

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## SUBSECRETARIA DE TRABAJO



Dirección Superior de Relaciones Laborales

(0299) 4493943 | [www.economiangn.gov.ar](http://www.economiangn.gov.ar)  
Avenida del Trabajador 650 - (C.P. 8300) | Neuquén capital



GOBIERNO DE LA PROVINCIA DEL NEUQUÉN

MINISTERIO DE TRABAJO, DESARROLLO SOCIAL Y SEGURIDAD SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

NEUQUÉN PROVINCIA

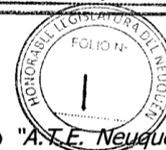
JUNTOS PODEMOS MÁS

**CEDULA DE NOTIFICACION**

Ref. Expte N° 7120-001447/2017.-

A la Honorable Legislatura De la Provincia de Neuquén Neuquén Capital

Expte. N° 0-60/2019



Me dirijo a Ud., en relación al Expediente de referencia caratulado "A.T.E. Neuquén s/solicitud reapertura negociación paritaria C.C.T. Subsecretaria de Trabajo", con el objeto de correrle traslado de Resolución N°005/2019, de fecha 08.05.2019, de la Subsecretaria de Trabajo de la Provincia del Neuquén y copia certificada del texto ordenado del convenio colectivo de trabajo, para el personal de la Subsecretaria de Trabajo Neuquen, para su conocimiento y tratamiento, todo conforme a lo normado por el Art 10 de la ley 1974.

Se adjunta copia certificada de la resolución 005/2019, precedentemente citada y copia certificada CCT.(t.o).-

QUEDA UD., DEBIDAMENTE NOTIFICADO.

**Neuquén, 14 de mayo de 2019.-**

Son fs.58, útiles.-



*Dr. José Ernesto Seguel*  
Subsecretario de Trabajo  
Provincia del Neuquén



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

Procediendo en consecuencia a dejar copia de la presente firmando SI/NO de conformidad de lo que doy fe.

NEUQUEN, \_\_\_\_\_ siendo las \_\_\_\_\_ Hs

\_\_\_\_\_  
Interesado

\_\_\_\_\_  
Sello y firma del funcionario Actuante



Dirección Superior de Relaciones Laborales

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

**RESOLUCIÓN Nº 005/2019.-  
Neuquén, 08 de Mayo de 2019.-**



**VISTO:**

El Expediente N°7120-001447/2017 caratulado "ATE NEUQUEN S/SOLICITUD REAPERTURA NEGOCIACIÓN PARITARIA C.C.T. SUBSECRETARIA DE TRABAJO", Ley Provincial N°1974 (T.O.), Decreto Reglamentario N°1085/2007; Ley Provincial N°2939, y;

**CONSIDERANDO:**

Que por Decreto N°1782/17 de fecha 27 de Octubre de 2017, el P.E.P., convoca a negociación colectiva paritaria sectorial de los trabajadores de Subsecretaría de Trabajo, a los efectos de revisar y modificar contenidos del Convenio Colectivo de Trabajo vigente, Ley Provincial 2939;

Que mediante Resolución N° 021/17, de fecha 24 de Noviembre de 2017, el Subsecretario de Trabajo, RESUELVE DISPONER la reapertura del Procedimiento de Negociación Paritaria Sectorial, con ámbito de aplicación "Personal de Subsecretaría de Trabajo Neuquén - Ley Provincial N° 2939", requiriéndole a la Dirección de Recursos Humanos, dependiente de la Secretaría de Gestión Pública, informe en plazo de ley el número total de trabajadores involucrados en el proceso de negociación paritaria, detallando las entidades sindicales y sus afiliados cotizantes en dicho ámbito de aplicación sectorial, conforme lo determina el Decreto reglamentario N°1085/2007 artículo N°2;

Que a fs. 11 de autos, luce nómina de personal emitida por la Dirección Provincial de Asistencia Técnica y Recursos Humanos del Ministerio de Gobierno y Justicia;

Que a fs. 12/13 de autos, con fecha 21 de Diciembre de 2017, lucen cédulas de notificación y traslado (ATE – UPCN), de Resolución N°021/17 y de la nómina de personal emitida por la Dirección Provincial de Asistencia Técnica y Recursos Humanos del Ministerio de Gobierno y Justicia, a los efectos de su conocimiento y para que dichas asociaciones sindicales puedan emitir objeciones a dicha nómina, tal cual es su derecho conforme a la normativa vigente;

Que vencido el plazo de ley, no obran objeciones por parte de las asociaciones sindicales A.T.E – U.P.C.N., respecto de la nómina de personal emitida por la Dirección Provincial de Asistencia Técnica y Recursos Humanos del Ministerio de Gobierno y Justicia;

Que a fs. 15/16 de autos, con fecha 05 de enero de 2018, lucen cédulas de notificación para que las asociaciones sindicales A.T.E. – U.P.C.N., designen representantes paritarios;

Que a fs. 18 de autos, la asociación sindical A.T.E., solicita se convoque a la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P.P.);

Que a fs.19 de autos, se da contestación al pedido de la asociación sindical A.T.E., y se le reitera que deberá designar tres (3) miembros paritarios titulares y suplentes, a fin de conformar la mesa paritaria;

MARÍA INÉS MARTÍNEZ  
A.C. DIRECCIÓN GENERAL DE DESPACHO  
Y MESA DE ENLACE Y SALIDAS  
SUBSECRETARIA DE TRABAJO



Dirección Superior de Relaciones Laborales



Que a fs.20 de autos, se reitera cedula de notificación a la asociación sindical U.P.C.N., a fin de que designe dos (2) miembros paritarios titulares y suplentes, a fin de conformar la mesa paritaria;

Que a fs. 21/22 de autos, luce nómina de representantes paritarios titulares y suplentes designados por las asociaciones sindicales A.T.E. – U.P.C.N.;

Que a fs. 23/24/25 de autos, lucen sendas notificaciones efectuadas por la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia de Neuquén, convocando a las partes (obrero y empleadora), a constituir la Comisión Paritaria y dar inicio al proceso de negociación colectiva paritaria el día 09/04/2018, en sede de la Subsecretaría de Trabajo, sito en calle Rivadavia N° 42 de la Ciudad de Neuquén;

Que a fs. 26/27 de autos, con fecha 05 de abril de 2018, luce Decreto N°0395/18, del Poder Ejecutivo Provincial, designando representantes paritarios por la parte empleadora;

Que a fs. 29 de autos, luce acta con fecha 09/04/2018, mediante la cual se constituye la Comisión Paritaria Sectorial y se da inicio al proceso de negociación colectiva paritaria, designándose Presidente de Dicha Comisión al Sr. Javier Labrin, entre otras cosas debatidas y acordadas;

Que por lo demás, y luego de un intenso período de debate, intercambio de opiniones, y negociación llevada a cabo por las partes en sendas reuniones de comisión, conforme lo establecido por la normativa vigente, esto es Ley Provincial N°1974; Decreto Reglamentario N°1085/2007, Ley Provincial N°1284, su modificatoria Ley Provincial N°3002; y reglamento interno establecido por la Comisión Paritaria, las partes, constituidas en Comisión Paritaria soberana, han arribado a la concreción de un texto ordenado para la modificación del Convenio Colectivo de Trabajo para los trabajadores de la Subsecretaria de Trabajo, Ley Provincial 2.939;

Que los agentes negociadores han aprobado en su totalidad el nuevo texto convencional, con facultades y personería acreditadas, para negociar colectivamente con las constancias obrantes en autos, procediendo a girar el mismo a éste Organismo de Contralor, solicitando su Homologación en los términos establecidos por la Ley Provincial N°1974 (T.O.);

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

Que el texto ordenado es fiel reflejo de la autonomía de la voluntad de las partes intervinientes, constituida en Comisión Paritaria Soberana, por cuanto las mismas han refrendado el texto ordenado precedentemente citado, representando dicho acto, un fiel reflejo del ejercicio de la libertad y tutela sindical ejercida por la asociación sindical A.T.E y la asociación sindical U.P.C.N., por intermedio de sus representantes paritarios designados, todo conforme lo establecido por la Constitución Nacional en su Artículo 14 Bis; normas supralegales; Convenio 87 OIT; Ley 23551; y Ley Provincial N° 1974;

Que éste Organismo de Contralor Laboral Provincial, no tiene más observaciones que realizar;

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

Por ello y en uso de sus facultades conferidas por la ley;

JAVIER LABRIN  
SECCIÓN DE NEGOCIACIÓN PARITARIA



Dirección Superior de Relaciones Laborales

**EL SUBSECRETARIO DE TRABAJO  
RESUELVE:**

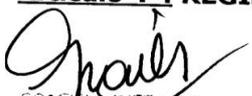


**Artículo 1º: DECLÁRESE**, homologado el Convenio Colectivo de Trabajo para el personal dependiente de la "Subsecretaría de Trabajo", conforme lo dispuesto por la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.) y Decreto Reglamentario Nº 1085/2007.

**Artículo 2º: REMÍTASE**, copia debidamente certificada a la Honorable Legislatura de la Provincia de acuerdo a lo prescripto en el artículo 10 de la Ley Provincial Nº 1974 (T.O.).

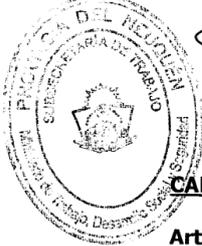
**Artículo 3º: NOTIFÍQUESE**, lo resuelto a las partes interesadas.

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

  
GRACIELA INÉS MARTÍNEZ  
A/C. DIRECCIÓN GENERAL DE DESPACHO  
Y MESA DE ENTRADAS Y SALIDAS  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO



CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mi. **CONSTE.**



*CUNES JIMOL*  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



**INDICE**

**TITULO I**

**CAPÍTULO 1: AMBITO DE APLICACIÓN**

- Artículo 1º: Partes Intervinientes
- Artículo 2º: Objetivos Comunes
- Artículo 3º: Encuadre
- Artículo 4º: Facultad de Dirección y Organización
- Artículo 5º: Vigencia
- Artículo 6º: Garantías
- Artículo 7º: Alcance

**CAPÍTULO 2**

- Artículo 8º: Principios
- CAPÍTULO 3: Comisiones Convencionales**
- Artículo 9º: Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria CIAP
- Artículo 10º: Competencias
- Artículo 11º: Comites
- Artículo 12º: Comité de Condiciones Laborales
- Artículo 13º: Comité de Relaciones Laborales

**TITULO II**

**CAPÍTULO 1: CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES**

- Artículo 14º: Requisitos para ingresar al organismo
- Artículo 15º: Régimen de concursos para el ingreso al organismo
- Artículo 16º: Reingreso
- Artículo 17º: Derecho a la estabilidad
- Artículo 18º: Estabilidad Laboral

**CAPÍTULO 2: LUGAR DE TRABAJO, JORNADA LABORAL, FERIADOS**

- Artículo 19º: Lugar de trabajo
- Artículo 20º: Jornada laboral general.
- Artículo 21º: Horario de trabajo
- Artículo 22º: Jornada laboral de horario reducido
- Artículo 23º: Semana no calendaria
- Artículo 24º: Turno rotativo

**CAPÍTULO 3: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, OBLIGACIONES.**

- Artículo 25º: Derecho
- Artículo 26º: Deberes
- Artículo 27º: Prohibiciones
- Artículo 28º: Obligaciones del organismo

**CAPÍTULO 4: CAPACITACION**

*207*  
*GARZA, JUAN*  
*ATE*

*NORMA*  
*BARBOSA*  
*ATE*

que es copia fiel

que tuvo ante mí. **CONSTE.**



UNO ISOL  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



- Artículo 29º: Capacitación
- Artículo 30º: Ropa de trabajo y Elementos de protección personal
- Artículo 31º: Fallecimiento del trabajador

**CAPÍTULO 5:**

- Artículo 32º: Egreso
- Artículo 33º: Declaración Jurada
- Artículo 34º: Conflicto de Intereses
- Artículo 35º: Régimen disciplinario
- Artículo 36º: Dedicación especializada

**CAPÍTULO 6: LICENCIAS**

- Artículo 37º: Licencia por vacaciones
- Artículo 38º: Termino de la licencia anual por vacaciones
- Artículo 39º: Días de viaje
- Artículo 40º: Antigüedad para hacer uso de la licencia
- Artículo 41º: Licencias no utilizadas
- Artículo 42º: Licencias cónyuges
- Artículo 43º: Interrupción de las licencias
- Artículo 44º: Francos
- Artículo 45º: Licencias por corto tratamiento de salud
- Artículo 46º: Licencias por largo tratamiento de salud
- Artículo 47º: Licencia especial para controles de prevención y permisos para asistir a controles médicos
- Artículo 48º: Licencia por maternidad
- Artículo 49º: Licencia por resolución judicial de guarda
- Artículo 50º: Permiso de lactancia
- Artículo 51º: Licencia por paternidad
- Artículo 52º: Licencias por Técnicas de reproducción Medicamente asistida
- Artículo 53º: Interrupción de embarazo
- Artículo 54º: Permiso de vinculación en proceso de adopción
- Artículo 55º: Cargos electivos o de representación política en el orden Nacional, Provincial o Municipal
- Artículo 56º: Licencia para desempeñar cargos de representación sindical
- Artículo 57º: Licencia por asuntos familiares
- Artículo 58º: Licencia por asuntos particulares especiales
- Artículo 59º: Licencias por razones atendibles de fuerza mayor
- Artículo 60º: Licencia para rendir examen
- Artículo 61º: Permiso para asistencia a clases
- Artículo 62º: Licencias para realizar estudios o actividad cultural en el país o en el extranjero
- Artículo 63º: Licencias sin auspicio oficial
- Artículo 64º: Licencia con auspicio oficial

**CAPÍTULO 7: FALTA DE ASISTENCIA**

- Artículo 65º: Configuración
- Artículo 66º: Opción
- Artículo 67º: Plazo de justificación
- Artículo 68º: Licencia por situaciones de violencia

*Handwritten signatures and notes:*  
DORAMA BARBOSA ATE  
GARCIA, JUANA ATE  
Other illegible signatures and initials.

