo	Administrativo	Técnico	Profesional
3	Operativo Especializado	Administrativo Especializado	Técnico Especializado	Profesional Especializado
4	Operativo Superior	Administrativo Superior	Técnico Superior	Profesional Superior

Artículo 67º: Encuadramiento Inicial

Es la ubicación de los trabajadores en el Escalafón Único, Funcional y Móvil conforme a procedimientos y pautas regladas en el Título IV. Simultáneamente y como parte integrante de éste Encuadramiento Inicial se efectuará el reconocimiento de los años de servicios para la liquidación de la Bonificación por Antigüedad y los años de servicios computables en "La Organización" para los casos especialmente consignados en los distintos ítems del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 68º: Ingreso

Dirección Superior de Relaciones Laborales

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



RECEBIÓ en su oficina el día
03/03/2020 a las 10:00 hs. el expediente N°

Dr. NAVARRETE MARGARITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Para que pueda producirse el ingreso a "La Organización" es condición indispensable la existencia previa de la vacante en la misma.

La vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera:

- Por concurso interno dentro de "La Organización"
- Por concurso interno en el ámbito de la Administración Pública Provincial
- Por concurso abierto

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

Artículo 69°: Carrera Administrativa

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

- Igualdad de oportunidades;
- Transparencia en los procedimientos;
- Capacitación y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "La Organización";
- Evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeños para el avance en la carrera, en función de los términos que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo;
- La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera;
- Aplicación del Régimen de Concursos, en los supuestos que corresponda.

La carrera administrativa será a través de:

- Promoción Horizontal;
- Ascenso Vertical;

Artículo 70°: Ascenso Vertical

Es la progresión del trabajador en los distintos niveles y agrupamientos.

Para que se pueda producir el Ascenso Vertical, es condición indispensable la existencia previa de la vacante en "La Organización", que deberá ser cubierta mediante el Régimen de Concursos.

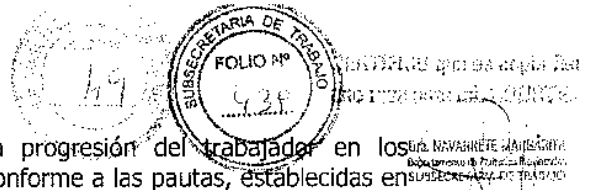
- Cambio de Nivel: es la progresión del trabajador en los distintos niveles dentro de un mismo agrupamiento.
- Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un nivel de un agrupamiento distinto de origen.

Artículo 71°: Promoción Horizontal

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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

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



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

La promoción se realizará sobre la base de la evaluación de desempeño y se llevará a cabo cada dos (2) años en la fecha que establezca el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

- Se valoriza el desempeño del trabajador en función de su Evaluación de Desempeño y si la misma resultara igual o superior a sesenta (60/100) puntos, se procede a promocionarlo al Tramo siguiente.
- Las evaluaciones de desempeño se realizarán anualmente, conforme a lo establecido en el procedimiento consignado en el Título IV.
- Para el caso que no exista ninguna evaluación de desempeño o no exista en el segundo año evaluación de desempeño del tramo, el trabajador será promovido automáticamente.
- Cuando "La Organización" haya realizado las dos evaluaciones de desempeño correspondientes al tramo sometido a evaluación, se adoptará el promedio de ambas, que deberán ser igual o mayor a sesenta puntos (60/100).
- Los porcentajes alcanzados por cada trabajador en cada tramo son acumulativos y de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascenso. Se calculará sin acumulaciones previas a la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO 2: ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA

Artículo 72º:

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

CATEGORIAS ESCALAFORIAS							
Agrupamiento	Nivel						
PF	PF4	PF3	PF2	PF1			
TC		TC4	TC3	TC2	TC1		
AD			AD4	AD3	AD2	AD1	
OP				OP4	OP3	OP2	OP1
Básico (\$)	12.561,74	11.163,95.-	9.766,16.-	8.368,37.-	6.970,58.-	5.572,79.-	4.175.-
Coefficiente salarial	3,0088	2,6740	2,3392	2,0044	1,6696.-	1,3348.-	1
Relación salarial	0,3348	0,3348	0,3348	0,3348	0,3348	0,3348	0,00

Handwritten signature: Daniel...

