CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA

Dirección Superior de Relaciones Laborales

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

LEY 3077

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

Artículo 1.º Se aprueba el Título III del Convenio Colectivo de Trabajo para el personal dependiente de las Subsecretarías de Desarrollo Social y de Familia —homologado por la Subsecretaría de Trabajo mediante Resolución 04/17, de fecha 15 de febrero de 2017— que, como Anexo Único, integra la presente Ley.

Artículo 2.º Se incorpora, al final del inciso D-1, del artículo 1.º de la Ley 2265, lo siguiente:

"Artículo 1.º (...)

D-1. (...) y al personal dependiente de las Subsecretarías de Desarrollo Social y de Familia, para el cual es de aplicación lo establecido en el inciso D-16".

Artículo 3.º Se incorpora el inciso D-16 al artículo 1.º de la Ley 2265, el que queda redactado de la siguiente manera:

"Artículo 1.º (...)

D-16. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal dependiente de las Subsecretarías de Desarrollo Social y de Familia, son las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo específico, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley en los casos especialmente previstos en el Convenio.
No son de aplicación para este personal, los artículos 2.º, 3.º, 5.º, 6.º, 23, 24, 26, 27, 37, 41 y 44 de la presente Ley".

Artículo 4.º Comuníquese al Poder Ejecutivo.

DADA en la Sala de Sesiones de la Honorable Legislatura Provincial del Neuquén, a los veintisiete días de junio de dos mil diecisiete.- -

Cr. Rolando Figueroa
Presidente
H. Legislatura del Neuquén

Julieta Corroza
Secretaria
H. Legislatura del Neuquén

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 10

SUBSECRETARIA DE TRABAJO Provincia del Neuquén FOLIO 691

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 112

ANEXO ÚNICO

Convenio Colectivo de Trabajo

para los Trabajadores de la

Subsecretaria de Desarrollo Social

y de la

Subsecretaria de Familia

Dra. NAVARRETE MARGARITA Departamento de Paritarias Provinciales SUBSECRETARIA DE TRABAJO

UPCN

UPCN

UPCN

CERTIFICO que es copia fiel que tengo a la vista doy. CONSTE.-

Dra. NAVARRETE MARGARITA Departamento de Paritarias Provinciales SUBSECRETARIA DE TRABAJO

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 11

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 682 Provincia del Neuquén

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 113

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

TÍTULO I

CAPÍTULO I

PRINCIPIOS GENERALES DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES.

Son partes intervinientes en este Convenio Colectivo de Trabajo para el personal de las Subsecretaria de Desarrollo Social y Subsecretaria de Familia: el Poder Ejecutivo Provincial, en adelante "El Poder Ejecutivo", y las representaciones gremiales ejercidas por la Unión del Personal Civil de la Nación (U.P.C.N.) y por la Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E.), en adelante "Los Sindicatos".

A los efectos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, defínase como "El Organismo" a la Subsecretaria de Familia y Subsecretaría de Desarrollo Social, u Organismos que los reemplace o sustituyan en el tiempo.

ARTÍCULO 2º: PRINCIPIOS GENERALES.

a) Cumplimiento, ejecución y sostenimiento en el tiempo de las políticas de Desarrollo Social definidas por la Provincia del Neuquén, en el marco de las obligaciones, funciones y competencias establecidas en la Constitución Nacional, Constitución Provincial, Leyes dictadas en su consecuencia y Leyes Provinciales que establecen funciones indelegables tales como las Leyes 2302, 2212 y 2222, 2785, 2786, 2955 y modificatorias.

b) Estabilidad en la relación de empleo, del personal convencionado.

c) Transparencia, publicidad e igualdad de oportunidades en los procedimientos de selección, promoción y evaluación de los trabajadores.

d) Ética en el ejercicio de la tarea y de la Función Pública.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.- Dra. NAVARRETE MARGARITA Secretaria de Trabajo Provincial SUBSECRETARIA DE TRABAJO

e) Eficacia y eficiencia en el servicio, mediante un continuo perfeccionamiento.