**CERTIFICO** que es copia fiel  
que tuvo ante mí. **CONSTE.-**



**Artículo 69º: Permiso horario para adaptación escolar hijo/a**  
**Artículo 70º: Bonificación de actuante de reclamo y conciliaciones**  
**Artículo 71º: Bonificación de inspectores laborales e inspectores de Seguridad e Higiene**



### TITULO III

#### CAPÍTULO 1 ESCALAFÓN ÚNICO FUNCIONAL Y MOVIL

**Artículo 72º: Escalafón**  
**Artículo 73º: Agrupamiento**  
**Artículo 74º: Nivel**  
**Artículo 75º: Categorización de los trabajadores**  
**Artículo 76º: Descripción de los niveles por agrupamiento**

#### CAPÍTULO 2 CARRERA ADMINISTRATIVA

**Artículo 77º: Carrera Administrativa**  
**Artículo 78º: Ascenso Vertical**  
**Artículo 79º: Promoción horizontal**  
**Artículo 80º: Vacante**

#### CAPÍTULO 3 CARGOS DE CONDUCCIÓN

**Artículo 81º: Definición de cargo de conducción**  
**Artículo 82º: Composición de los cargos de conducción**  
**Artículo 83º: Responsabilidades y derechos**

#### CAPÍTULO 4 COMISIONES DE SERVICIO – RÉGIMEN COMPENSATORIO

**Artículo 84º: Comisiones de Servicio. Régimen compensatorio**

#### CAPÍTULO 5 REMUNERACIONES

**Artículo 85º: Remuneración**  
**Artículo 86º: Asignación escalafonaria**

#### CAPÍTULO 6 APORTES Y CONTRIBUCIONES

**Artículo 87º: Aportes y contribuciones**

#### CAPÍTULO 7 BONIFICACIONES Y ADICIONALES

**Artículo 88º: Consideraciones generales**  
**Artículo 89º: Bonificaciones remunerativas**  
**Artículo 90º: Sueldo anual complementario**  
**Artículo 91º: Bonificación por antigüedad**  
**Artículo 92º: Bonificación promoción horizontal**  
**Artículo 93º: Bonificación por agrupamiento**  
**Artículo 94º: Bonificación por Título**  
**Artículo 95º: Bonificación de actuante de reclamo y conciliadores**  
**Artículo 96º: Bonificación de inspectores laborales e inspectores de Seguridad e Higiene**

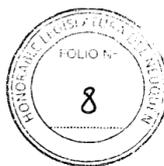
GARCIA JUANA  
ATE  
NORMA BARBOS  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO** que es copia fiel  
que tuvo ante mí. **CONSTE.**



CUNAS S.A. S.C.  
SUBSECRETARÍA RR.HH.



- Artículo 97º: Bonificación CCT
- Artículo 98º: Adicional por trabajo semana no calendaria
- Artículo 99º: Adicional Turno rotativo
- Artículo 100º: Dedicación especializada
- Artículo 101º: Horas extraordinarias
- Artículo 102º: Bonificación por zona desfavorable y zona inhóspita
- Artículo 103º: Asignaciones Familiares
- Artículo 104º: Retribución anual por vacaciones
- Artículo 105º: Retribución por jubilación
- Artículo 106º: Remuneración por jornada laboral de horario reducido
- Artículo 107º: Bonificación cargos de conducción
- Artículo 108º: Subrogancia
- Artículo 109º: Compensación por refrigerio
- Artículo 110º: Vacaciones no gozadas

**TITULO IV DISPOSICIONES ESPECIALES**

**CAPÍTULO 1 REPRESENTACION GREMIAL – CUOTA SINDICAL**

- Artículo 111º Representación gremial
- Artículo 112º: Permiso para asistir a las comisiones convencionales
- Artículo 113º: Cuota sindical
- Artículo 114º: Derecho uso convenio
- Artículo 115º: Vitrina sindical
- Artículo 116º: Espacio físico uso gremial

**CAPÍTULO 2 DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

- Artículo 117º: Integración de la comisión conciliadora
- Artículo 118º: Personal en cargos excluidos del CCT
- Artículo 119º: Personal que no se encuentre prestando funciones en el organismo
- Artículo 120º: Consideraciones generales
- Artículo 121º Plazos de elaboración
- Artículo 122º: Contenido
- Artículo 123º: Procedimiento para las evaluaciones de desempeño
- Artículo 124º: Pautas para las evaluaciones de desempeño
- Artículo 125º: Actualización de Básicos

**CAPÍTULO 3 DISPOSICIONES DE FORMA**

- Artículo 126º: Prevalencia de normas convencionales
- Artículo 127º: Constitución de domicilio
- Artículo 128º: Competencia judicial

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO que es copia fiel**

**que tuvo ante mi. CONSTE.-**



CUNES JONE  
SUBSECRETARIA N° 144 y 2



**TITULO I**

**CAPITULO 1**

**AMBITO DE APLICACIÓN**

**Artículo 1º: PARTES INTERVINIENTES**

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo, en adelante CCT para los trabajadores de la Subsecretaría de Trabajo de la Provincia del Neuquén, el Poder Ejecutivo Provincial y las Asociaciones Sindicales intervinientes: Asociación de Trabajadores del Estado (A.T.E.) y Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.), en adelante "Los Sindicatos".

A los efectos del presente Convenio, defínase como "El ORGANISMO" a la Subsecretaria de Trabajo u Organismo que lo reemplace o sustituya en el futuro.

**Artículo 2º: OBJETIVOS COMUNES**

El objetivo de las partes intervinientes en este C.C.T. es el establecimiento de las relaciones laborales de los trabajadores del Organismo, creando un marco legal que garantice el pleno ejercicio de los derechos que le asisten a los trabajadores, procurando fortalecer la calidad institucional del Organismo.

Para lograr estos objetivos, se privilegia la estabilidad de la fuente de trabajo y el bienestar de todo el personal, resaltando que la tarea de cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión, siendo propósito compartido de las partes intervinientes en este C.C.T. que todos los trabajadores desarrollen sus tareas en un ámbito seguro, saludable, próspero, sin discriminación y de respeto por la dignidad, aspirando a que su alta calificación laboral contribuya al fortalecimiento del Organismo.

Las partes reconocen que habrá beneficios compartidos cuando el "Organismo" sea exitoso en el logro de sus fines, con oportunidades de crecimiento y desarrollo para todos ellos.

Además se ha establecido como ejes del C.C.T. lo siguiente:

a- Avanzar hacia un cambio de paradigma en la regulación de las relaciones laborales del Organismo, fundado en las sanas negociaciones y mediaciones permanentes.

b- Asegurar el desarrollo de la carrera administrativa, basada en la igualdad de oportunidades, la capacitación permanente a fin de asegurar la idoneidad y la profesionalización de los trabajadores.

**Artículo 3º: ENCUADRE**

El presente C.C.T. tiene como objeto regular las relaciones de empleo público entre El Organismo y sus trabajadores dependientes. Se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial N° 1974 y sus modificatorias.

Las disposiciones de este C.C.T., como asimismo las que se dicten en el futuro, referidas a las relaciones laborales de los trabajadores convencionales deben ajustarse a la normativa específica que regula las competencias del Organismo y las que establecen los mecanismos para aplicarse en el cumplimiento de sus fines.

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
NORMA PARADIGMA  
ATE

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CAVALLARO  
ATE  
*[Handwritten signature]*  
GARCIA  
ATE  
*[Handwritten signature]*

**CERTIFICO** que es copia fiel que tuve ante mí. **CONSTE.**



En tal sentido, son de aplicación obligatoria para este C.C.T. las prescripciones contenidas en los Convenios N° 81, 129, 150, 151 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y la Ley Provincial N° 1625.

Para los casos y situaciones no previstas en el presente C.C.T. será de aplicación supletoria el Estatuto del Personal Civil de la Administración Pública Provincial (EPCAPP), o la normativa que en un futuro la reemplace. En ningún caso las disposiciones de este C.C.T. limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador.

**Artículo 4°: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN**

Las facultades de dirección y organización que le asisten al Organismo en su carácter de empleador están excluidas de las disposiciones de este C.C.T.- Son también de su exclusiva competencia y responsabilidad la definición de las estructuras orgánicas y funcionales, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica, económica y financiera, teniendo el rol pleno de su gestión, conforme lo previsto en la Ley Provincial N° 1625 y sus normas modificatorias y complementarias.

**Artículo 5°: VIGENCIA**

El presente C.C.T. tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1° de abril del año 2019.

Dentro del plazo de ciento ochenta (180) días corridos anteriores a su vencimiento, cualquiera de las partes podrá solicitar la reapertura de la negociación paritaria.

Vencido el término de este C.C.T., sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia un nuevo convenio colectivo de trabajo.

**Artículo 6°: GARANTIAS**

En caso que el Poder Ejecutivo dispusiera la disolución, absorción y/o restructuración que implicara cambios en la dependencia administrativa del Organismo, los trabajadores convenionados conservarán todos los derechos adquiridos por el presente C.C.T., como así también sus beneficios salariales, salvo expresa conformidad del trabajador de adherirse a otras convenciones colectivas, hasta la extinción de su relación laboral con el Estado Provincial.

**Artículo 7°: ALCANCE**

El presente C.C.T. será de aplicación a todos los trabajadores que cumplan tareas de forma normal y habitual en el Organismo y que revistan en la planta permanente.

Se encuentran expresamente excluidos:

- a) El Gobernador y Vicegobernador de la Provincia.
- b) Las personas que desempeñan funciones emanadas de elección popular.
- c) Ministros, Secretarios y Subsecretarios.
- d) Funcionarios de nivel Superior a partir de Director General.
- e) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquías equivalentes a los cargos mencionados.
- f) Personal regido por contratos especiales.
- g) Personal de planta política.

DOMÍNGUEZ  
ATE

SALAS

CAMILLERO  
UCEN

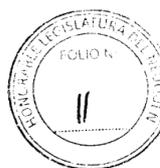
GARCÍA JUANA  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-



CUNCO JORGE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



**CAPITULO 2**

**Artículo 8º: PRINCIPIOS**

Son bienes jurídicos especialmente protegidos en éste C.C.T.: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud física y mental de los trabajadores, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral.

El desarrollo de las relaciones laborales regidas por este C.C.T. se sujetará a los siguientes principios:

a) IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES:

Las partes acuerdan procurar la eliminación de cualquier acto, medida o práctica que produzca un trato discriminatorio de: género, estado civil, sexualidad, afiliación política, gremial, religión, discapacidad, caracteres físicos, enfermedades, o cualquier otra acción u omisión que menoscabe o anule el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades y de trato, durante la vigencia de la relación laboral.

b) ERRADICACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA LABORAL.

Las partes procuraran la eliminación de todo tipo de conducta que implique violencia. En particular acuerdan la erradicación de:

1) Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo.

2) Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3) Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad.

**CAPITULO 3  
COMISIONES CONVENCIONALES**

**Artículo 9º: COMISION DE INTERPRETACION Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA (C.I.A.P)**

A partir de la homologación del presente convenio, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP), integrada por seis (6) miembros, tres (3) titulares y tres (3) suplentes por cada parte, designados por la Subsecretaría de Trabajo y por los Sindicatos respectivamente, estos últimos designados conforme lo establecido por la Ley Provincial N°1974 (TO).

Esta comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno, así como la reglamentación respecto de la toma de decisiones. Es condición indispensable para que esta comisión pueda funcionar que las partes cuenten con las directivas expresas de quienes representan sobre los temas a tratar. La CIAP se reunirá a pedido de cualquiera de las Partes Intervinientes de este C.C.T. Las resoluciones de la CIAP deberán adoptarse por consenso.

NORMA BARBOSA  
ATE  
SCLAPOR UNIF

CAVALIERO DEN  
GONCALVES  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO** que es copia fiel  
que tuve ante mí. **CONSTE.-**



**Artículo 10°: COMPETENCIAS**

Además de las que se le asignen expresamente en este C.C.T 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 Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.
3. Analizar e interpreta las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, en relación al punto anterior
4. Dar seguimiento a la aplicación del presente C.C.T y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas 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.
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".

Cuando las partes agoten las instancias de esta Comisión, se procederá de acuerdo a lo normado en el artículo 14° y siguientes de la Ley 1974.

**Artículo 11°: COMITES**

A partir de la homologación del presente CCT, se constituirán los comités que se consideran a continuación, conformados por los miembros titulares y suplentes designados en la CIAP, dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno y se reunirán cuando las necesidades lo requieran. La CIAP, entenderá como órgano de alzada en los casos en que la reglamentación establezca su intervención.

**Artículo 12°: COMITÉ DE CONDICIONES LABORALES**

Este comité estará conformado por seis (6) miembros titulares, tres (3) por la Subsecretaría de Trabajo, y tres (3) por los sindicatos, estos últimos designados conforme a lo establecido por la ley provincial N° 1974, y sus correspondientes suplentes. Los temas inherentes a este comité serán: seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional e igualdad de oportunidad y trato.

MARIBARIBOSA  
ATE

CABALLERO  
UPCN

GARCIA, USUNA  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuva ante mi. CONSTE.-



CUNES 03/122  
SUBSECRETARIA TRABAJO



**Competencias:**

- a- Interceder ante la dirección de RRHH o el sector o área que la reemplace, de la Subsecretaría de Trabajo para que por su intermedio los organismos provinciales supervisen la aplicación de las normas vigentes en seguridad e higiene, medio ambiente, salud ocupacional, en el ámbito de la Subsecretaría de Trabajo.
- b- Recomendar acciones a tener en cuenta en la planificación anual de seguridad y salud ocupacional.
- c- Informar a la dirección de RRHH o el sector o área que la reemplace, de la Subsecretaría de Trabajo sobre las no conformidades, condiciones riesgosas, y acciones inseguras de trabajo que surjan de las evaluaciones efectuadas.
- d- Orientar, informar y asesorar a los trabajadores que presenten algún problema relacionado con los temas inherentes a este comité.
- e- Elevar los informes correspondientes a la dirección de RRHH o el sector o área que lo reemplace, de la Subsecretaría de Trabajo.
- f- Intervenir, junto con el organismo, en la selección de la indumentaria de trabajo y equipos de protección personales y colectivos, evaluando la calidad y aptitud de esos bienes en la instancia de aprobación de la compra y al momento de la recepción.
- g- Promover acciones para la integración de los trabajadores con capacidades diferentes.
- h- Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, la igualdad de oportunidad y de trato, y las acciones tendientes a la protección y erradicación de violencia laboral y de género.

**Artículo 13°: COMITÉ DE RELACIONES LABORALES**

Este comité estará conformado por seis (6) miembros titulares, tres (3) por la Subsecretaría de Trabajo, y tres (3) por los sindicatos, estos últimos designados conforme a lo establecido por la ley provincial N° 1974, y sus correspondientes suplentes.

**Competencias:**

- a- Proponer ante la dirección de RRHH o el sector o área que la reemplace de la Subsecretaría de Trabajo, planes de capacitación, inherentes al plan de carrera y fines de la Subsecretaría de Trabajo, para distintos sectores del organismo.
- b- Participar en la planificación y diseño de procedimientos de los concursos de ingresos y promoción, supervisando que todos los procesos sean administrados en forma imparcial y transparente.
- c- Verificar que se realicen las debidas comunicaciones y notificaciones.
- d- Verificar que el proceso de impugnaciones se ajuste al reglamento del concurso.
- e- Verificar el cumplimiento de las condiciones y requerimientos de las evaluaciones de desempeño.

NORMA BARBOSA  
ATE

CAVALLARO  
UPCU

SZCZAPKI  
UPCU

STROVIC  
EMILIA R

GARCIA, JUANA  
ATE

**CERTIFICO** que es copia fiel  
que tuve ante mi. **CONSTE.**



CUNEO ISALE  
SUBSECRETARIA YRABATO

**TITULO II**



**CAPÍTULO-1**

**CONDICIONES GENERALES DE LAS RELACIONES LABORALES**

**Artículo 14° REQUISITOS PARA INGRESAR AL ORGANISMO**

El ingreso al Organismo, será mediante régimen de concursos. El ingresante debe reunir y cumplimentar los siguientes requisitos indispensables:

- Existencia previa de la vacante.
- Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.
- Poseer aptitud adecuada y probada idoneidad para la función a desarrollar, que se acreditará mediante el régimen de concursos, que aseguren los principios de publicidad, transparencia e igualdad de oportunidades y de trato, en el acceso a la función pública.
- Aptitud psicofísica para la prestación en el cargo o función.