Handwritten signature: ...

Handwritten signatures: ...

Dirección Superior de Relaciones Laborales



DECLARACION que en copia del
DIA 17 DE JUNIO DE 2016.

Dra. NAVARRETE TAMBORETTI
Especialista en Recursos Humanos
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

CAPÍTULO 3: BONIFICACIONES Y ADICIONALES

Artículo 73º: Consideraciones Generales.

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo trabajador convenionado, salvo aquellas excepciones expresamente establecidas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 74º: Bonificaciones remunerativas.

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

- a) Zona desfavorable;
- b) Zona Geográfica (inhóspita);
- c) Sueldo anual complementario;
- d) Aportes y Contribuciones previsionales y Asistenciales;

Artículo 75º: Zona Desfavorable.

Sera de aplicación lo establecido por el Estado Provincial para todo trabajador de la Administración Pública Provincial.

Artículo 76º: Adicional Zona Geográfica.

Sera de aplicación lo establecido por el Estado Provincial para todo trabajador de la Administración Pública Provincial.

Artículo 77º: Antigüedad.

La Bonificación por Antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos como doce (2.12%) del básico del mínimo nivel del agrupamiento OP el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista el trabajador, por cada año de servicio.
 $Antigüedad = ((básico OP1 * 0,0212) + (básico trabajador * 0.006)) * años de servicio.$

Se reconocerán a los efectos del pago de la presente bonificación el tiempo que efectivamente el trabajador haya prestado servicios en la Administración Pública Nacional, Provincial y Municipal.

Artículo 78º: Título.

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

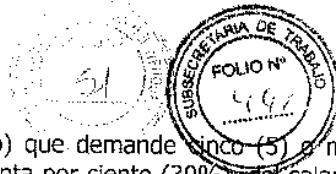
*Andrés
Bermudez
Dezeta*

*Trabajo
Código para
una*

*Andrés Luis
Cisneros
OPEN*

*Andrés Luis
Cisneros*

*María Alicia
Spola*



El presente es un copia del documento original.

- A) Título Universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%), del salario básico de su categoría.
- B) Título Universitario (de grado) que demande un mínimo de tres (3) y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del Salario Básico de su categoría.
- C) Título de Pre-grado, Tecnicatura o estudio superior de validez oficial que demande hasta tres (3) años, el veinte por ciento (20%) del Salario Básico de su categoría.
- D) Título de nivel Técnico-secundario: el dieciocho por ciento (18%) del Salario Básico de su categoría.
- E) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15%) del Salario Básico de su categoría.
- F) Ciclo básico secundario: el diez por ciento (10%) del Salario Básico de su categoría.
- G) Certificado de estudios Post-primario, extendidos por Organismos No Gubernamentales, privados, supervisados oficialmente, o internacionales, con duración no inferior a tres (3) meses y/o doscientas (200) horas cátedras, el siete con cincuenta centésimos por ciento (7,5%) del salario básico de su categoría.

DR. NAVARRETE BARRIO
Secretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



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

En todos los casos, se entiende como categoría la que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de éste Título.

Los porcentajes que se detallan a continuación serán adicionados al porcentaje de la Bonificación por título universitario de acuerdo al siguiente detalle:

- a) Título Magister o Doctorados: el cinco por ciento (5%).
- b) Título de Postgrado y/o Especialización: el tres por ciento (3%).

Artículo 79°: Promoción Horizontal

Es la compensación salarial del trabajador por su desempeño en el mismo nivel, conforme art. 71. Se mide por Tramos (períodos de dos (2) años) y cada tramo representa el cuatro por ciento (4%) del Salario Básico que le corresponde al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el Capítulo 2 de éste Título.