f) Calidad y eficiencia en la utilización de los recursos.

g) Desarrollo y aplicación de modernos regímenes de carrera administrativa basados en el acceso por concurso, estabilidad y capacitación en el empleo público organizado para asegurar la idoneidad, la igualdad de oportunidades y la dignificación laboral de los trabajadores en el acceso, permanencia y progreso en la carrera.

h) Relaciones laborales armoniosas y de mutuo respeto, en un ambiente libre de violencia laboral, promotoras del principio de la no discriminación y de la igualdad de oportunidad y trato. Las Partes reconocen que la tarea llevada adelante por cada trabajador es esencial en el éxito de la gestión.

En este sentido, ambas Partes comprometen sus mejores esfuerzos para profundizar y ampliar esta modalidad de diálogo y acuerdo social.

ARTÍCULO 3°: FACULTAD DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN.

"El Organismo", en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades, siendo herramienta estratégica para el Estado, requiere de capacidad de gestión y necesidad de que sus políticas se instrumenten con eficacia y eficiencia, para lo cual "El Organismo" ejerce el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de operación y conducción del sistema. Asimismo, son de exclusiva competencia y responsabilidad de "El Poder Ejecutivo", la definición de estructuras orgánicas, la organización del trabajo, sus procedimientos, la planificación técnica económica y financiera.

CAPÍTULO II

ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ARTÍCULO 4°: OBJETO. ALCANCE.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo Sectorial tiene por objeto regular las relaciones de trabajo y será de aplicación a todos los trabajadores bajo relación de empleo público que presten servicios en forma efectiva, en el ámbito de "El Organismo", únicamente cuando sus nombramientos hayan emanado de autoridad competente. Siendo de aplicación a todas las actividades que desarrolle "El Organismo" dentro y fuera de la Provincia del Neuquén.

ARTÍCULO 5°: ENCUADRE LEGAL.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se enmarca en las prescripciones de la Ley Provincial 1.974 (Texto Ordenado) y sus modificatorias.

ARTÍCULO 6°: APLICACIÓN SUPLETORIA.

El E.P.C.A.P.P. o norma que lo reemplace, regirá en todo lo no establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, sin perjuicio de la aplicación supletoria de otras Leyes y Reglamentaciones vigentes, debiendo interpretarse que en ningún caso las disposiciones de este Convenio limitan, reducen o quitan derechos adquiridos por cada trabajador por la aplicación de dicho Estatuto.

ARTÍCULO 7°: PERSONAL COMPRENDIDO.

Este Convenio Colectivo de Trabajo tiene alcance y rige para todos los trabajadores dependientes de las Subsecretaria de Familia y de la Subsecretaria de Desarrollo Social, hasta el último escalafón de la carrera de la Administración Pública quedando excluidos conforme lo establece al Art. 1º de la Ley 1.974 (T.O.), los siguientes:

a) Gobernador y Vicegobernador de la Provincia;
b) Las personas que desempeñan funciones emanadas de elección popular;
c) Ministros, Secretarios y Subsecretarios;
d) Funcionarios de Nivel Superior a Directores Generales inclusive;
e) Las personas que por disposición legal o reglamentaria ejerzan funciones asimilables o de jerarquía equivalente a los cargos mencionados;

f) El personal regido por contratos especiales. Defínase como tal a las personas bajo la modalidad de Contrato por Prestación de Servicios o de Obra, que desarrollan tareas de carácter temporario, eventual o estacional que no puedan ser realizados por el personal de Planta Permanente.

ARTÍCULO 8 °: VIGENCIA.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo tiene una vigencia de veinticuatro (24) meses contado a partir de la publicación de la ley en el Boletín Oficial, conforme lo dispuesto en el Artículo 12° de la Ley 1974 (T.O.).