Sin perjuicio de lo establecido precedentemente, no podrán ingresar al Organismo:

- El que haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
- El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el tiempo de la inhabilitación.
- El sancionado con exoneración o cesantía en la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal o Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, en tanto no sea rehabilitado conforme la normativa vigente.
- Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidas en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el Artículo 111° del EPCAPP o la normativa que en un futuro la reemplace.
- El que tenga la edad prevista en la Ley Previsional para acceder al beneficio de la jubilación.
- Los que hayan sido condenados por delitos de lesa humanidad o hayan incurrido en actos de fuerza contra el orden institucional y el sistema democrático.
- El fallido o concursado civilmente, hasta que obtenga su rehabilitación judicial.
- El que tuviera actuación pública contraria a los principios de la libertad y de la democracia, de acuerdo con el régimen establecido por la Constitución Nacional y Provincial, y el que atente contra el respeto a las instituciones fundamentales de la Nación Argentina.

*Cavallaro OPEN*  
*MARQUEZ ATE*  
*BARBOSA NORMA ATE*  
*GRADOL*  
*TRONCOSO*  
*GRACIA*  
*ATE*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mi. **CONSTE.**



*CARLOS JORGE SUBSECRETARIA TRABAJO*



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

**Artículo 15°: RÉGIMEN DE CONCURSOS PARA EL INGRESO AL ORGANISMO**

Dentro de los noventa (90) días de homologado el presente Convenio Colectivo de Trabajo "el Organismo" 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 del Organismo, adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia en todo el desarrollo de los concursos.
- c) Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral, contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades del Organismo y las aspiraciones de los trabajadores.

**Artículo 16°: REINGRESO**

Para el reingreso al Organismo se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso.

**Artículo 17°: DERECHO A LA ESTABILIDAD**

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

- a) Prestación efectiva y continua de los servicios durante el periodo de prueba el que será de doce (12) meses improrrogables.
- b) Aprobación, durante el periodo de prueba, de dos evaluaciones de desempeño satisfactorias previas al vencimiento del plazo. Las mismas serán realizadas por el jefe inmediato y ratificadas por el superior jerárquico.

El resultado de las evaluaciones antes mencionadas, acompañado del formulario de evaluación de desempeño, será informado al comité de Relaciones Laborales para su conocimiento.

El trabajador podrá interponer ante al Comité de Relaciones Laborales un recurso de reconsideración dentro del tercer día de notificado si el resultado le fuere desfavorable; éste deberá expedirse dentro de igual plazo notificando al trabajador si hace lugar o no al mismo; en caso de confirmarse el resultado el trabajador podrá recurrir ante la C.I.A.P., dentro del tercer día de notificado. La Comisión se expedirá dentro de los cinco días de recibido dicho recurso y su decisión será final e inapelable agotando cualquier acción de continuar con la impugnación del resultado.

Aún cuando no se hubiese cumplido el plazo establecido en el inciso a), y la evaluación establecida en el inciso b) resultara desfavorable, para el trabajador, el periodo de prueba cesará. La revocación de la designación no dará derecho a indemnización alguna.

Vencido el plazo establecido en el inciso a) y habiendo acreditado satisfactoriamente lo establecido en el inciso b), la autoridad competente ratificará, mediante acto administrativo expreso, la designación efectuada.

*CARDOLINA VPCN*  
*Jorge...*

*ATE*  
*JGZ*  
*GARCIA JUANA*  
*ATE*

*BARBOSA*  
*NORMA*  
*ATE*

*...*

*...*

*...*

*...*

**CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mi. CONSTE.**



CUNEO 10/11  
SUBSECRETARÍA 7000070



Transcurridos treinta (30) días corridos del vencimiento del plazo mencionado, sin que se dictara el acto ratificatorio, la designación se considerará efectiva, adquiriéndose el derecho a la estabilidad a partir del día siguiente al cumplimiento del plazo previsto en el inciso a).

Vencido el periodo de prueba y no habiéndose realizado las evaluaciones indicadas en el inciso b) se considerará superado satisfactoriamente el mismo.

**Artículo 18°: ESTABILIDAD LABORAL**

Todos los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T gozan de estabilidad laboral permanente en su puesto de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo anterior y en las condiciones fijadas en la Constitución nacional, Provincial y Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Ley Nacional N° 14329. La estabilidad laboral comprende la estabilidad en el empleo, en el nivel escalafonario alcanzado, y en la remuneración, mensual, normal y habitual.

El trabajador en todos los casos goza del derecho a la estabilidad.

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.

**CAPÍTULO 2**

**LUGAR DE TRABAJO. JORNADA LABORAL. FERIADOS**

**Artículo 19°: LUGAR DE TRABAJO**

Se considera como lugar de trabajo, aquel en el cual cada trabajador del Organismo presta habitualmente servicios al momento de la puesta en vigencia de éste C.C.T.

**Artículo 20°: JORNADA LABORAL GENERAL**

La jornada laboral general se desarrolla de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias corridas, treinta y cinco (35) horas semanales.

**Artículo 21°: HORARIO DE TRABAJO**

El horario de trabajo será determinado por el Organismo de acuerdo con las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo por razones climáticas o especiales establecer horarios diferenciados por áreas geográficas, funciones, sectores laborales y temporadas anuales.

Se considera horario nocturno el lapso comprendido entre las 21:00hs de un día y las 06:00hs del día siguiente.

**Artículo 22°: JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO**

Los trabajadores podrán optar por la modalidad de la jornada de horario reducido mediante una solicitud que presentarán ante el superior inmediato, quien la elevará a la autoridad máxima del Organismo a los efectos del dictado de la correspondiente norma legal que lo resuelva.

La jornada de labor de tiempo reducido consta de una prestación laboral de cinco (5) horas diarias y veinticinco (25) horas semanales, el que será cumplido en las primeras cinco horas de la jornada laboral.

Handwritten signatures and initials: CAMALLA, UPCA, TIGER, ATE, GARCIA JUANA, ATE, BARBOSA, NORHA, ATE, and several other illegible signatures.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.



*CUNES TRABE SUBSECRETARIA TRABAJOS*

**Artículo 23°: SEMANA NO CALENDARIA**

Se entiende por semana no calendaria a la prestación en días corridos, de lunes a lunes, que se brinda para garantizar una cobertura continua y permanente de servicios, durante las veinticuatro (24) horas, los trescientos sesenta y cinco (365) días del año, con franco en cualquier día de la semana según diagramación de turnos.

El PEP determinará los sectores y personal afectado a esta modalidad. En cualquier situación, será requisito certificar la prestación laboral. Independientemente de la modalidad de prestación a la que esté sujeto el trabajador, deberá garantizarse que todos ellos laboren la misma cantidad de días al cabo del año



**Artículo 24°: TURNOS ROTATIVOS**

Los trabajadores encuadrados en este régimen prestarán servicios establecidos por diagramas, considerando turno rotativo: mañana, tarde, noche, con frecuencia semanal.

**CAPÍTULO 3  
DERECHOS. DEBERES. PROHIBICIONES. OBLIGACIONES.**

**Artículo 25°: DERECHOS**

Todo trabajador comprendido en el presente C.C.T. 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.

- a) Retribución por sus servicios, con más los adicionales, suplementos y bonificaciones existentes como las que correspondan en el futuro.
- b) Estabilidad en los términos de este Convenio Colectivo de Trabajo.
- c) Igualdad de oportunidades en la carrera administrativa.
- d) Capacitación permanente.
- e) Libre agremiación y negociación colectiva.
- f) Permisos y licencias.
- g) Asistencia social para sí y su núcleo familiar.
- h) Compensaciones e indemnizaciones.
- i) Interposición de recursos.
- j) Renuncia.
- k) El trabajador tiene derecho a obtener el beneficio de la jubilación ordinaria y/o por invalidez, de conformidad con la legislación vigente, en oportunidad de solicitarlo. Los trabajadores que se acojan al beneficio de la jubilación ordinaria o por invalidez, percibirán con carácter de retribución especial, una compensación económica, la que se calculara según los años de prestación de servicios en el Organismo.
- l) Condiciones y medio ambientes de trabajo dignos, libres de violencia.
- m) Derecho a la información de conformidad con lo establecido por la Recomendación N° 163 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.)
- n) Derecho a la no discriminación con pretexto de género, sexo, orientación o preferencia sexual, ideología, actividad gremial, opinión, religión, edad,

*[Handwritten signature]*  
CAVALINER  
URN

*[Handwritten signature]*  
Trep Masado  
ATE  
GARCIA JUAN

*[Handwritten signature]*  
BARRIOSA  
MORANA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
[Illegible]

*[Handwritten signature]*  
[Illegible]

*[Handwritten signature]*  
[Illegible]

*[Handwritten signature]*  
[Illegible]

certifico que es copia fiel que tuve ante mi. **CONSTE.**



*Cumplo tanto y rasgo*  
*SUBSECRETARÍA Y RASGO*



- p) caracteres físicos, condición social o económica, discapacidades o cualquier circunstancia que implique menoscabo, segregación y/o exclusión.
- Participación, por medio de las Organizaciones sindicales, en el sistema de carrera establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- q) 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.
- q) Derecho a recibir elementos de seguridad e higiene.

**Artículo 26°: DEBERES**

Sin perjuicio de los deberes que imponen las leyes, decretos y resoluciones especiales, los trabajadores están obligados a:

- a) La prestación personal del servicio con eficiencia, capacidad y dedicación adecuada, en el lugar condiciones de tiempo y forma que determine el Organismo.
- b) Observar con una conducta decorosa, leal y un comportamiento digno de la consideración, responsabilidad y confianza que su condición de trabajador exige.
- c) Conducirse con tacto y cortesía en su relación con el público, conducta que deberá observar respecto de sus superiores, compañeros y subordinados.
- d) Obedecer toda orden emanada de un superior jerárquico con atribuciones y competencia para darla, que reúna las formalidades del caso y tenga por objeto la realización de actos del servicio compatible con las funciones del trabajador.
- e) Rehusar dádivas, obsequios, recompensa y cualquier otra ventaja con motivo del desempeño de sus funciones.
- f) Guardar secreto de todo asunto del servicio que deba permanecer en ese estado, en razón de su naturaleza o de instrucciones especiales, obligación que subsistirá aún de cesar en sus funciones.
- g) Permanecer en el Puesto de Trabajo en caso de renuncia por el término de treinta (30) días corridos si antes no fuera aceptada su dimisión.
- h) Declarar sus actividades a fin de dar cumplimiento al régimen de incompatibilidades establecidas en este C.C.T, para establecer si es compatible con el ejercicio de sus funciones.
- i) Declarar bajo juramento su situación patrimonial y modificación ulteriores en la forma y tiempo que fije la autoridad competente, proporcionando los informes y documentación que se le requieran.
- j) Promover la instrucción de los sumarios administrativos de los trabajadores a sus órdenes cuando así correspondiere.

*CAVALLO*  
*GRCA*

*TRO*  
*ATE*  
*GARCIA*  
*ATE*  
*JUNIA*  
*ATE*

*BARBOSA*  
*NORMA*  
*ATE*

*[Handwritten signatures and initials]*

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. **CONSTE.**



*ENFO RACE  
SUBSECRETARIA TRABAJO*



k) Excusarse de intervenir en todo aquello en que su actuación pueda originar interpretaciones de parcialidad.

Encuadrarse en las disposiciones legales y reglamentarias vigentes sobre incompatibilidad y acumulación de cargos.

- m) Someterse a la jurisdicción disciplinaria y ejercer la que le compete por su jerarquía.
- n) Someterse a examen psicofísico cuando lo disponga la autoridad competente.
- o) Cumplir íntegramente y en forma regular el horario de labor establecido.
- p) Velar por la conservación de los útiles, objetos y demás bienes a su cargo que integra el patrimonio del Estado y de los terceros que se pongan bajo su custodia.
- q) Usar, conservar y cuidar la ropa de trabajo y elementos de protección que le fueron asignados.
- r) Asistir a los cursos de capacitación y programas de formación que disponga el organismo.
- s) Llevar a conocimiento de la superioridad todo acto o procedimiento que pueda causar perjuicio al Estado o configurar delito.

**Artículo 27°: PROHIBICIONES**

Queda prohibido a los trabajadores:

- a) Patrocinar trámites o gestiones referentes a asuntos de terceros que sean incompatibles con las funciones asignadas oficialmente.
- b) Realizar, propiciar o consentir actos incompatibles con las normas de moral, urbanidad y buenas costumbres.
- c) Recibir obsequios y/o dádivas en dinero o en especie con motivo de sus funciones.
- d) Efectuar entre si operaciones de mutuo dinerario que devenguen intereses.
- e) Utilizar con fines particulares a los trabajadores del Organismo, como así mismo los vehículos y útiles de trabajo destinado al servicio oficial.
- f) Valerse de los conocimientos directos o indirectos adquiridos en el desempeño de sus tareas y/o de las informaciones de la repartición, para fines ajenos al servicio.
- g) Difundir por cualquier medio y sin la previa autorización de los superiores informes relativos a la esfera administrativa.

*CAVALARBI  
ORAN*  
*Frejo Krenak  
ATE GALVA, JUANA  
ATE*

*D  
DORMA  
BARBOSA  
ATE*

*Escer per* *H. H. H. H.* *...*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO** que es copia fiel  
que tuve ante mi. **CONSTE.**



CUNSO FORME  
SUBSECRETARIA TRABAJO



Organizar o propiciar, directa o indirectamente con propósitos políticos, actos de homenajes a funcionarios en actividad, suscripciones, donaciones o contribuciones de los trabajadores.

Realizar propaganda o intimidación política, con motivo o en ocasión del desempeño de sus funciones, cualesquiera sea el ámbito donde se realicen las mismas, esta prohibición no incluye el ejercicio regular de la acción política que el trabajador efectúe de acuerdo a sus convicciones, siempre que se desenvuelvan dentro de un marco de mesura y no contravenga a disposiciones establecidas en el C.C.T.