Artículo 80°: Bonificación Especial Registro Civil y Capacidad de las Personas.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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

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



DECLARACION que se acompaña con
CARGO EN LA ORGANIZACION

Dña. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Recursos Humanos
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

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

- A) Agrupamiento Profesional: 70% del salario básico de la Categoría PF4.
- B) Agrupamiento Técnico: 70% del salario básico de la Categoría TC4.
- C) Agrupamiento Administrativo: 70% del salario básico de la Categoría AD4.
- D) Agrupamiento Operativo: 70% del salario básico de la Categoría OP4.



Artículo 81º: Sueldo Anual Complementario.

Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial vigente en la materia.

Artículo 82º: Horas Extraordinarias.

Serán abonadas por "La Organización", previa autorización correspondiente, a todo trabajador convenionado, excepto los Cargos de Conducción, de acuerdo a lo establecido en el Título II: "Jornada Laboral. Francos. Feriados"; y a los siguientes criterios:

- a) La retribución por horas de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración regular, total permanente mensual del trabajador, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horarios normal de labor, por veinte (20) días, por la jornada laboral de siete (7) horas diarias.
- b) La retribución por hora establecida en el inciso anterior, se bonificará con los porcentajes que en cada caso se indica, cuando la tarea extraordinaria se realice:
 - b.1- Entre las 22:00 y 6:00 horas: Cien por ciento (100%).
 - b.2- En domingos o feriados y sábados después de las 13:00 horas: Cien por ciento (100%).
 - b.3- En días sábados hasta las 13:00 horas y no laborables: Cincuenta por ciento (50%).
 - b.4- De lunes a viernes, después de la jornada laboral: hora normal.
- c) No procederá el pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las que podrán acumularse mensualmente para completar ese lapso.
- d) Se considera Salario Habitual Mensual a la remuneración habitual total y permanente mensual conformada por el Salario Básico más las Bonificaciones Remunerativas.

Handwritten signature: Bernués Demarela

Handwritten signature: Margarita Navarrete
Handwritten signature: [illegible]
Handwritten signature: [illegible]

Artículo 83º: Metodología de pago de la Retribución por Vacaciones.

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten signature: [illegible]

Handwritten signature: [illegible]



El presente es copia del original que se encuentra en el expediente

Era NAVARRETE MARISABITA
Vicepresidente de la Comisión de Negociación Colectiva
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Procedimiento de Calculo:

- a) Para la base de cálculo del pago de la licencia anual ordinaria, se tomarán los conceptos habituales, variables o extraordinarios, remunerativos que perciba el trabajador, excluidos el adicional zona desfavorable y zona inhóspita. La suma de estos conceptos se dividirá por veinte (20).
- b) Para 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.
- c) Al monto determinado para la retribución de vacaciones, se le adicionará las bonificaciones por zona desfavorable y zona inhóspita en caso de corresponder.
- d) En el mes que se liquiden las vacaciones, en el recibo de haberes deberá reflejarse inequívocamente, la diferencia entre los días de licencia liquidados cuyo denominador es veinte (20) y los días laborados cuyo denominador es treinta (30), representando esta diferencia, la retribución prevista en el Convenio Colectivo de Trabajo.
- e) La cantidad de días de vacaciones a liquidar incluirá los días de viaje usufructuados.



Artículo 84°: Indemnización por Vacaciones No Gozadas.

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

Artículo 85°: Extinción de la relación laboral.

La base de cálculo para las vacaciones no gozadas será la remuneración mensual vigente en oportunidad de la extinción laboral conforme al puesto de trabajo, de nivel y agrupamiento encuadrado al momento de su devengamiento. Dicha remuneración mensual se dividirá por veinte (20) y se multiplicará por la cantidad de días de la licencia anual ordinaria no usufructuada.

Bonificaciones No Remunerativas.

Artículo 86°: Asignaciones Familiares.

Será de aplicación lo establecido por la normativa provincial vigente en la materia.