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

Vencido el término de este Convenio sin haberse alcanzado acuerdos sobre su continuidad o renovación, subsistirán íntegramente sus cláusulas hasta que entre en vigencia un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPÍTULO III

COMISIONES PARITARIAS

ARTÍCULO 9º: COMISIÓN DE INTERPRETACIÓN Y AUTOCOMPOSICION PARITARIA (CIAP). CREACIÓN.

A partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se constituirá una Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (CIAP) integrada por dos Partes: "El Organismo" y "Los Sindicatos". Estará conformada por diez (10) miembros Titulares, cinco (5) designados por "El Organismo" y cinco (5) en total por "Los Sindicatos", estos

últimos designados en la proporción establecida por la Ley 1.974 -Texto Ordenado-; en todos los casos las Partes nombrarán los correspondientes Suplentes.

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

Esta Comisión dictará sus propias normas de organización y funcionamiento interno. Las opiniones y recomendaciones de la CIAP, deberán adoptarse por consenso y no tendrán carácter vinculante.

ARTÍCULO 10 º: COMPETENCIA.

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

1) Interpretar con alcance general este Convenio Colectivo de Trabajo, a pedido de cualquiera de las Partes.

2) Participar en el Encuadramiento Inicial del Personal y en el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias.

3) Analizar e interpretar las impugnaciones y/u observaciones presentadas por los trabajadores, en relación al punto anterior.

4) Dar seguimiento a la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y elaborar las posibles mejoras que puedan derivarse de nuevas tareas y competencias requeridas para incorporar innovaciones orientadas a la modernización y profesionalización de las prestaciones laborales, incluyendo las propuestas de modificaciones de algunas de sus Cláusulas que pudieran ser consideradas de necesidad. La elevación de la propuesta de modificación de algunas de sus Cláusulas será ante la Subsecretaría de Trabajo, a efectos de poner en marcha los procedimientos que correspondan según la Ley 1.974. (T.O.).

5) Intervenir en los siguientes casos:

. En diferendos de naturaleza colectiva, a pedido de cualquiera de las Partes.

. En controversias individuales (o sectoriales) originadas en la aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo y que se le sometan voluntariamente, para lograr su avenimiento con equidad y justicia. A estos efectos, podrá designar mediadores *ad-hoc*.

Cuando las Partes agoten las instancias de esta Comisión, cualquiera de ellas podrá dar intervención a la Subsecretaría de Trabajo, a fin de proceder de acuerdo a lo normado en la Ley 1.974.

ARTÍCULO 11º: COMISIONES MIXTAS PERMANENTES. CONSTITUCIÓN.

A partir de la homologación del presente Convenio, se constituirán las Comisiones que se indican en los Artículos siguientes.

Las Comisiones dictarán sus propias normas de organización y funcionamiento interno en un plazo no mayor a sesenta (60) días a partir de su constitución. Sus recomendaciones y opiniones deberán adoptarse por consenso.

Las Comisiones creadas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, si bien se constituyen en forma permanente, solo funcionarán cuando se requiera de su intervención.

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

ARTÍCULO 12 º: COMISION DE RELACIONES LABORALES. INTEGRACIÓN.

Se constituirá una Comisión de Relaciones Laborales (C.R.L.), integrado por dos Partes: "El Organismo" y "Los Sindicatos". Estará conformado por diez (10) miembros Titulares, cinco (5) por el "El Organismo" y cinco (5) por "Los Sindicatos", designados conforme a lo establecido por la Ley 1.974 (T.O.). En todos los casos, las Partes contarán con los correspondientes Suplentes.

Los temas inherentes a esta Comisión serán: Ingreso, Capacitación, Ascenso y Crecimiento Horizontal de los trabajadores.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en "El Organismo", con conocimientos técnicos y prácticos acerca del funcionamiento de "El Organismo" que representan y del espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada Parte integrante de la Comisión podrá recurrir a asesores en la materia de que se trate.

ARTÍCULO 13 º: COMPETENCIA:

1) Controlar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el Régimen de Ascensos y Promociones Escalafonarias, supervisando que todos los procedimientos sean administrados en forma eficaz y transparente.