**Artículo 28°: OBLIGACIONES DEL ORGANISMO**

Son obligaciones del Organismo:

- a) Cumplir y hacer cumplir las normas de higiene y seguridad en el ámbito laboral conforme las disposiciones de las leyes 19587, y 24557 de Riesgo del Trabajo y sus normas reglamentarias y modificatorias.
- b) Ofrecer las medidas de seguridad necesarias para garantizar la salud de los trabajadores y el normal desenvolvimiento de las labores.
- c) Dotar de la indumentaria y el equipamiento necesario para el debido resguardo de la salud y seguridad de los trabajadores, cuando así corresponda en función de la naturaleza de los puestos de trabajo y tareas que deban realizar para su cumplimiento.
- d) Disponer la realización de exámenes psicofísicos en forma periódica en el marco de una política de medicina preventiva.
- e) Otorgar a cada trabajador su credencial de identificación personal que lo acredite como tal. La misma será devuelta al término de su desvinculación laboral con la institución.
- f) Informar, comunicar, notificar todas las medidas de alcance general o individual vinculadas a los trabajadores, ya sea para su cumplimiento o para posibilitar el usufructo de los beneficios que se establecieran. Debiendo mantener canales de difusión interna para posibilitar la adecuada información a los trabajadores. Esta obligación incluye la oportuna difusión de leyes, decretos, resoluciones y disposiciones vinculadas a las acciones y tareas del Organismo que tenga relación con el desarrollo de las tareas.
- g) Procurar la capacitación permanente de los trabajadores.
- h) No deducir o retener suma alguna de dinero del monto de las remuneraciones que correspondan al trabajador, sin previa notificación individual escrita a este.

*[Handwritten signature]*  
CAVALIARO  
USCN

*[Handwritten signature]*  
ATE  
ATE

*[Handwritten signature]*  
BARRIOSA  
NOZAMA  
ATE

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

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mí. CONSTE.**



CUNDO JORGE  
SUBSECRETARIA RRHH

Formular y establecer por escrito las directivas, normas y resoluciones debidamente fundamentadas, que garanticen el orden, la seguridad y protección de los trabajadores y del Organismo.



Notificar a los usuarios externos del sistema que deben atenerse a las normas de convivencia y comportamiento establecidas por el Organismo, las que deben ser publicadas en el boletín interno del Organismo y estar a disposición de aquellos.

- k) Notificar a los usuarios externos del sistema que deben registrar su ingreso mediante acreditación de su identidad.

#### CAPÍTULO 4

##### Artículo 29º: CAPACITACIÓN

La capacitación permanente debe constituir un sistema que facilite la adaptación de los recursos humanos a las necesidades de la estructura de la organización y a los cambios tecnológicos, brindando la oportunidad a los trabajadores de perfeccionar sus capacidades personales.

El Organismo elaborará un Sistema de Capacitación Continua (S.C.C.) que será un Sistema de Detección de Necesidades, Planificación de las Acciones y Gestión, organizado bajo el concepto de mejora continua.

El Organismo proveerá de los medios necesarios para el desarrollo de este Sistema y sus Planes Anuales.

##### Objetivos del S.C.C.

- Formar y perfeccionar al personal en una cultura de gestión a los efectos de mejorar un servicio modelo.
- Satisfacer las necesidades existentes de capacitación del personal.
- Ofrecer al personal de la capacitación adecuada al puesto de trabajo y/o función.
- Preparar al personal para el desarrollo de su carrera laboral.
- Brindar al personal de capacitación para el acceso a los cargos de conducción.
- Acreditar saberes y habilidades del personal.
- Mejorar la seguridad, productividad y calidad de desempeño.

CAVALERO  
UPCN

GARCÍA  
ATE

BARBOSA  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mi. CONSTE.**



*CUNEO JORGE  
SUBSECRETARÍA DE RR.HH.*



Se estructurarán tres ÁREAS FUNDAMENTALES:

- a) Áreas de Capacitación: Definen el para qué del aprendizaje, convirtiéndose en áreas de competencia. Señalan las capacidades profesionales a desarrollar y los resultados esperados.
- b) Módulos de Capacitación: Definen el qué del aprendizaje. Qué saberes se necesitan para el desarrollo de las habilidades, aptitudes que se requieren en una función, competencia o trabajo determinado. Esta metodología estructural es la que le otorga consistencia y conectividad al Sistema de Capacitación Continua y es la que permitirá construir las bases curriculares de una futura Carrera Laboral para los recursos humanos del Organismo.
- c) Cursos de Capacitación: Definen el cómo del aprendizaje. En qué modalidad se desarrollarán las acciones que sostendrán la construcción de conocimiento y desarrollo de habilidades relacionadas con "la formación y actualización para el puesto de trabajo". Son la "puesta en práctica" del Plan de Capacitación. A los fines de dicho Sistema se incluyen cursos o actividades capacitadoras para cada sector del organismo.
- d) Plan Anual de Capacitación: Define al conjunto de Cursos a dictarse anualmente ordenados sistemáticamente.

En el marco del derecho a la capacitación, el Organismo deberá prever en la disponibilidad de la partida presupuestaria prevista en el artículo 4 de la ley 2279:

- a) La participación en cursos de perfeccionamiento dictados con el propósito de mejorar la eficacia del Organismo.
- b) Acceso a la adjudicación de becas, ayudas y/o financiamientos para el perfeccionamiento o capacitación proveniente de Organismos Externos. Los Trabajadores deberán remitirse al Comité de Relaciones Laborales para que esta determine la viabilidad.

En los casos de Capacitación o Formación específica en distintos temas o áreas, el Organismo está facultado para celebrar con los trabajadores beneficiados, convenios de permanencia en el puesto de trabajo que motiva la capacitación.

"El Organismo" deberá garantizar a cada trabajador al menos un curso de capacitación, una vez al año así como también que toda capacitación brindada sea dentro del horario laboral del trabajador.

*CARDENARO  
UPCN*

**Artículo 30°: ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL**

"El Organismo" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personal (EPP), la ropa de trabajo y calzado, acorde el puesto a desempeñar, las que deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo a las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal y obligatorio.

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

- 1) La cantidad, tipo, características y condiciones generales de la ropa de trabajo, calzado y elementos de protección personal (EPP) a adquirir, deberá ajustarse a

*GARCIA JUANA  
ATE*

*BARBOSA  
WORMA  
ATE*

**CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mí. CONSTE.-**



la normativa nacional y/o provincial vigente y según especificaciones que serán elaboradas en el Comité de Condiciones Laborales.

- a) La entrega de la ropa de trabajo, calzado y elementos de protección personal (EPP) se efectuara dos (2) veces al año, una invernal y una estival. Cada una de las entregas constará de dos (2) mudas de ropa de trabajo. El acto de entrega de la misma se realizara con participación del delegado gremial.
- b) La ropa provista por el "Organismo" solo podrá llevar como identificación exterior un PIN en el frente solo con el logo del organismo.
- c) El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo del trabajador.
- d) Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada por el organismo.
- e) En caso que antes del vencimiento del plazo de uso, alguna ropa, calzado, o elemento de protección personal se deteriorara, el "organismo" evaluará la reposición por deterioro, debiendo entregar el trabajador el elemento dañado.
- f) Cuando la entrega que se realice no cubriera las necesidades reales del trabajador, este podrá reclamar ante el área de recursos humanos a fin que se le brinde la cantidad adicional, con intervención del Comité de Condiciones Laborales.
- g) Si el "Organismo" no brindara elementos de protección personal adecuados conforme a lo establecido, el trabajador quedará eximido de cumplir con sus funciones.

**Artículo 31º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

En caso de producirse el fallecimiento de un trabajador que ocupa un puesto en la estructura de la planta permanente comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo su cónyuge o uno de sus hijos mayores de dieciocho (18) años o en su defecto la persona que vivió en pública Unión convivencial, puede ingresar en forma directa al Organismo, con los mismos beneficios y derechos que si hubiera ingresado por concurso.

El trabajador tendrá la obligación de informar el orden de prelación mediante declaración jurada.

Este beneficio deberá ser notificado por el Organismo a los deudos dentro de los sesenta (60) días del fallecimiento del trabajador. El derecho para hacer uso de esa opción será de noventa (90) días desde su notificación y el ingreso se producirá en el agrupamiento acorde con los estudios y capacitación del beneficiario y en el nivel inicial del mismo.

*[Signature]*  
ATE

*[Signature]*  
GARCIA JUANA  
ATE

*[Signature]*  
BARBOSA  
NORMA  
ATE

*[Signature]*  
CAVALINHO  
OPCN

*[Signature]*  
Hernández

*[Signature]*  
Hernández

*[Signature]*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO** que es copia fiel

que tuvo ante mí. **CONSTE.**



CUNEO 101CC  
SUBSECRETARÍA TRABAJO

**CAPÍTULO 5**



**Artículo 32º: EGRESO**

La relación de trabajo concluye por las siguientes causas:

- a) Baja del personal sin estabilidad
- b) Renuncia aceptada por autoridad competente
- c) Aplicación de cesantía o exoneración
- d) Baja por jubilación sea ordinaria o por invalidez
- e) Fallecimiento

**Artículo 33º: DECLARACIÓN JURADA**

Los trabajadores que realicen otras actividades además de su tarea en el Organismo, deberán declararlo mediante Declaración Jurada en la que consignarán todos los trabajos, cargos o funciones que desarrollan.

Los trabajadores estarán obligados a actualizar sus Declaraciones Juradas de acumulación de cargos, tareas o trabajos cuando se produzcan variantes en las actividades denunciadas.

**Artículo 34º: CONFLICTO DE INTERESES**

Habrá conflicto de interés cuando se contrapongan en una misma situación, los intereses del Organismo con los intereses personales de los trabajadores, de su grupo familiar o de terceros con ellos relacionados.

En tal sentido, los trabajadores deben:

- a) Declarar los cargos y funciones públicos y privados, ejercidos durante el año anterior a la fecha de ingreso y los que desempeñen simultáneamente a partir de su reincorporación, manteniendo actualizada esta información.
- b) Abstenerse de desempeñar cualquier cargo público o privado, que impida o afecte el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometa su imparcialidad, independencia de criterio y el principio de equidad.
- c) No ejercer actividades incompatibles con sus responsabilidades de funcionario público. En tal sentido, rigen para los trabajadores del Organismo las incompatibilidades generales y específicas contenidas en las normas vigentes o que se aprueben en el futuro.
- d) No utilizar en beneficio propio información que se obtenga como consecuencia del ejercicio del cargo o función que desempeñe.

JPA  
GARCIA, Juana  
- ATE

BARBOSA  
NORMA  
ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mi. CONSTE.



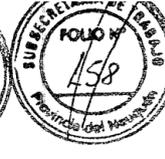
CUNES FONTE  
SUBSECRETARIA TRABAJO

**Artículo 35°: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

Quando el Organismo considere que la conducta del trabajador signifique falta o incumplimiento en las obligaciones laborales del trabajador y por ello decida aplicar el Régimen Disciplinario, deberá detallar las circunstancias del hecho que motiva el inicio de la actuación sumarial (fecha, descripción del hecho, lugar, etc.) a fin de garantizar al trabajador el pleno ejercicio del derecho de defensa.

En caso de que el Organismo deba aplicar el Régimen Disciplinario para los trabajadores, será de aplicación lo establecido en el Capítulo VII del EPCAPP o la normativa que en un futuro la reemplace.

Se establece que no será de aplicación a los trabajadores del Organismo, las sanciones previstas en los Incisos e), f), g) y h) del Artículo 109 del EPCAPP o la normativa que en un futuro la reemplace.



**Artículo 36°: DEDICACIÓN ESPECIALIZADA**

Se reconocerá a aquellos trabajadores que cuenten con Título Profesional o Técnico en Seguridad e Higiene y que desarrolle tareas de Inspector de Seguridad e Higiene y/o inspector laboral dentro de la Subsecretaria de Trabajo, percibiendo la bonificación establecida en el Artículo 100, Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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

**CAPÍTULO 6**

**LICENCIAS**

**Artículo 37°: LICENCIA ANUAL POR VACACIONES**

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

**Artículo 38°: TÉRMINO DE LA LICENCIA ANUAL POR VACACIONES**

El término de la licencia anual será:

- a) de diez (10) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea igual o mayor de seis (6) meses y no exceda de cinco (5) años;
- b) de quince (15) días hábiles, cuando la antigüedad del trabajador sea mayor de cinco (5) y no exceda de diez (10) años.

*Correa, Juana  
ATE*

*BARBOSA  
RODRIGUEZ  
ATE*

*ATE*

*Correa  
CPEN*

*Hernández*

*Correa  
ATE*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.**



*CONFE. ISACE SUBSECRETARIA TRABAJO*

c) de veinte (20) días hábiles cuando la antigüedad del trabajador supere los diez (10) años, incrementando en un (1) día hábil por año de antigüedad, hasta llegar a los treinta (30) días hábiles.



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

ANTIGÜEDAD	DÍAS DE LICENCIA
Hasta 5 años	10
Hasta 10 años	15
10 años	20
11 años	21
12 años	22
13 años	23
14 años	24
15 años	25
16 años	26
17 años	27
18 años	28
19 años	29
20 años	30
Más de 20 años	30

**Artículo 39º: DÍAS DE VIAJE**

El tiempo que demanden los viajes de ida y vuelta al lugar de destino denunciado por el trabajador no se computará con los días de su licencia. El presente beneficio se regirá de conformidad a la distancia que seguidamente se detalla:

- Más de 200 km: un (1) día de viaje
- Más de 400 km: dos (2) días de viaje
- Más de 1000 km: tres (3) días de viaje

Este beneficio se otorgará en días corridos a continuación de la misma y se utilizará una (1) vez por año calendario. A los efectos de su justificación el trabajador deberá presentar constancia escrita, extendida por autoridad competente que certifique su permanencia en el destino declarado, o cualquier documento nominal que dé cuenta de la permanencia en el destino declarado.

**Artículo 40º: ANTIGÜEDAD PARA HACER USO DE LICENCIA**

Para establecer la antigüedad del trabajador, se computarán los años de servicios prestados a la Administración Pública Nacional, Provincial, Municipal, o en entidades privadas, cuando en este último caso se haya hecho el cómputo de servicios en la respectiva Caja de Previsión Social. A los efectos del reconocimiento de la antigüedad acreditada en entidades privadas y hasta tanto la correspondiente Caja extienda las respectivas certificaciones, los trabajadores deberán presentar una declaración jurada, acompañada de una constancia extendida por el o los empleadores, sujeta a la pertinente certificación documental en la que se justifiquen los servicios prestados a partir de los dieciocho (18) años de edad.

*JPA GONZALEZ VANA ESTE*  
*BARBOSA NORMA ATE*  
*ATE*  
*50700-1*  
*CHAVEZ*  
*ATE*  
*Huay de*  
*CHAVEZ*  
*ATE*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-**



CUNED JARCE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



Al personal retirado o dado de baja de las Fuerzas Armadas de la Nación, Gendarmería Nacional, Cuerpo Penitenciario, Policía Federal, Bomberos y Prefectura Nacional Marítima, lo mismo que a jubilada y retirada de la Administración Nacional, Provincial y Municipal que ocupen cargos en la Administración Civil, se le computará su anterior antigüedad. A este fin se tendrá en cuenta el tiempo por el cual el trabajador percibió haberes por año calendario.

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

**Artículo 41°: LICENCIAS NO UTILIZADAS**

Los períodos de licencia por vacaciones no son acumulables. Cuando el trabajador no hubiera podido usar de su licencia anual por disposición de autoridad competente, fundada en razones de servicio, tendrá derecho a que en el próximo período, se le otorgue la licencia reglamentaria con más los días que correspondan a la licencia no usada en el año anterior. No podrá aplazarse una misma licencia del trabajador dos años consecutivos.

Las licencias que por cualquier motivo no hayan sido utilizadas en su debida oportunidad, no adquiere el derecho al reconocimiento de su pago en efectivo.