Artículo 87°: Compensación por Refrigerio.

Bernardo Demela

Carrión
Carrión

Carrión
Carrión

Maria Navarrete
Maria Navarrete
Maria Navarrete



DECLARACIÓN que se copia del que hizo ante el JUBILADO

"La Organización" garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual proveyerá los medios necesarios a fin de su cumplimiento. En caso que "La Organización" se vea imposibilitada de proveer el refrigerio o por necesidad debidamente justificada, abonará a los trabajadores una compensación mensual no remunerativo ni bonificable correspondiente al 15% Básico de la categoría OP1. Los trabajadores contarán con un plazo de 30 minutos como máximo para hacer uso del refrigerio el que podrá fraccionarse.

Dr. NAVAJETA, DANIELA
Doc. Lic. en la Especialidad de
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



Artículo 88°: Bonificación por Jubilación.

El trabajador que acceda a la jubilación ordinaria percibirá una compensación especial según la siguiente escala:

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

La base para el cálculo de la compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta correspondiente a los tres (3) meses anteriores a la fecha establecida para la desvinculación laboral del trabajador (excluidos los adicionales no remunerativos), a fin de acogerse a la jubilación ordinaria.

Artículo 89°: Aportes y Contribuciones

Los aportes y contribuciones patronales y personales sobre las remuneraciones de los trabajadores incluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, destinados al sistema previsional y al sistema asistencial, se efectuará al Instituto de Seguridad Social del Neuquén (ISSN).

A tales efectos, será de aplicación lo dispuesto por el Poder Ejecutivo Provincial para los trabajadores de la Administración Pública Provincial.

CAPITULO 4:

Artículo 90°: CARGOS DE CONDUCCION

Ocupar un Cargo de Conducción Implica, en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico-funcionales que le asigne "La Organización" y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria,

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Large handwritten signature and notes on the right margin]

[Handwritten notes at the bottom left]

[Handwritten notes at the bottom center]

[Handwritten signature and notes at the bottom center]

[Handwritten notes at the bottom right]



TRABAJADOR QUE OCUPA CARGO DE CONDUCCIÓN...

desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, la cual podrá prolongarse a fin de cumplir los compromisos asumidos por "La Organización" en las funciones que le competen.

Artículo 91º: Régimen Aplicable

Los trabajadores accederán a los Cargos de Conducción por el Régimen de Concursos, que tendrán una duración de tres (3) años. Percibirán además de la "Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción" (RFC), el resto de las Bonificaciones Remunerativas y No Remunerativas establecidas en este Título, salvo las expresamente excluidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 92º: Cargos de Conducción Convencionados

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo la conducción quedará compuesta por:

- a) Director: contara con un mínimo de dos (2) Jefaturas de Departamento a cargo.
b) Oficial Público Titular
c) Oficial Público Adjunto
d) Jefe de Departamento: contara con un mínimo de cuatro (4) trabajadores a cargo o una jefatura de división.
e) Jefe de División: contará con un mínimo de tres (3) trabajadores a su cargo o una (1) jefatura de Sección.
f) Jefe de Sección: contará con un mínimo de dos (2) trabajadores a cargo.

Artículo 93º: Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC)

El trabajador que ocupe un Cargo de Conducción percibirá esta Bonificación Remunerativa Bonificable por zona. Dicha Bonificación se calculará sobre el salario básico del Nivel 4 Profesional (PF4), conforme los porcentuales graficados y expuestos a continuación:

Table with 2 columns: CARGO and BONIFICACION. Rows include DIRECTOR (45%), OFICIAL PÚBLICO TITULAR (35%), OFICIAL PÚBLICO ADJUNTO (25%), JEFE DE DEPARTAMENTO (35%), JEFE DE DIVISION (15%), and JEFE DE SECCION (10%).