2) Verificar el cumplimiento de las condiciones en las evaluaciones de desempeño.

3) Colaborar en la formación y capacitación del personal convencionado.

4) Entender en las observaciones e impugnaciones presentadas, en relación a las competencias de esta Comisión.

ARTÍCULO 14º: COMISIÓN DE CONDICIONES LABORALES. INTEGRACIÓN.

Se constituirá una Comisión de Condiciones Laborales (C.C.L.), integrada por dos Partes: "El Organismo" y "Los Sindicatos". Estará conformada por diez (10) miembros Titulares, cinco (5) por "El Organismo" y cinco (5) por "Los Sindicatos", designados en la proporción a lo establecido por la Ley 1.974. En todos los casos, las Partes contarán con los correspondientes Suplentes.

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

VERIFICA que es copia fiel de su original que tuve ante mí. CONSTE.

Los miembros de esta Comisión serán trabajadores que presten servicios efectivos en "El Organismo", con conocimientos técnicos y prácticos acerca del funcionamiento de "El Organismo" que representan y del espíritu que sustenta este Convenio Colectivo de Trabajo. Cada Parte integrante de la Comisión podrá recurrir a asesores en la materia de que se trate.

ARTÍCULO 15º: COMPETENCIA:

1) Prestar conformidad a la Planificación Anual (programas y acciones) de Salud, Seguridad, Higiene y Medio Ambiente.

2) Realizar el seguimiento y control del adecuado cumplimiento de la normativa vigente y del Plan Anual.

3) Recepcionar las observaciones realizadas por los trabajadores en relación a las condiciones laborales cotidianas e interceder ante el Área de Recursos Humanos para que, por su intermedio, los Organismos Provinciales supervisen la aplicación de las normas vigentes en Seguridad e Higiene, Medio Ambiente y Salud Ocupacional en el ámbito de "El Organismo". Asimismo, podrá orientar y brindar información, en caso de que se le requiera, a los trabajadores y sus derechohabientes, en problemas personales que menoscaben la relación laboral.

4) Elevar los correspondientes informes a los responsables de "El Organismo".

5) Promover el cumplimiento del principio de no discriminación, igualdad de oportunidad y de trato y las acciones tendientes a la prevención y erradicación de la violencia laboral y de género.

6) Orientar, informar y asesorar al trabajador que haya padecido discriminación o violencia laboral procurando su solución.

7) Promover acciones para la efectiva integración de los trabajadores con capacidades diferentes.

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 18

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 100 Provincia del Neuquén

8) Intervenir en caso de conflictos generados por el cambio de disposición física de las oficinas, reubicaciones y redistribución del personal.

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 121

9) Controlar la calidad y aptitud de la indumentaria de trabajo en la instancia aprobación de la compra y al momento de la recepción.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.
Dra. NAVARRETE MARIANITA
Departamento de Relaciones Individuales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

PROVINCIA DEL NEUQUEN SUBSECRETARIA DE TRABAJO SEC. ESTADO DE TRABAJO

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 20
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 101 Provincia del Neuquén
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 122

TITULO II

CAPÍTULO I:

INGRESO

ARTÍCULO 16 º: CONSIDERACIONES GENERALES.

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

ARTÍCULO 17 º:

El ingreso a "El Organismo", para la cobertura de puestos, se realizará por concurso en función de las plantas funcionales y de la existencia previa de la vacante.

La vacante generada deberá ser cubierta de la siguiente manera y en el siguiente orden:

a) concurso interno cerrado dentro de "El Organismo"
b) Concurso interno abierto para trabajadores de la Administración Pública Provincial
c) Concurso abierto/externo.

Asimismo, estará sujeto a previa acreditación de las siguientes condiciones mínimas:
a) Existencia previa de la vacante.

b) Ser argentino nativo, por opción o nacionalizado, y tener no menos de dieciocho (18) años de edad.

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

UPCN

CERTIFICO que la copia fiel que tuve ante mi CONSTE.