**Artículo 42°: LICENCIAS DE CÓNYUGES**

En el caso de que ambos cónyuges sean trabajadores de la Administración Pública Provincial, los titulares de los distintos Organismos deberán coordinar sus resoluciones de modo que la licencia sea concedida a ambos en un mismo turno.

Si sólo uno de los cónyuges prestara servicios en la Administración Pública Provincial y el otro lo hiciera en otra actividad, sea pública o privada en relación de dependencia, la autoridad procurará que coincidan en un mismo tiempo los respectivos otorgamientos de licencia, de modo de preservar la unidad del núcleo familiar en el período de descanso.

**Artículo 43°: INTERRUPCIÓN DE LAS LICENCIAS**

La licencia anual del trabajador se interrumpe en los siguientes casos:

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

En los casos de a) y b), será de aplicación lo establecido en los Artículos 45 y 46 en el caso c) lo dispuesto en el Artículo 41, si en el transcurso del año no se le pudiera completar su licencia.

**Artículo 44°: FRANCOS**

Los trabajadores tienen derecho a francos compensatorios cuando realicen tareas en días sábados y Domingos, feriados o jornadas no laborales, o cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario.

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en el párrafo anterior, el período trabajado deberá superar las tres (3) horas.

Los francos compensatorios deberán ser efectivamente gozados dentro de los treinta (30) días corridos desde el momento de ser generados.

*Cavallero  
OPCN*

*Florencia  
ATE*

*Correa  
CORREA JAVIER  
ATE*

*Barbosa  
BARBOSA  
WOLFA  
ATE*

*14  
L. A. P. A. T.*

*Handwritten signatures and initials*

**CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-**



*CAMELO JABE*  
SUBSECRETARIA TRABAJO



Los trabajadores que se desempeñen en cargos de conducción no podrán hacer uso de lo estipulado en el presente Artículo.

Queda específicamente incluido como feriado el 27 de junio "Día del Trabajador Público Provincial".

**Artículo 45º: LICENCIA POR CORTO TRATAMIENTO DE LA SALUD**

Para el tratamiento de afecciones comunes o por accidentes acaecidos fuera del servicio se concederá a los trabajadores hasta cuarenta y cinco (45) días corridos de licencia por año calendario, en forma continua o discontinua con percepción íntegra de haberes. Vencido este plazo se debe necesariamente dar intervención a la autoridad competente para que determine si corresponde una prórroga de esta licencia. Se podrá prorrogar esta licencia por única vez, por igual período como máximo y en las mismas condiciones previstas. Luego será de aplicación el régimen establecido en el artículo 46 Inc. a.

**Artículo 46º: LICENCIA POR LARGO TRATAMIENTO DE LA SALUD**

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 haberes, previo dictamen de la junta médica.

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

Durante el primer semestre de este período de gracia, la junta médica deberá determinar, mediante dictamen y/o informe debidamente justificado si el trabajador, al finalizar la licencia, deberá: a) retornar a sus tareas con jornada laboral normal; b) retornar a sus tareas con jornada laboral reducida; c) readecuación de tareas; d) jubilación por incapacidad.

Por disminución de la capacidad física del trabajador, previa determinación de la Junta Médica, deberá ser reubicado a un puesto acorde a sus aptitudes, no pudiendo sufrir rebaja alguna en sus remuneraciones.

El personal que haya hecho uso del total de los días contemplados para licencia por tratamiento de larga duración, no podrá usar estos beneficios hasta haber transcurrido cinco (5) años de haber sido dado de alta por la Junta Médica Permanente. Este beneficio será de aplicación para periodos usufrutuados a partir de la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Artículo 47º: LICENCIA ESPECIAL PARA CONTROLES DE PREVENCIÓN Y PERMISOS PARA ASISTIR A CONTROLES MÉDICOS.**

Los trabajadores comprendidos en el presente C.C.T tienen derecho a 1 (un) día por año calendario de licencia especial con goce de haberes para la realización de exámenes de prevención y controles médicos.

*QUALINCO*  
COCN

*GARCIA JUVANA*  
ATE

*BARBOSA*  
WORMA  
ATE

*SCIPA*

*IBONIC*  
ATE

*IBONIC*  
ATE

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.



CUMEO JORCE SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Artículo 48°: LICENCIA POR MATERNIDAD

El personal femenino gozará en todos los casos, previa presentación del correspondiente certificado médico, de la licencia remunerada de ciento veinte (120) días, divididos en dos (2) periodos, uno anterior y otro posterior al parto, el último de los cuales no será inferior a noventa (90) días. Los periodos son acumulables.

En caso de nacimiento pre-término, esta licencia podrá ampliarse a ciento cincuenta (150) días, y la madre acumulará al descanso posterior al parto todo el lapso de licencia que no efectivizó antes del parto, de modo de completar los ciento cincuenta (150) días. Entiéndase pre-terminó los recién nacidos cuyo peso no supere los 1500 grs. y/o edad gestacional menor a 37 semanas.

En caso de Nacimiento múltiple esta licencia podrá ampliarse a un total de ciento cincuenta (150) días, con un periodo posterior al parto no menor a cien (100) días.

Artículo 49° LICENCIA POR RESOLUCION JUDICIAL DE GUARDA

Al trabajador/a que se le ha otorgado la Resolución Judicial de Guarda con fines de adopción de uno (1) o más menores de dieciocho (18) años, se le concederá licencia especial con goce de haberes por el término de noventa (90) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma.

Artículo 50° PERMISO DE LACTANCIA

Toda madre de lactante tendrá derecho a optar por:

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

El mencionado derecho tendrá vigencia desde su reincorporación luego de la licencia correspondiente, hasta trescientos sesenta y cinco (365) días corridos a partir de la fecha del nacimiento del hijo.

En casos excepcionales, no contemplados en este artículo, la CIAP evaluará la situación de acuerdo a las potestades que le son propias conforme el CCT, debiendo en todos los casos dictarse la norma legal correspondiente por la máxima autoridad del Organismo.

Artículo 51°: LICENCIA POR PATERNIDAD

Se concederá licencia con goce de haberes a los trabajadores varones por nacimiento de hijos, quince (15) días corridos posteriores al nacimiento del hijo.

Artículo 52°: LICENCIA POR TÉCNICAS DE REPRODUCCIÓN MÉDICAMENTE ASISTIDA

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

CAJUELA VREN

2026 GARCIA JUANA ATE

BARBOSA DOGRKA ATE  
M. J. G. ATE  
J. M. M. ATE

Handwritten signatures and initials, including 'A. J. G.', 'García Juana', and others.

CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mi. CONSTE.



UNED JURE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO

**Artículo 53°: INTERRUPCION DE EMBARAZO**

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



**Artículo 54°: PERMISO DE VINCULACIÓN EN LOS PROCESOS DE ADOPCIÓN**

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

**Artículo 55°: CARGOS ELECTIVOS O DE REPRESENTACIÓN POLÍTICA EN EL ORDEN NACIONAL, PROVINCIAL O MUNICIPAL**

Quando fuera designado para desempeñar estos cargos, en el caso de plantearse una incompatibilidad, tendrá derecho a usar licencia sin goce de haberes por el tiempo que dure su mandato pudiendo reintegrarse a su cargo administrativo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

**Artículo 56°: LICENCIAS PARA DESEMPEÑAR CARGOS DE REPRESENTACIÓN SINDICAL**

- a) cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza representando a trabajadores del Estado no retribuido por la entidad gremial o sindical, tendrá derecho a usar la licencia con goce de haberes, en la medida necesaria y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su puesto administrativo, al término del mismo.
- b) Cuando fuera designado para desempeñar un cargo de esta naturaleza, retribuido por la entidad gremial o sindical, sólo tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes mientras dure su mandato, debiendo reintegrarse al servicio dentro de los treinta (30) días siguientes al vencimiento del mismo.

El otorgamiento de las licencias para desempeñar cargos de representación gremial y/o sindical quedará supeditado a las comunicaciones que efectúen los Sindicatos.

**Artículo 57°: LICENCIA POR ASUNTOS DE FAMILIA**

Desde el día de su ingreso el trabajador tendrá derecho a usar de licencia remunerada en los casos y por el término de días hábiles siguientes:

- a) Por Matrimonio: corresponden diez (10) días hábiles y será acordada para la fecha fijada por el peticionante. En este caso el plazo para usufructuarla no podrá exceder los doce (12)

*[Handwritten signature]*  
CRAVALLO  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
GARCIA JUAN  
ATE

*[Handwritten signature]*  
NORRHA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

*[Handwritten signature]*  
ATE

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi CONSTE.



CUNFO BASE SUBSECRETARIA TRABAJO



meses desde el matrimonio. Esta licencia es independiente de cualquier otra licencia, pudiendo ser otorgada conjuntamente con la licencia anual ordinaria. El trabajador podrá usufructuar de un (1) día de la licencia por matrimonio de sus hijos.

b) Por Fallecimiento:

- 1- corresponderán treinta (30) días corridos por deceso de hijo.
- 2- Quince (15) días corridos por cónyuge o conviviente;
- 3- Diez (10) días corridos por padres, hermanos, abuelos o nietos;
- 4- Cinco (5) días corridos por deceso de parientes afines de primer o segundo grado.

En caso de que el trabajador deba desplazarse se le otorgarán los días de viaje, de forma excepcional, de acuerdo a la escala establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, contra presentación de la documentación correspondiente. Dicho permiso será independiente a los días de viaje de la licencia anual ordinaria.

c) Atención de familiar enfermo:

Para consagrarse a la atención de un miembro enfermo del grupo familiar corresponderán hasta veinte (20) días laborables continuos o discontinuos por año calendario. La misma se hará extensiva a familiares cercanos (padres/hijos/hermanos/abuelos/nietos) no convivientes, previa acreditación de la enfermedad y comprobación de la necesidad de la presencia del trabajador por parte del área de Recursos Humanos de "El Organismo". En todos los casos, el trabajador comprobará con certificado médico la circunstancia.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 400 km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje de acuerdo a lo establecido en el artículo 39º, contra presentación de la documentación respaldatoria.

En caso de enfermedad crónica, grave o con un alto nivel de postración, el trabajador gozará de hasta noventa (90) días hábiles consecutivos o discontinuos de licencia para cubrir las necesidades del enfermo, previa presentación de certificado médico extendido por médico de la especialidad correspondiente. Superado dicho lapso, y si la convalecencia persiste, una Junta Médica en la que participará el Comité de Condiciones Laborales controlará el certificado que justifique la pertinencia de ampliar el plazo anterior.

Artículo 58º: LICENCIA POR ASUNTOS PARTICULARES ESPECIALES

En el transcurso de cada decenio el trabajador podrá hacer uso de licencia por asuntos particulares especiales, sin remuneración por el término de un año fraccionable en dos (2) periodos.

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

CAMILLANO UREN

ATE

ATE

BARBOSA NOMMA ATE

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document.

CERTIFICO que es copia fiel que tuvo ante mi. CONSTE.



CUNES SAIZ SUBSECRETARIA TRABAJO



Se podrá conceder licencia sin remuneración, en casos de fuerza mayor o graves asuntos de familia, debidamente comprobados, por términos que no excedan de tres (3) meses en el año calendario.

Para tener derecho al uso de licencia sin goce de haberes por asuntos particulares a que se refiere este artículo, el trabajador deberá registrar una antigüedad mínima de tres (3) años de servicios continuos prestados en la Administración Pública Provincial.

**Artículo 59º: LICENCIA POR RAZONES ATENDIBLES O DE FUERZA MAYOR**

Fuera de los casos de licencia expresamente contempladas, podrán justificarse excepcionalmente, las inasistencias del trabajador motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor.

- a) Se concederá hasta dos (2) días por mes y no más de doce (12) días en el año calendario.
- b) Donación de sangre: el día de la donación, siempre que se presente la certificación correspondiente.
- c) Donación de órganos y tejido: el trabajador/a que realice una donación de órganos o tejido dispondrá de la totalidad de la licencia necesaria para dicha donación lo que deberá ser debidamente certificado por autoridad competente de Salud.
- d) Permiso por mudanza dos (2) días. El trabajador deberá certificar la mudanza, mediante la actualización de la declaración jurada en el área de Recursos Humanos.

**Artículo 60º: LICENCIA PARA RENDIR EXAMEN**

Desde el día de su ingreso, el trabajador incluido en el presente C.C.T tiene derecho a usufructuar esta licencia con goce de haberes en los términos establecidos en el artículo 81º del EPCAPP.

En caso que el trabajador deba desplazarse a más de 400 Km. por dicho examen, se le otorgarán de modo excepcional, días de viaje de acuerdo a la escala establecida en el presente C.C.T, contra presentación de la documentación respaldatoria.

**Artículo 61º: PERMISOS PARA ASISTENCIA A CLASE**

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

- a) su condición de estudiante en cursos oficiales o incorporados.
- b) La necesidad de asistir al establecimiento educacional en horas de oficina. Este beneficio se acordará sin perjuicio de la pertinente reposición horaria. Los permisos los concederá la autoridad de quien dependa el trabajador, dando conocimiento al área de Recursos Humanos.

**Artículo 62º: LICENCIA PARA REALIZAR ESTUDIOS O ACTIVIDAD CULTURAL EN EL PAIS O EN EL EXTRANJERO**

Para hacer uso de estas licencias el trabajador deberá tener un mínimo de doce (12) meses de antigüedad.

CAVALINER UREN

GARCIA JUANA ATE

BARBOSA NORMA ATE

*[Handwritten signatures and initials]*

**CERTIFICO** que es copia fiel

de lo que tuve ante mí. **CONSTE.**

CUNES JALLE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



**Artículo 63º: LICENCIA SIN AUSPICIO OFICIAL**

El trabajador tendrá derecho a usar de licencia sin goce de haberes por el término de dos 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.

**Artículo 64: LICENCIA CON AUSPICIO OFICIAL**

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

**CAPITULO 7**

**FALTA DE ASISTENCIAS**

**Artículo 65º: CONFIGURACIÓN**

Será considerada falta de asistencia toda llegada tarde registrada después de vencidos los primeros sesenta (60) minutos de la hora fijada para la iniciación de las tareas.

**Artículo 66º: OPCIÓN**

Las faltas de asistencia justificadas al trabajo, que no estén encuadradas en algunas de las situaciones contempladas por este C.C.T., darán motivo que se reduzcan de la licencia ordinaria o se descuenten de sus haberes, a opción del trabajador, no pudiendo excederse de seis (6) días en el año.

**Artículo 67º: PLAZO DE JUSTIFICACIÓN**

Las inasistencias deberán justificarse por escrito, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes de producidas las mismas.