Artículo 94º: Subrogancia

En caso de ausencia transitoria de un trabajador que ocupe un Cargo de Conducción, la autoridad máxima de "La Organización" designara un reemplazante con carácter de subrogante, el que podrá ser propuesto por el Jefe inmediato Superior, conforme el orden de mérito de existir concursos previos.

Handwritten signatures and notes scattered throughout the page, including names like 'Borromeo', 'Damián', 'MAYRA ALKIRA', and 'MAYRA ALKIRA'.



Por Tercera vez de cargo del cargo por el 1-0-2012

Si la ausencia del titular del Cargo de Conducción supera los treinta días (30) corridos, quien subrogue este cargo tendrá derecho a percibir la Bonificación por Responsabilidad Funcional por Conducción (RFC) desde el primer día de ocupación del cargo.

Se deja expresamente excluido de la presente Bonificación al Cargo de Conducción Oficial Público (Titular y Adjunto), quien percibirá la Bonificación Convalidación Registral.

Artículo 95º: Bonificación Convalidación Registral (BCR)

En caso de ausencia del Oficial Publico Titular, en aquellas oficinas del Registro Civil que no cuenten con Oficial Publico Adjunto, la Dirección Provincial designará mediante norma legal, un trabajador que lo reemplace durante dicha ausencia. Solo se podrá designar a personal encuadrado en los Agrupamientos AD, TC y PF.

En este caso se abonará por día de reemplazo el tres coma treinta y tres por ciento (3,33%) diario, calculado sobre la Bonificación de Conducción del Oficial Publico Titular establecido en el artículo Nº 93 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

De manera excepcional se podrá reemplazar al Oficial Publico Titular, aun contando la Oficina Seccional con Oficial Publico Adjunto, cuando por razones de fuerza mayor, ambos se ausenten. Se deberá acreditar debidamente la ausencia de ambos.

La presente será reglamentada por la Comisión de Relaciones Laborales de acuerdo a sus competencias.

Artículo 96º: Bonificación extraordinaria de Registro Único de la Localidad (RUL)

En aquellas localidades donde exista solo una Oficina Seccional del Registro Civil y Capacidad de las Personas, el Oficial Publico que se encuentre a cargo de la misma, percibirá una compensación extraordinaria del quince por ciento (15%) mensual, calculado sobre la Bonificación de Conducción del Oficial Público Titular, establecida en el artículo 93 del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Benitez Daniela

[Handwritten signature]

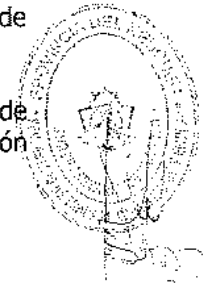
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]





PROVINCIA DEL NEUQUÉN
GOBIERNO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN
SECRETARÍA DE ECONOMÍA, PRODUCCIÓN E INDUSTRIA
SUBSECRETARÍA DE RECURSOS HUMANOS

regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
Las retenciones de cada mes deberán depositarse hasta el día quince (15) del mes siguiente.
Quedan exceptuados de esta contribución, aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

DR. NAVAHETE MARGARITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



Artículo 102º: Publicidad Gremial

"La Organización" facilitará al gremio la difusión y publicidad de la información generada por el mismo. A tal efecto colocará en espacios visibles de circulación del personal, vitrinas de uso exclusivo de los Sindicatos.
La utilización de las vitrinas se ajustará a los aspectos formales que convengan entre "La Organización" y los representantes gremiales.

Artículo 103º: Licencia Gremial

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

Artículo 104º: Reconocimiento de Delegados Gremiales. Permisos Gremiales.

"La Organización" otorgará a cada uno de los delegados un crédito mensual de 40 horas no acumulativo en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento.

Artículo 105º: Trabajadores designados en Comisiones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo. Permisos

"La Organización" instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados como miembros de las Comisiones establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo a fin de garantizar el cumplimiento efectivo de las tareas encomendadas, conforme se reglamenten oportunamente.