UPCN

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUÉN FOLIO Nº 21
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 102 Provincia del Neuquén
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUÉN FOLIO Nº 123

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

e) Certificado negativo de antecedentes.

f) A los efectos previsionales, contar con hasta 35 años de edad las mujeres y con hasta 40 años de edad los hombres. Si tiene más de la edad establecida, deberá acreditar fehacientemente años de servicio anteriores, computables a los efectos jubilatorios con reconocimiento de servicio de la Caja a la que haya realizado los aportes, siempre que restándolos de la edad cronológica del trabajador, la diferencia sean los años requeridos para el ingreso o menos.

ARTÍCULO 18º:

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

1. Quien haya sido condenado por delito doloso, hasta el cumplimiento de la pena.
2. El inhabilitado para el ejercicio de cargos públicos durante el tiempo de la inhabilitación.
3. 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.
4. Las personas jubiladas, retiradas o que se encuentren comprendidos en periodo de veda por retiros voluntarios o cesaciones por las causas comprendidas en el Artículo 111º, Inciso i) del EPCAPP, hasta que cesen las mismas.
5. El que tenga la edad y los servicios previstos en la Ley Previsional vigente para acceder al beneficio de la jubilación.
6. 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, conforme lo previsto en el Artículo 36º de la Constitución Nacional.
7. El que hubiere sido condenado por delito contra la Administración Pública con sentencia firme.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

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

ARTÍCULO 19º: REGIMEN DE CONCURSOS DE INGRESOS.

Dentro de los ciento ochenta (180) días de la entrada en vigencia del presente Convenio, "El Organismo" implementará un Régimen de Concursos para el ingreso del personal conforme a lo establecido en la Cláusula anterior y a los siguientes objetivos:

1. Proveer un procedimiento que cumpla con lo establecido legalmente en materia de norma de administración de Recursos Humanos.
2. Asegurar la cobertura de los cargos vacantes garantizando la mayor objetividad en la elección final, el mejor resultado conforme al interés particular de "El Organismo", adecuada preselección e igualdad de oportunidades para los postulantes, transparencia y publicidad en todo el desarrollo de los concursos.
3. Establecer que todo el personal a ingresar , cuente con iguales garantías a las establecidas en el párrafo anterior.
4. Propiciar un marco objetivo para el trazado de la carrera laboral contemplando el adecuado equilibrio entre las reales necesidades de "El Organismo" y las aspiraciones del trabajador.

ARTÍCULO 20º: ESTABILIDAD.

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

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

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

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

ARTÍCULO 21º: ADQUISICION DE LA ESTABILIDAD. PERIODO DE PRUEBA.

La adquisición de la estabilidad se producirá cuando se de cumplimiento a las siguientes condiciones:

a) La aprobación del concurso de ingreso.

b) Prestación efectiva y continua de los servicios durante el periodo de prueba, el que será de doce (12) meses improrrogables.

c) Aprobación, durante el período 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 trabajador que haya aprobado el concurso de ingreso, será designado con carácter provisorio por el periodo de prueba establecido en el Inciso b).

Cumplido lo establecido en los Incisos b) y c), el trabajador adquirirá el derecho a la estabilidad. Sin perjuicio de ello, la autoridad competente deberá dictar el acto administrativo expreso de la designación definitiva.

En el caso en que durante el plazo establecido del Inciso b), las evaluaciones de desempeño establecidas en el Inciso c) resultaran desfavorables, el trabajador

será dado de baja mediante acto administrativo fundado, sin derecho a indemnización alguna.

En caso de no realizarse las mencionadas Evaluaciones de desempeño, se considerarán aprobadas las mismas.

ARTÍCULO 22º: PERSONAL EVENTUAL.

Se define como Eventual, al personal que ingrese a "El Organismo", mediante acto fundado, para realizar tareas eventuales que no pueda desarrollar por el personal convencionado y/o en Período de Prueba, en su jornada laboral. El ingreso estará sujeto:

a) Notificación previa a la CIAP.
b) Concurso de antecedentes.
c) Examen preocupacional.