**Artículo 68º: LICENCIA POR SITUACIONES DE VIOLENCIA**

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

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

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

*[Handwritten signature]*

CAVALERO  
UPEN

*[Handwritten signature]*  
García Juana  
ATE

BARBOSA  
NORMA  
ATE

*[Handwritten signature]*  
TRAYNER  
ATE

*[Handwritten signature]*  
LIPOL

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
OTROPIC  
emilba

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.**



CUNES JORGE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



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

**Artículo 69º: PERMISO HORARIO PARA ADAPTACIÓN ESCOLAR DEL HIJO/A**

Los trabajadores podrán obtener permiso horario, dentro del primer mes del ciclo lectivo anual para la adaptación escolar de su hijo/a menor y si no fuera posible adaptar su horario a aquella necesidad. El trabajador deberá acreditar: el vínculo materno o paterno con el niño/a, la escolarización en el nivel inicial, la certificación del establecimiento escolar oficial o incorporado informando el horario de adaptación escolar.

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

**Artículo 70º: Bonificación de Actuantes de Reclamo y Conciliaciones**

Se bonificará a los trabajadores que cumplen las funciones de Actuantes de Reclamos y de Conciliación, que labran las actas de reclamos y/o acuerdos/conciliaciones en conflictos laborales.

Esta bonificación cesará automáticamente cuando el trabajador no cumpla la función, salvo en los siguientes casos:

- a) que el trabajador esté usufructuando alguna de las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) que por razones no imputables al trabajador, éste no cuente con los medios para realizar la función.

**Artículo 71º: Bonificación de Inspectores Laborales e Inspectores de Seguridad e Higiene**

Se bonificará a los trabajadores que cumplen las funciones de Inspector Laboral e Inspector de Seguridad e Higiene, que con asiento de funciones en alguna sede administrativa, efectúen salidas regulares a campo a fin de realizar inspecciones laborales, debiendo posteriormente en la sede realizar la confección de informes, dictámenes, control de documentación laboral, elaboración de proyectos, sistematización de la información base recopilada en el campo.

Esta bonificación cesará automáticamente cuando el trabajador no cumpla la función, salvo en los siguientes casos:

- a) que el trabajador este usufructuando alguna de las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
- b) que por razones no imputables al trabajador, éste no cuente con los medios para realizar la función.

*[Handwritten signatures and initials]*  
GARCIA JUAN ATE  
BARBOSA NOYMA ATE  
CAVALLO WPCN  
KTE  
GROVER SMILW  
ATE

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-



*CUNES DALE SUBSECRETARIA TRABAJO*



**TÍTULO III**

**CAPÍTULO 1**

**ESCALAFÓN ÚNICO FUNCIONAL Y MÓVIL**

**Artículo 72º: ESCALAFÓN**

Es un sistema integrado por dos elementos Agrupamiento y Nivel que sirve para señalar las distintas categorías escalonarias, según sea antigüedad, conocimientos, habilidades de los trabajadores del Organismo, en forma ascendente, distribuyéndolos en sus sitios correspondientes.

Este sistema estará graficado en una tabla de doble entrada:

NIVELES	AGRUPAMIENTOS			
1	PROFESIONAL 1	TÉCNICO 1	ADMINISTRATIVO 1	SERVICIOS GENERALES 1
2	PROFESIONAL 2	TÉCNICO 2	ADMINISTRATIVO 2	SERVICIOS GENERALES 2
3	PROFESIONAL 3	TÉCNICO 3	ADMINISTRATIVO 3	SERVICIOS GENERALES 3
4	PROFESIONAL 4	TÉCNICO 4	ADMINISTRATIVO 4	SERVICIOS GENERALES 4
5	PROFESIONAL 5	TÉCNICO 5	ADMINISTRATIVO 5	SERVICIOS GENERALES 5

**Artículo 73º: AGRUPAMIENTO**

Son las cuatro grandes y primarias divisiones, en que se agrupan los trabajadores del Organismo, por tipo de actividad.

Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

SG: SERVICIOS GENERALES: comprende todas aquellas actividades relacionadas con la prestación del servicio de mantenimiento, limpieza, higiene, cafetería, vigilancia, portería, conducción de materiales y/o documentación oficial.

*Handwritten signatures and notes:*  
 - *Norma Barbosa ATE*  
 - *ATE*  
 - *27*  
 - *CRUZADO VERN*  
 - *27*  
 - *ATE*  
 - *ATE*  
 - *ATE*

**CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.**

*CUNES TORGE*  
*SUBSECRETARIA TRABAJO*



**NIVEL 1: SG1**

**FUNCIONES:** realiza tareas de apoyo relativas al sector, programadas por los niveles superiores y que poseen un grado mínimo de exigencias.

**AUTONOMÍA:** no posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones operativas. Con supervisión permanente de su superior inmediato.

**FORMACIÓN:** estudios secundarios completos.

**NIVEL 2: SG2**

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

**AUTONOMÍA:** nivel mínimo de autonomía en la toma de decisiones operativas con supervisión permanente.

**FORMACIÓN:** estudios secundarios completos.

**NIVEL 3: SG3**

**FUNCIONES:** comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado medio de exigencia, requiriendo su desempeño cierta especialización sujeta a control y orientación. Ejecuta tareas rutinarias más complejas y de mayor responsabilidad.

**AUTONOMÍA:** nivel medio de autonomía en la toma de decisiones operativas pero con supervisión frecuente.

**FORMACIÓN:** estudios secundarios completos.

**NIVEL 4: SG4**

**FUNCIONES:** coordina las tareas posibilitando la construcción de saberes y el entrenamiento de los niveles inferiores.

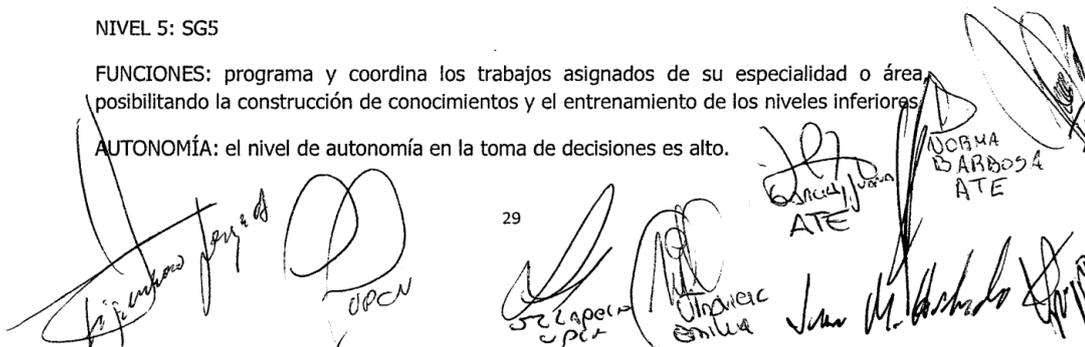
**AUTONOMÍA:** el nivel de autonomía en la toma de decisiones operativas es medio/alto. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior inmediato.

**FORMACIÓN:** estudios secundarios completos.

**NIVEL 5: SG5**

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

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



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-



CUNEF 1076  
SUBSECRETARIA TRABAJO



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

AD: ADMINISTRATIVO: comprende a todos aquellos trabajadores con título secundario, que realicen recepción, registro y pases de expedientes y/o documentación, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, atención al público, tareas administrativas, contables, de Recursos Humanos y asimilables. Asimismo el desarrollo de actividades tales como: la organización, gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel, tendiente al logro de los objetivos del servicio.

TC: TÉCNICO: comprende todas aquellas actividades relacionadas con el análisis, control y ejecución de programas; procedimientos de fiscalización laboral; procedimiento de conciliación o mediación laboral y asesoramiento, necesarios para los cuales se requiere título Secundario de Técnico, título terciario o universitario de pre-grado, de menos de cuatro (4) años de duración, de validez oficial, inherentes a la función desempeñada.

PF: PROFESIONAL: comprende todas aquellas actividades incluidas en el agrupamiento anterior, como asimismo actividades ejecutivas, administrativas, de contralor, de formulación de propuestas y proyectos, asesoría, planificación de políticas públicas específicas y/o planes o programas de relevancia y complejidad, para las cuales se requiere título universitario de cuatro (4) o más años de duración cuya incumbencia esté relacionada con los objetivos del Organismo.

**Artículo 74º: NIVEL**

Es la calificación por la complejidad y responsabilidad en las tareas dentro del respectivo Agrupamiento.

**Artículo 75º: CATEGORIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES**

Los trabajadores estarán encuadrados según la función que desempeñen en el Organismo dentro de algunos de los agrupamientos y niveles del escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este Capítulo.

Por cada categoría escalafonaria (Agrupamiento y Nivel) corresponde una remuneración básica de conformidad con la Estructura Salarial básica.

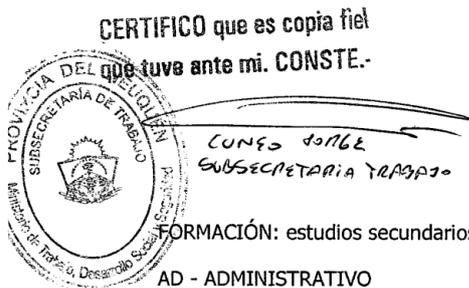
Dicha remuneración básica se incrementa con las Bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador.

**Artículo 76º: DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES POR AGRUPAMIENTO**

SG - SERVICIOS GENERALES

Handwritten signatures and initials for the SG - SERVICIOS GENERALES section, including names like JPCN, DETHA BARBOSA ATE, and others.

Dirección Superior de Relaciones Laborales



FORMACIÓN: estudios secundarios completos.

AD - ADMINISTRATIVO

NIVEL 1: AD1

FUNCIONES: realizan tareas y rutinas administrativas simples.

AUTONOMÍA: no posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones. Con supervisión permanente de su superior inmediato.

FORMACIÓN: título secundario y conocimientos prácticos básicos del puesto.

NIVEL 2: AD2

FUNCIONES: comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado mínimo de exigencia, implicando la realización de tareas simples, de rutina y de apoyo a trabajos de mayor complejidad que se realizan en el sector.

AUTONOMÍA: nivel mínimo de autonomía en la toma de decisiones. Sujeto a frecuente control y orientación.

FORMACIÓN: título secundario y conocimientos prácticos y/o teóricos de los procedimientos administrativos e informáticos básicos.

NIVEL 3: AD3

FUNCIONES: realiza tareas rutinarias con un grado de complejidad y responsabilidad medio. Su desempeño requiere de conocimientos específicos, criterio formado y cierta iniciativa sujeta al control de los superiores.

AUTONOMÍA: nivel medio de autonomía en la toma de decisiones pero con supervisión frecuente.

FORMACIÓN: título secundario y conocimientos prácticos y/o teóricos de los procedimientos administrativos e informáticos básicos.

NIVEL 4: AD4

FUNCIONES: 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. Asisten al trabajador menos experimentado.

AUTONOMÍA: el nivel de autonomía en la toma de decisiones es medio/alto. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior inmediato.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel  
de lo que me fue presentado ante mi. CONSTE.-



CUNES IZARCE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



FORMACIÓN: 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 y de los programas informáticos específicos.

NIVEL 5: AD5

FUNCIONES: 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. Posibilita la construcción de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

AUTONOMÍA: posee un alto nivel de autonomía.

FORMACIÓN: 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 y de los programas informáticos específicos.

TC – TECNICO

NIVEL 1: TC1

FUNCIONES: cumple la etapa inicial de su formación. Realiza tareas relativas a su sector, programada por sus superiores.

AUTONOMÍA: no posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones. Con supervisión permanente de su superior inmediato.

FORMACIÓN: Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de Carreras de Pre-Grado, de menos de cuatro (4) años de duración, afín a la función.

NIVEL 2: TC2

FUNCIONES: realiza 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 establecidos

AUTONOMÍA: nivel mínimo de autonomía en la toma de decisiones. Sujeto a frecuente control y orientación.

FOTMACIÓN: Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de Carreras de Pre-Grado, de menos de cuatro (4) años de duración, afín a la función.

NIVEL 3: TC3

*[Handwritten signatures and notes]*  
NORMA BARBOSA ATE  
ATE 31  
ATE 31  
ATE 31

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.



CUNES 3066  
SUBSECRETARIA TRABAJO



**FUNCIONES:** comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes en un grado elevado de exigencia, requiriendo su desempeño un alto conocimiento de su especialidad, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad y sector. Posibilita la construcción de conocimientos y el entrenamiento de los niveles inferiores.

**AUTONOMÍA:** nivel medio de autonomía en la toma de decisiones pero con supervisión frecuente.

**FORMACIÓN:** Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de Carreras de Pre-Grado, de menos de cuatro (4) años de duración, afín a la función.

**NIVEL 4: TC4**

**FUNCIONES:** realiza tareas de complejidad alta, supervisando y coordinando las tareas de los niveles inferiores, recibe instrucciones de carácter general, y posee capacidad para ayudar a la construcción de conocimientos a niveles inferiores.

**AUTONOMÍA:** el nivel de autonomía en la toma de decisiones es medio/alto. Recibe supervisión moderada y de carácter general de su superior inmediato.

**FORMACIÓN:** Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de Carreras de Pre-Grado, de menos de cuatro (4) años de duración, afín a la función.

**NIVEL 5: TC5**

**FUNCIONES:** planifica tareas operativas y posee autonomía respecto de las decisiones estratégicas relativas a las tareas asignadas.

**AUTONOMÍA:** posee total grado de autonomía.

**FORMACIÓN:** Título Secundario de Técnico, Título Terciario, o Título Universitario de Carreras de Pre-Grado, de menos de cuatro (4) años de duración, afín a la función.

**PF – PROFESIONAL**

**NIVEL 1: PF 1**

**FUNCIONES:** cumplen la etapa inicial de su formación. Realiza tareas relativas a su sector, programada por sus superiores.

**AUTONOMÍA:** no posee ningún grado de autonomía en la toma de decisiones. Con supervisión permanente de su superior inmediato.

**FORMACION:** título Universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años, afín a la función.

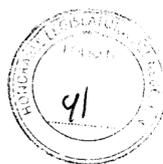
**NIVEL 2: PF 2**

*[Handwritten signatures and stamps]*  
ATE 32  
Norma Bonetto ATE  
Zapeta Ude  
Juan M. Hurtado  
ATE 32

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-



CUNED BAGE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



**FUNCIONES:** requiere capacidad de ejecución integral de procesos, interpretación de directivas y experiencia en trabajo en equipo.

**AUTONOMÍA:** nivel mínimo de autonomía en la toma de decisiones.

**FORMACIÓN:** Título Universitario o Estudio Superior de cuatro (4) o más años, afín a la función. Con capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas de su función.

**NIVEL 3: PF 3**

**FUNCIONES:** planifica las tareas respecto de las decisiones operativas, requiere capacidad de conducción de procesos, incluidos diagnósticos técnicos, investigación, planeamiento y trabajo de equipo.

**AUTONOMÍA:** nivel medio de autonomía en la toma de decisiones pero con supervisión frecuente.

**FORMACIÓN:** título Universitario o Estudio Superior de cuatro (4) o más años, afín a la función. Con capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas de su función.

**NIVEL 4: PF 4**

**FUNCIONES:** poseen autoridad probada en materia de áreas esenciales del Organismo. Dominan todas las tareas, técnicas y metodología de la especialidad. Asisten al trabajador menos experimentado y a otros sectores del Organismo.