Artículo 106º: Espacio físico

"La Organización" dispondrá para uso del Sindicato que posea mayor representatividad en la misma, una oficina funcional, adecuada y segura con espacio y medios adecuados (conectividad telefónica e internet) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los trabajadores de "La Organización". El espacio se ubicará en el edificio de la sede central.

[Handwritten signature]
Bernardo Daniela

[Handwritten signature]
Cecilia de la Cruz
Cecilia de la Cruz
Cecilia de la Cruz

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
Ricardo

[Handwritten signature]
Margarita Navahete
Margarita Navahete



Elaborado por el equipo de la Subsecretaría de Recursos Humanos

Del NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

**CAPITULO 2:
REGIMEN DE ASCENSOS Y PROMOCIONES ESCALAFONARIAS
(R.A.P.E.)**

Artículo 107º: Consideraciones Generales:

La elaboración del Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias (RAPE) estará a cargo de "La Organización". Para su elaboración deberá tener en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad, transparencia y equidad; como así también las normas del presente Convenio Colectivo de Trabajo y EPECAPP.

Plazos de elaboración:

El proyecto del RAPE deberá estar elaborado y comunicado a la CIAP en un plazo que no supere los ciento ochenta días (180 días) hábiles a partir de la puesta en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Contenido:

El RAPE tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos verticales y promociones horizontales, dentro del escalafón único funcional y móvil desarrollado en el Título III de este Convenio Colectivo de Trabajo. Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimientos y pautas para la evaluación de desempeño, como así también consideraciones para el reconocimiento de idoneidad y empirismo.

Los trabajadores de la Organización que presten funciones a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, tendrán la posibilidad de participar en los Concursos que se implementen para el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias dispuestas en este convenio, aun cuando no cuenten con los títulos o nivel académico para los agrupamientos operativo y administrativo.

Artículo 108º: Evaluaciones de Desempeño. Elementos valorativos básicos.

A los efectos de Ascensos y/o Cambios de Agrupamiento, son elementos básicos a considerar para la valoración de los antecedentes del trabajador:

1. Estudios cursados y títulos obtenidos
2. Capacitación alcanzada y cursos realizados
3. Evaluación de desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro de la "Organización".
4. Reconocimiento de idoneidad y empirismo, si correspondiera.
5. Evaluación concreta – mediante examen teórico y/o práctico de la capacitación del trabajador para tareas y responsabilidades correspondientes al nuevo encuadramiento.

[Handwritten signature]

Bernabé Daniels

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

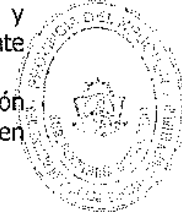
[Handwritten signature]



Artículo 109º: Procedimiento para las Evaluaciones de Desempeño

1. Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán anualmente, y mantendrán su vigencia hasta la elaboración de la siguiente evaluación general anual.
2. Se deberá medir el Desempeño de cada trabajador en función de la valoración ponderada de distintos atributos, siendo cien (100) el universo total máximo del puntaje individual.
3. Se deberán incorporar las pautas establecidas en Título III.
4. La primera Evaluación de Desempeño de carácter general se realizará durante el primer año en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
5. Si la organización no realizara la evaluación anual, el trabajador obtendrá una calificación de sesenta puntos (60/100) o el mismo puntaje de la última evaluación si esta fuera superior.

DR. ROXANAITE MARIAGUTI,
Ejecutiva de Política y Promoción
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



Artículo 110º: Pautas para las Evaluaciones de Desempeño

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y las promociones horizontales.

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

1. Que se disponga de registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.
2. Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por personal de igual o superior incumbencia que el evaluado.
3. Que se considere adecuadamente el desempeño del trabajador evaluado en el o los puestos de trabajo por los que hubiera transitado.
4. Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel.
5. Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel del escalafón profesional.

Bernardo Davila

CAPITULO 3: DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 111º: Disposiciones Transitorias:

Son todas las disposiciones que hacen a la efectiva implementación del presente Convenio Colectivo de Trabajo. Quedan comprendidas las tareas de las Comisiones y todas las acciones conducentes a tal fin.

Comisión de Negociación

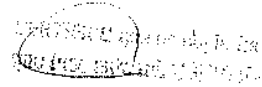
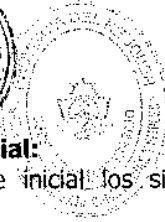
Comisión de Negociación

Comisión de Negociación

Comisión de Negociación

Comisión de Negociación

Dirección Superior de Relaciones Laborales



DR. MARIBRETE GARRAÑA
DIRECTORA GENERAL DE RELACIONES LABORALES
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



Artículo 112º: Pautas para el Encuadramiento Inicial:

Se tomará como criterios al momento del encuadre inicial los siguientes parámetros:

1. Función que desarrolla el trabajador al momento del encuadre inicial.
2. Antecedentes Laborales en la Administración Pública Provincial.
3. Antigüedad en la Administración Pública Provincial considerando prioritariamente la antigüedad en "La Organización".

Artículo 113º: Procedimiento para el Encuadramiento Inicial

Para este encuadramiento rigen todos los procedimientos y pautas establecidos en el Título III y los que a continuación se detallan:

Dentro del plazo de diez (10) días hábiles de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, cada trabajador deberá actualizar la documentación de su legajo personal, ante la dirección de Recursos Humanos o la que en un futuro la reemplace, a fin de contar con dicha documentación al momento del encuadramiento inicial.

Dentro de los treinta días (30 días) hábiles de la publicación de la ley que aprueba el presente Convenio Colectivo de Trabajo, la "Organización" presentará a la CIAP el encuadramiento inicial de todos los trabajadores convenionados.

Recibido el encuadramiento dentro de los treinta días (30 días) hábiles posteriores procederá a su evaluación de conformidad con lo establecido en el Título III y IV, solicitando a la Organización las ampliaciones y/o aclaraciones que estime convenientes.

Cuando se analice el encuadramiento de los integrantes de la CIAP, este deberá ser reemplazado solo en esa circunstancia por su suplente a fin de mantener la objetividad de su encuadramiento y el derecho a la impugnación previsto en la presente cláusula.

Cumplido el plazo de evaluación del encuadramiento inicial, la "Organización" procederá a efectuar las notificaciones dentro de los diez días (10 días) hábiles posteriores quienes podrán impugnar su encuadre (agrupamiento/nivel) dentro de los diez días (10 días) hábiles contados a partir de su notificación.

La CIAP en un plazo de treinta días (30 días) hábiles deberá emitir y comunicar al impugnante su dictamen final.

Vencido este último plazo, la CIAP elevará a la Organización para su aprobación final el encuadramiento inicial.

Sin perjuicio de la vía de impugnación mencionada precedentemente, el trabajador que se considera afectado podrá recurrir la decisión por la vía administrativa y/o judicial correspondiente.

Artículo 114º: Pauta Específica para los Agrupamientos Administrativo y Operativo.

Bernández Demiche

Verónica
Viced
Coordinadora

Roberto Díaz
ANSA
JAN

[Signature]
ATE

[Signature]
ATE

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]
ATE

[Signature]
ATE



DECLARACIÓN que se otorga por este acto a los trabajadores que se detallan a continuación:

Para el encuadre inicial de los trabajadores de la organización que presten funciones a la fecha de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en los distintos niveles del agrupamiento administrativo y operativo, se tomara en cuenta el empirismo e idoneidad, subsanando los requisitos de formación académica correspondiente a cada nivel.

Artículo 115º: Retribución Anual por Licencia Ordinaria. Pago.

Este beneficio comenzará a regir a partir de la Licencia generada desde la entrada en vigencia de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 116º: Cronograma de Concursos para Cargos de Conducción.

Se establece un plazo máximo de doce (12) meses para la realización del cronograma de concurso para los cargos de conducción. Dicho plazo se computará a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 117º: Pago de Bonificación por Responsabilidad de Cargo de Conducción.