**AUTONOMÍA:** planifican las tareas asignadas con un alto grado de autonomía respecto de decisiones operativas.

**FORMACIÓN:** título Universitario o Estudio Superior de cuatro (4) o más años, afín a la función. Capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes.

**NIVEL 5: PF 5**

**FUNCIONES:** comprende las tareas en las cuales los requisitos determinados para su evaluación están presentes, en un grado máximo de exigencia, requiriendo el más alto nivel de conocimiento de su profesión e implicando supervisión, coordinación, orientación y asesoramiento a personal de niveles inferiores y a superiores en materia de su especialidad.

**AUTONOMÍA:** posee una total autonomía en la toma de decisiones.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mí. **CONSTE.**



CUNES 10164  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



FORMACIÓN: título Universitario o Estudio Superior de cuatro (4) o más años, afín a la función. Título de Post-Grado y/o acreditar capacitación en cursos de formación que este agrupamiento requiera para el desarrollo de sus funciones.

## CAPÍTULO 2:

### CARRERA ADMINISTRATIVA, CAMBIOS DE AGRUPAMIENTOS Y DE NIVELES

#### Artículo 77º: CARRERA ADMINISTRATIVA

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

- igualdad de oportunidades
- transparencia de los procedimientos
- capacitación y formación que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos del Organismo
- evaluación de las capacidades, méritos, responsabilidades y desempeño 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:

- Crecimiento Horizontal.
- Crecimiento Vertical.

#### Artículo 78º: 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 el Organismo, 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.

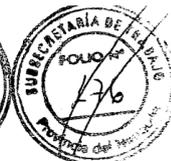
*[Handwritten signatures and initials]*  
CARRERA, Juan ATE 34  
NORA BARBOSA ATE  
ZAROS  
LUDIVIC  
SARA  
Juan M. ...  
...

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.-



CONGO BAGE  
SUBSECRETARIA TRABAJO



b) Cambio de Agrupamiento: es el acceso del trabajador a un nivel de un agrupamiento distinto de origen.

**Artículo 79º: PROMOCIÓN HORIZONTAL**

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

La promoción se realizará sobre la base de la evaluación de desempeño y se llevara a cabo cada dos (2) años.

- 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 el Organismo 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 (60/100) puntos.

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

**Artículo 80º: VACANTE**

Es el puesto de trabajo que se origina cuando el trabajador titular lo deja en forma definitiva, o cuando el Organismo lo haya creado para cubrir la demanda del servicio.

Causas que den origen a una vacante:

- a) Desarrollo del Organismo
- b) Cambio de tecnología
- c) Renuncia
- d) Jubilación por invalidez
- e) Jubilación ordinaria

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.**

*CUNES DANCE*  
*SUBSECRETARIA TRABAJO*



f) Fallecimiento  
g) Cesantía  
h) Exoneración


**CAPÍTULO 3**  
**CARGOS DE CONDUCCIÓN**

**Artículo 81º: DEFINICIÓN DE CARGO DE CONDUCCIÓN**

Son los cargos pertenecientes a la estructura organizacional vinculados al desarrollo y aplicación de instrumentos de gestión, a la determinación de objetivos a la planificación, programación, coordinación, gestión y dirección de actividades, al control y evaluación de resultados y al asesoramiento y asistencia a las máximas autoridades del Organismo.

**Artículo 82º: COMPOSICIÓN DE LOS CARGOS DE CONDUCCIÓN**

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo; y con el objeto de establecer parámetros básicos para su aplicación, los cargos de conducción quedarán compuestos por:

- a- Director: contará con un mínimo de dos (2) jefaturas de departamento.
- b- Jefe de Departamento/ Inspectoría: contará con un mínimo de cuatro (4) trabajadores efectivos a su cargo.
- c- Jefe de División: contará con un mínimo de tres (3) trabajadores efectivos a su cargo.
- d- Jefe de Sección: contará con un mínimo de dos (2) trabajadores efectivos a su cargo.

**Artículo 83º: RESPONSABILIDADES Y DERECHOS**

Ocupar un cargo de conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquicas que le asigne el Organismo y brindar a la tarea una dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes, con una duración mínima de ocho (8) horas diarias, la cual podrá prolongarse a fin de cumplir los compromisos asumidos por el Organismo en las funciones que le competen.

Los trabajadores accederán a los cargos de conducción por el régimen de concursos. La permanencia en el cargo de conducción será de tres (3) años. Durante ese tiempo percibirán la bonificación por conducción y el resto de las bonificaciones contempladas en este título, con excepción de las bonificaciones correspondientes a horas extras, y/o semana no calendaria y/o turnos rotativos.

*[Handwritten signatures and stamps]*

*ROSARIO JUANA ATE 36*

*NORMA BARBOSA ATE*

*Juan M. Hernandez*

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mi. **CONSTE.**



CUNES JORGE  
SUBSECRETARIA TRABAJO



La permanencia en el cargo de conducción está sujeta a la aprobación de evaluaciones de desempeño anuales. En caso que una de las evaluaciones de desempeño resultara desfavorable, notificado el trabajador de su resultado, el Organismo podrá llamar a concurso para cubrir el cargo de conducción, si previamente no se hubiere impetrado una reclamación por parte del trabajador.

Las evaluaciones de desempeño, ante un reclamo de cualquiera de las partes, podrán ser verificadas por el comité de Relaciones Laborales, según las incumbencias de la misma establecidas en el Título I del presente convenio.

#### CAPÍTULO 4

#### COMISIONES DE SERVICIO. RÉGIMEN COMPENSATORIO

##### Artículo 84º: COMISIONES DE SERVICIO. RÉGIMEN COMPENSATORIO

Se denomina "Comisión de servicios" a la gestión laboral que debe realizar el trabajador del Organismo en un lugar diferente al del asiento de sus funciones.

Cuando esa comisión de servicios se realice a una distancia superior a los 50 km. del lugar habitual de sus funciones, se remunerará esta comisión en base a las siguientes pautas:

Pago de viático, por cada día de comisión de servicio, al trabajador afectado, según la normativa establecida por la Administración Central.

Gastos de movilidad, corresponden al traslado del trabajador hacia - desde el sitio del trabajo en Comisión de Servicios. Estarán a cargo del Organismo.

Gatos de Alojamiento: corresponden a los realizados en el sitio del trabajo en Comisión de Servicios, y cuando corresponda, en el trayecto hacia-desde el mismo. Estarán a cargo del Organismo.

#### CAPÍTULO 5

#### REMUNERACIÓN

##### Artículo 85º: REMUNERACIÓN

La remuneración básica de los trabajadores se compone del sueldo básico conforme a su posición en el Escalafón Único Funcional y Móvil reglado por el presente C.C.T., la que se denominará Asignación Escalafonaria, con más las bonificaciones y adicionales que en cada caso corresponda al trabajador.

##### Artículo 86º: ASIGNACIÓN ESCALAFONARIA

Los trabajadores comprendidos en este C.C.T percibirán un sueldo básico conforme al puesto de trabajo asignado al siguiente escalafón único, funcional y móvil:

*[Handwritten signatures and notes]*  
CARLOS JORGE ATE 37  
NORMA BARBOSA ATE  
Jorge de Harbick  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.



CUNED BALLE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO



Agrupamientos	Niveles							
	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1	-	-	-
Profesional								
Técnico	-	TC5	TC4	TC3	TC2	TC1	-	-
Administrativo	-	-	AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
Servicios Generales	-	-	-	SG5	SG4	SG3	SG2	SG1
Escala	3.01	2.72	2.44	2.15	1.86	1.57	1.29	1
Básico	21.659,76	19.572,94	17.558,08	15.471,26	13.384,44	11.297,62	9.282,76	7.195,93

**CAPÍTULO 6**

**APORTES Y CONTRIBUCIONES**

**Artículo 87º: APORTES Y CONTRIBUCIONES**

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

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

**CAPÍTULO 7**

**BONIFICACIONES Y ADICIONALES**

**Artículo 88º: 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 89º: 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 90º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO**

Serán de aplicación las leyes Provinciales que regulan la materia.

*[Handwritten signatures and stamps]*  
 Norma BARBOSA ATE  
 Norma BARBOSA ATE  
 Norma BARBOSA ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel  
de lo que tuvo ante mi. CONSTE.-



CUNES TORGE  
SUBSECRETARIA TRABAJO



El sueldo anual complementario será pagado sobre el cálculo del 50% de la mayor remuneración mensual devengada por todo concepto dentro de los semestres que culminan en los meses de junio y diciembre de cada año.

La liquidación del Sueldo Anual Complementario será proporcional al tiempo trabajado por los trabajadores en cada uno de los semestres en que se devenguen las remuneraciones computables.

**Artículo 91º: BONIFICACIÓN POR ANTIGÜEDAD**

La bonificación por antigüedad se determinará y se abonará conforme al dos coma doce por ciento (2,12%) del básico del Nivel 1 del Agrupamiento Servicios Generales, mas el seis por mil (6/1000) del sueldo básico de cada trabajador, al total de esta ecuación se lo multiplica por la cantidad de años de servicio del trabajador : [(sueldo básico SG1\*0,0212)+(sueldo básico de revista del trabajador\*0,006)] \*años de servicio del trabajador.

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

**Artículo 92º: BONIFICACIÓN PROMOCIÓN HORIZONTAL**

Se considera Promoción Horizontal a la evolución en la compensación salarial del trabajador, por su desempeño en un mismo Nivel, conforme a lo establecido en el Artículo 79 del presente C.C.T.

Se mide por Tramos (periodos de dos años) y cada Tramo representa el cuatro por ciento (4%) del sueldo básico que le corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura Salarial Básica.

**Artículo 93º: BONIFICACIÓN POR AGRUPAMIENTO**

Se establece para todo trabajador convencionado que preste servicios en el Organismo una bonificación remunerativa y bonificable de acuerdo al siguiente detalle:

- Agrupamiento Profesional: 75 % del sueldo básico PF5
- Agrupamiento Técnico: 75 % del sueldo básico TC5
- Agrupamiento Administrativo: 70 % del sueldo básico AD5
- Agrupamiento Servicios Generales: 70% del sueldo básico SG5

*[Handwritten signatures and initials]*  
Johana Bardosa ATE  
39  
Z A post  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales



**Artículo 94º: BONIFICACIÓN POR TÍTULO**

Esta bonificación se aplicará conforme lo establecido a continuación:

- a- Título Magister y Doctorados: treinta y cinco por ciento (35%) del salario básico de su categoría.
- b- Título de especialización que demande como mínimo dos (2) años de duración, en materia afín a las actividades del organismo.: el treinta y tres por ciento (33%) del salario básico de su categoría.
- c- 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.
- d- Título Universitario (de grado) que demande más de tres (3) años y menos de cinco (5) años de estudio de tercer nivel.: el veinticinco por ciento (25%) del salario básico de su categoría
- e- Título de pre-grado, tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande hasta tres (3) años: el veinte (20%) por ciento del salario básico de su categoría
- f- Título de nivel Técnico -Secundario: el dieciocho por ciento (18%) del salario básico de su categoría
- g- Títulos secundario, excluido el título técnico: el quince por ciento (15%) del sueldo básico de su categoría.-
- h- Título secundario correspondiente al ciclo básico y título o Certificados de capacitación con planes de estudio no inferiores a tres (3) años: el diez por ciento (10%) del salario básico de su categoría
- i- 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 coma cinco por ciento (7,5%) del salario básico de su categoría.

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

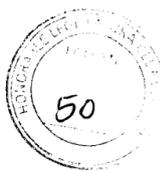
En todos los casos, se entiende como categoría la que corresponda al trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la Estructura Salarial Básica definida en el presente C.I.T.



CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.-



CONF. BACC  
SUBSECRETARIA YRAMA JO



Los trabajadores que pertenezcan al agrupamiento Profesional y Técnico, conforme pautas establecidas en el Título II, percibirán una compensación mensual del 25% del básico de la categoría PF5

**Artículo 101º: HORAS EXTRAORDINARIAS**

Serán abonadas por el Organismo, 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 horario normal de labor, por veinte (20) días y 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 21:00 y 6:00 horas de días domingo, feriados, asuetos de veinticuatro horas: doscientos por ciento (200%).
  - b.2- entre las 22:00 y 6:00 horas: cien por ciento (100%).
  - b.3- en domingos o feriados y sábados después de las 13:00 horas: cien por ciento (100%)
  - b.4- en días sábados y no laborales hasta las 13:00 horas: cincuenta por ciento (50%)
- c- no se procederá al pago de servicios extraordinarios en caso de fracciones inferiores a una (1) hora, las mismas se acumularán mensualmente para completar ese lapso.
- d- se considera salario habitual a la remuneración total y permanente mensual, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas.

**Artículo 102º: BONIFICACIÓN POR ZONA DESFAVORABLE Y ZONA INHÓSPITA**

Atendiendo a las diversas realidades socio-económicas de las distintas regiones de la Provincia se establece un adicional mensual del cuarenta por ciento (40%) por Zona Desfavorable aplicado sobre el total de la remuneración sujeta a retención.

Se establece un adicional mensual por Zona Inhospita, cuando la prestación de servicios sea en forma habitual, conforme a los porcentajes que para cada caso se fijan seguidamente:

- Departamento Confluencia: excepto Plaza Huincul y Cutral Có: sin adicional por Zona Inhospita.

*[Handwritten signatures and notes]*  
42  
NORHA BARBOSA ATE  
Luz M. H.

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mí. CONSTE.-



*CONSEJO DE ASESORES  
SUBSECRETARÍA TRABAJO*



Plaza Huincul; Cutral Có; Departamento Zapala, Departamento Añelo y  
Departamento Picún Leufú: cinco por ciento (5%).  
Resto de los departamentos de la Provincia: ocho por ciento (8%)

**Artículo 103º: ASIGNACIONES FAMILIARES**

Para las asignaciones familiares serán de aplicación las leyes provinciales que rigen la materia.

**Artículo 104º: RETRIBUCIÓN ANUAL POR LICENCIA ORDINARIA**

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

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

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

- a- Se considerarán la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador. La suma de los mismos se dividirá por veinte (20) y multiplicará por los días de licencia.
- b- Los conceptos variables o extraordinarios remunerativos, se calcularán de acuerdo al promedio de los últimos seis (6) meses anteriores al comienzo de las vacaciones.
- 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- La cantidad de días de vacaciones a liquidar incluirá los días de viaje usufructuados

**Artículo 105º: RETRIBUCIÓN POR JUBILACIÓN**

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

- a- Si la antigüedad efectiva en el organismo fuera igual o mayor a diez (10) años y menos a veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

*[Handwritten signatures and stamps]*  
43  
GARCIA, DANA  
ATE  
DORNA BARBOSA  
ATE  
Sara de H.  
ATE

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO** que es copia fiel que tuve ante mí. **CONSTE.**



*CUNEO JOACE  
SUBSECRETARIA TRABAJO*



- b- Si la antigüedad efectiva en el organismo 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 el organismo 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 o por invalidez.

En los casos de los trabajadores convenionados con cargos políticos (dentro o fuera del Organismo) se entiende como remuneración mensual a la correspondiente a la categoría del trabajador de acuerdo a su encuadramiento en la estructura salarial básica del presente CCT.