- a) Hasta tanto no entre en funciones el titular del cargo de conducción ganador del concurso, no tendrá derecho a percibir la bonificación referida.
- b) El trabajador que accede u ocupe un cargo de conducción de los comprendidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, en situación distinta a la del titular del mismo por no haber concursado el cargo, no tendrá derecho ni percibirá la bonificación por responsabilidad de cargo de conducción. Asimismo no será exigible la carga horaria relacionada con el mismo.
- c) Quedan excluidos de lo expresado en el inciso b) el personal convenionado que sea designado como Oficial Publico Titular y Adjunto.

Artículo 118º: Compensación Especial:

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida la Organización asegurara la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada del vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre-convenio y los importes brutos pos-convenio, ambos en cargos base.

De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación se procederá de la siguiente manera: se abonará al trabajador en concepto de complemento garantizado, con carácter bonificable y remunerativo, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, de acuerdo a las condiciones establecidas en el párrafo segundo, el cual será absorbido por futuros aumentos y/o por bonificaciones asignados con posterioridad al encuadramiento inicial.

Artículo 119º: Clausula Especial

[Handwritten signatures and notes in the left margin: "Berges de la...", "Cecilia...", "Amanda..."]

[Handwritten signatures and notes in the right margin: "11/11/2014", "11/11/2014", "11/11/2014", "11/11/2014"]

[Handwritten signature in the center: "11/11/2014"]

Dirección Superior de Relaciones Laborales



Este documento que se copia sin fines de lucro...

Los trabajadores que se encuentren prestando servicios en la "Organización" y no hubieran obtenido la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo y no hubieran obtenido el derecho a la estabilidad, la adquirirán de manera automática con la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Artículo 120º: Encuadramiento Inicial

Todo el personal de planta permanente y transitoria de la Dirección Provincial de Registro Civil y Capacidad de las Personas, al momento de entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, será encasillado en oportunidad del encuadre inicial.

Artículo 121º: Salario Básico

Se establece como salario mínimo de la estructura salarial básica para el agrupamiento de Operativo 1 (OP 1) la suma de cuatro mil y ciento setenta y cinco (\$ 4.175.-) a partir del 01 de enero de 2017.-

Artículo 122º: Aplicación del Convenio

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir del 01 de enero de 2017.

CAPITULO IV: DISPOSICIONES DE FORMA

Artículo 123º: Disposiciones formales

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

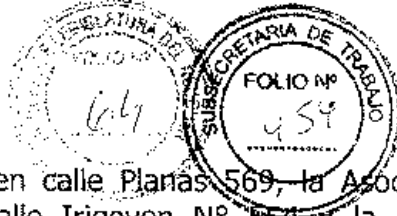
Artículo 124º: Integración de la Comisión Conciliatoria en Conflictos Laborales.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Provincial Nº 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 Convenio Colectivo de Trabajo.

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

Artículo 125º: Constitución de domicilio

Dirección Superior de Relaciones Laborales



CONFIRMAR que en el presente documento se firmó...

La "Organización" constituye domicilio en calle Planas 569, la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen N° 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) en calle Salta N° 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

DR. NAVARRETE MARGARITA
Subsecretaría de Recursos Humanos
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 126º: Competencia judicial

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

Artículo 127º: Cantidad de ejemplares

Se firman cuatro (4) ejemplares a un mismo tenor y a un solo efecto: uno (1) para los Representantes del Poder Ejecutivo Provincial, uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.), uno (1) para la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y uno (1) para la Subsecretaría de Trabajo.-

Antes



Salta

Antonio...
Carlos...
Vica

Antonio...
Camila...
Vina

[Signature]
[Signature]

[Signature]
Mónica...
A.T.E.

[Signature]
[Signature]
[Signature]
A.T.E.

[Signature]
Bernardo...

[Signature]
[Signature]
A.T.E.

[Signature]
[Signature]
[Signature]

[Signature]
[Signature]