**Artículo 106º: REMUNERACIÓN POR JORNADA LABORAL DE HORARIO REDUCIDO**

Los trabajadores que desarrollan tareas bajo la prestación laboral de tiempo reducido percibirán el setenta y cinco por ciento (75%) del salario básico de la categoría de revista y de los adicionales generales y/o particulares que correspondiere. A los fines previsionales, los aportes de ley serán calculados sobre el cien por ciento (100%) de la categoría de revista y de los adicionales generales y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúen percibiendo proporcionalmente, no afectándose en ningún caso las actuales prestaciones habituales del servicio de seguridad social provincial.

**Artículo 107º: BONIFICACIONES CARGO DE CONDUCCIÓN**

El trabajador que ocupe un cargo de conducción percibirá una bonificación remunerativa por "Responsabilidad de Cargo de Conducción" que incluye dedicación especializada y disponibilidad horaria, según se detalla a continuación:

CARGO	BONIFICACIÓN
Director	60% del básico PF5
Jefe de Inspectoría/jefe de Dpto.	40% del básico PF5
Jefe División	30% del básico PF5
Jefe de Sección	20% del básico PF5

Todas las bonificaciones y adicionales correspondientes a los cargos de conducción establecidos en el presente C.C.T., serán percibidos por el trabajador, siempre que éste

*[Handwritten signatures and stamps]*

*44 GARCIA JAVIER ATE*

*NORMA BARBOSA ATE*

*FRANCISCO...*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.



cumpla todos los requisitos del perfil del puesto de trabajo, previstos en el presente C.C.T., y haya rendido el concurso de acuerdo al reglamento establecido.

El cese en el desempeño en el cargo de conducción no genera derecho alguno para el trabajador, quien continuará su carrera administrativa en la posición escalafonaria previa a la ocupación del cargo de conducción y con la retribución que corresponda a dicha posición.

**Artículo 108º: SUBROGANCIAS**

En los casos de ausencia del trabajador que ocupa un cargo de conducción concursado, se procederá del siguiente modo:

Si la ausencia no supera los treinta (30) días corridos, el Organismo designará un reemplazante transitorio, el que no tendrá derecho a incremento en sus remuneraciones.

Si la ausencia excede un plazo mayor a treinta (30) días corridos, el Organismo llamará a cubrir transitoriamente al trabajador que figure en el segundo lugar del orden de mérito del llamado a concurso que se haya realizado para ese cargo, a fin de que subroque ese cargo de conducción durante la ausencia, el que tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que subroga a partir del día número treinta y uno (31) de la subrogancia.

**Artículo 109º: COMPENSACIÓN POR REFRIGERIO**

- a- El Organismo garantizará el refrigerio diario en los sectores de trabajo para lo cual preverá todo lo necesario para hacer cumplir tal servicio.
- b- Cuando el Organismo no pueda proveer de refrigerio a los trabajadores, abonará una compensación mensual no remunerativa ni bonificable, equivalente al quince por ciento (15%) del salario básico de la categoría Servicios Generales (SG1).

**Artículo 110º: VACACIONES NO GOZADAS**

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

GARCIA JANA ATE

45

NORMA BARBOSA ATE

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.



CUNES TORRE  
SUBSECRETARIA TRABAJO



**TITULO IV**

**DISPOSICIONES ESPECIALES**

**CAPÍTULO I**

**REPRESENTACION GREMIAL-CUOTA SINDICAL**

**Artículo 111º: REPRESENTACIÓN GREMIAL**

El organismo descontará la cuota sindical de los trabajadores afiliados que le indiquen los sindicatos y depositará dentro de los cinco (5) días corridos, el importe total a la orden de las entidades gremiales en la institución bancaria que estos indiquen.

Los sindicatos comunicarán al organismo la nomina de delegados gremiales elegidos como representantes de los trabajadores, indicando por escrito Nombre y Apellido, DNI y Lugar de trabajo que representa y Fecha de iniciación y finalización del mandato. Estos representantes continuarán prestando servicios.

Toda modificación deberá ser puesta en conocimiento del Organismo.

Serán de aplicación todos los derechos inherentes a la condición de delegados consagrados por las leyes laborales y sindicales.

**Artículo 112º: PERMISO PARA ASISTENCIA A LAS COMISIONES CONVENCIONALES**

El Organismo instrumentará permisos especiales a favor de los trabajadores que fueran designados como miembros de las Comisiones establecidas en el CCT a fin de garantizar el cumplimiento las tareas encomendadas.

**Artículo 113º: CUOTA SINDICAL**

El organismo descontará mensualmente la cuota sindical correspondiente a los trabajadores afiliados que le indiquen las autoridades de los sindicatos y depositará los importes recaudados para cada uno de ellos en las cuentas de los mismos.

**Artículo 114º: DERECHO USO DE C.C.T**

El organismo retendrá en concepto de Derecho uso C.C.T. el dos coma dos por ciento (2.2%) de la remuneración total de cada uno de los trabajadores comprendidos en el C.C.T. La suma total resultante se repartirá entre los sindicatos signatarios del presente, en forma proporcional a la cantidad de trabajadores afiliados a cada uno de ellos.

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente C.C.T. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el

*[Handwritten signatures and stamps at the bottom of the document, including names like CARINA JUBA, ATE, NOAH BARBOSA, and others.]*

Dirección Superior de Relaciones Laborales

**CERTIFICO** que es copia fiel que tuve ante mi. **CONSTE.**

CUNES JONCE  
SUBSECRETARÍA TRABAJO

PROVINCIA DEL NEUQUÉN  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO  
Ministerio de Economía, Producción e Industria

55

FOLIO Nº 190

FOLIO Nº 188

PROVINCIA DEL NEUQUÉN  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

PROVINCIA DEL NEUQUÉN  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

Quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de aportes y contribuciones de la Ley Nacional Nº 23.660.-

Quedarán exceptuados de esta retención en concepto de Derecho Uso de Convenio aquellos trabajadores afiliados a algunos de "los Sindicatos" signatario del presente C.C.T

**Artículo 115º: VITRINA SINDICAL**

El organismo autorizará la colocación en todos los lugares de trabajo en forma visible vitrinas y/o carteleras para uso exclusivo de los sindicatos. En ellas, la representación sindical podrá exhibir sus circulares y comunicados, sin autorización de ninguna naturaleza.

**Artículo 116º: ESPACIO FÍSICO PARA USO GREMIAL**

El organismo dispondrá para uso del sindicato mayoritario, una oficina con espacio y medios adecuados (mobiliario, medios informáticos y de telecomunicaciones) que el último utilizará para el desarrollo de su gestión relacionada con la representación de los trabajadores. El espacio mínimo no podrá ser inferior a nueve (9) M2, y se ubicará en la sede del organismo en Neuquén Capital.

**CAPITULO 2:**

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**Artículo 117º: INTEGRACIÓN DE LA COMISIÓN CONCILIADORA DE CONFLICTOS LABORALES**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16º de la Ley Nº 1974 y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora de 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 de la presente.

Los designados tendrán mandato a partir de la homologación del presente C.C.T. y hasta tanto se decidan sus remplazos. En estos casos, deberá comunicarse fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo y a la Otra parte, mediante nota suscripta por el organismo ó el "Secretario General de Sindicato" según corresponda.

**Artículo 118º: PERSONAL EN CARGOS EXCLUIDOS DEL C.C.T.**

Los trabajadores pertenecientes a la planta del organismo que ocupen alguno de los cargos excluidos de este C.C.T., durante los periodos de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente C.C.T, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente:

*[Handwritten signatures and notes]*

OPCN

ATE 47

Norma BARRIOSA ATE

San M. H

CERTIFICO que es copia fiel  
de lo que me ha sido presentado ante mi. CONSTE.  
CUNES DANCE  
SUBSECRETARIA RRHH



A los efectos del pago de las Bonificaciones por antigüedad y Promoción Horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos de este C.C.T y regrese al organismo, se le acumularan los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

**Artículo 119º: PERSONAL QUE NO SE ENCUENTRE PRESTANDO FUNCIONES EN EL ORGANISMO**

El personal que no se encuentre prestando funciones efectivas en el Organismo, cualquiera sea su motivación, será analizado por la CIAP. Se excluye de este análisis el personal que se encuentre bajo el usufructo de cualquier licencia establecida en el C.C.T.

**Artículo 120º: CONSIDERACIONES GENERALES**

La elaboración del Régimen de Ascensos y promociones escalaformarias estará a cargo del organismo, que a tal fin tendrá en cuenta los principios de objetividad, justicia, razonabilidad, simplicidad y transparencia, las normas del EPCAPP y las adecuaciones y disposiciones complementarias establecidas en este Convenio y específicamente en el presente capítulo.

La implementación y gestión del Régimen (R.A.P.E.) estará a cargo del organismo y para los ascensos tomará como base lo ya normado por el Régimen de concursos para el personal de la misma y el procedimiento para la selección y promoción interna del personal de este.

**Artículo 121º: PLAZOS PARA LA ELABORACIÓN**

El proyecto del Régimen deberá estar elaborado y comunicado a la C.I.A.P. en un plazo que no supere los ciento ochenta (180) días corridos desde la homologación del presente C.C.T.

El proyecto deberá ser presentado a la C.I.A.P. la que contará con treinta (30) días corridos para realizar su análisis y las observaciones que estime pertinentes.

El proyecto con las adecuaciones que se convengan y una vez cumplidas las formalidades propias de la misma dentro del lapso de treinta (30) días corridos posteriores al plazo anterior, conformará el Régimen de ascensos y promociones escalafonarias (R.A.P.E.).

**Artículo 122º: CONTENIDO**

Este régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ascensos, promociones e ingresos, dentro del escalafón único, funcional y móvil desarrollado en el Título III de este convenio.

Contendrá expresamente disposiciones referidas a elementos valorativos básicos a considerar para ascensos y promociones, procedimiento y pautas para las evaluaciones de desempeño y consideraciones para el reconocimiento de idoneidad y empirismo.

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mi. CONSTE.-



*CASEO 15/02/20  
SUBSECRETARIA Y RAMAS*



Estas disposiciones con carácter enunciativo, ~~no~~ limitativo, se desarrollarán a continuación:

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

- Estudios cursados y títulos obtenidos
- Capacitación alcanzada y cursos realizados
- Evaluación de desempeño en el o en los puestos de trabajo dentro del organismo.
- El personal encuadrado en los agrupamientos Servicios Generales, Administrativos y Técnicos que se encuentre prestando funciones en el Organismo a la entrada en vigencia del presente CCT, y que no cuenten con la formación académica exigida en la descripción de los agrupamientos, quedará eximido de tal requisito al momento de generarse los concursos de ascensos verticales dentro del mismo agrupamiento.
- Evaluación concreta –mediante examen teórico y/o práctico- de la capacidad del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes al nuevo encuadramiento.

#### Artículo 123º: PROCEDIMIENTO PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO.

Las evaluaciones de desempeño se realizan anualmente.

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.

Se deberán incorporar las pautas establecidas en el Título III.

La primera evaluación de desempeño se realizará durante el primer semestre del año y tendrá vigencia a partir del 1º de julio del mismo año.

Si no existiera o no estuviera vigente la evaluación de desempeño del Trabajador, será de aplicación lo establecido en el Título III para el caso de ascensos o Cambios de Agrupamiento, lo indicado en los artículos 79 de dicho Título.

#### Artículo 124º: 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, deberán procurarse:

- Que se disponga de registro fundado en cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.
- Que las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por el personal de igual o superior incumbencia que el evaluado.

Dirección Superior de Relaciones Laborales

CERTIFICO que es copia fiel  
que tuve ante mí. **CONSTE.**



CUNES JOLLE  
SUBSECRETARIA LABO



- c) Que se considere objetivamente el desempeño del trabajador evaluado en el o los puestos de trabajo por los que hubiere pasado.
- d) Que se evalúe la real disponibilidad por parte del trabajador para asumir plenamente y sin ambigüedades ni limitaciones las responsabilidades del nuevo nivel.
- e) Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propias de cada nivel.

#### **Artículo 125º: ACTUALIZACIÓN DE BÁSICOS**

Los básicos del presente C.C.T. quedan sujetos a la actualización correspondiente de acuerdo a lo establecido en los acuerdos arribados en la mesa salarial.

#### **CAPITULO 3:**

#### **DISPOSICIONES DE FORMA**

#### **Artículo 126º: PREVALENCIA DE NORMAS CONVENCIONALES**

Las partes acuerdan dejar sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente convenio, así como las bonificaciones y/o adicionales no contemplados expresamente.

#### **Artículo 127º: CONSTITUCIÓN DE DOMICILIO**

El poder ejecutivo provincial constituye domicilio en calle Bahía Blanca Nº 395, la Asociación de Empleados del Estado (A.T.E.) en calle Irigoyen Nº 554 y la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N) en calle Salta Nº 326, todos de la Ciudad de Neuquén.

#### **Artículo 128º: COMPETENCIA JUDICIAL**

Las partes se someten por cualquier controversia que surja en la interpretación o aplicación del presente C.C.T. a la jurisdicción de los juzgados laborales de primera instancia de la Ciudad de Neuquén, renunciando expresamente a cualquier otra jurisdicción o competencia que pudiera corresponder en función de la materia o las personas.

Cantidad de ejemplares. Cuatro (4), uno (1) para los representantes del organismo, uno (1) para la Asociación de Empleados 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.

GARCIA JUANA  
ATE

NORMA  
BARBOSA  
ATE

50  
U.P.C.N.

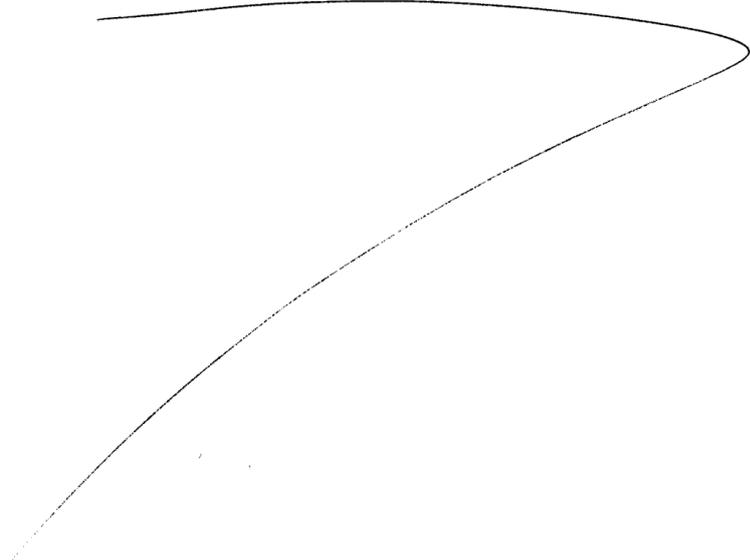
Dirección Superior de Relaciones Laborales



**EXPEDIENTE REFOLIADO**  
De Fs. 12 a Fs. 193  
DE ACUERDO A LEY 1284  
Neuquén 03 de MAYO 2019



*CUNES Jorge Luis*



Dirección Superior de Relaciones Laborales