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

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

Para ingresar como personal de "El Organismo", deberá cumplir con las condiciones establecidas en el presente Título.

ARTÍCULO 23º: DERECHOS, DEBERES Y PROHIBICIONES.

El personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá derechos, deberes y prohibiciones establecidos en el EPCAPP, Leyes Provinciales y disposiciones complementarias vigentes y demás derechos y obligaciones que expresamente se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 24º: EGRESO.

La relación de empleo concluye por las siguientes causas:

a) Cancelación de la designación del personal sin estabilidad.

b) Renuncia aceptada por autoridad competente.

c) Por el vencimiento del plazo para la aceptación expresa de la renuncia por parte de autoridad competente (30 días corridos).

d) Aplicación de sanciones de cesantía o exoneración.

e) Baja por jubilación ordinaria o por discapacidad.

f) Fallecimiento.

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

ARTÍCULO 25º: REINGRESO.

Para el reingreso a "El Organismo", se exigirán idénticos requisitos que para el ingreso a la Administración Pública Provincial.

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 26
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 104 Provincia del Neuquén
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 128

CAPÍTULO II:

JORNADA LABORAL.

ARTÍCULO 26º: REGIMEN HORARIO.

El horario de trabajo, en todos los casos, será determinado por "El Organismo" de acuerdo a las disposiciones que rigen en la materia, pudiendo, por razones climáticas o especiales, establecer horarios diferenciados por áreas geográficas y/o sectores laborales y/o temporadas anuales.

ARTÍCULO 27º: JORNADA LABORAL. PRINCIPIO GENERAL.

La Jornada Laboral General se desarrollará de lunes a viernes, con una duración de siete (7) horas diarias (treinta y cinco (35) semanales), salvo excepciones previstas en este Convenio Colectivo de Trabajo.

Para los Puestos de Conducción (representación institucional), la jornada de trabajo se extenderá a un mínimo de ocho (8) horas diarias y/o cuarenta (40) horas semanales.

UPCN

ARTÍCULO 28º: JORNADA LABORAL DE TIEMPO REDUCIDO.

Se establece una Jornada Labora reducida, cinco (5) horas diarias o veinticinco (25) horas semanales, a solicitud del trabajador, y con la autorización de la máxima autoridad de "El Organismo".

Este tipo de jornada será abonada de acuerdo a lo estipulado en el Título III.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.
Dra. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Relaciones Laborales
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

CAPITULO III

UPCN

SUBSECRETARIA DE TRABAJO PROVINCIA DEL NEUQUEN SEC. ESTADO DE TRABAJO

MODALIDADES DE PRESTACION

ARTÍCULO 29º: SEMANA NO CALENDARIA.

Se entiende por Régimen de Semana No Calendaria, las jornada laboral desarrollada en sectores y/o servicios mínimos garantizados en donde se debe garantizar la efectiva prestación durante el transcurso de las veinticuatro (24) horas del día, todos los días del año.

"El Organismo" diseñará los diagramas de trabajo respectivos, con sus correspondientes descansos semanales que se otorgarán al finalizar cada ciclo de rotación, asegurando la funcionalidad del Régimen. Asimismo, organizará el sistema de turnos de acuerdo a las necesidades que requiera el sector y/o servicio.

El Régimen de Semana No Calendaria se establecerá con un máximo de cuarenta (40) horas semanales. En estos casos, el límite máximo de la jornada laboral diaria no podrá exceder de ocho (8) horas.

Los trabajadores afectados a este régimen son:

- El personal ejecutor social de los Hogares de Niños y Adolescentes en situación de vulnerabilidad, Hogares de Adultos Mayores, y los refugios para situaciones encuadradas dentro de la Ley Provincial 2212, 2302, 2785, 2786 y 2955, y modificatorias.
- Sector Mantenimiento, específicamente el personal encasillado en el sub grupo mano de obra especializada, dependiente de la Subsecretaría de Desarrollo Social y de la Subsecretaría de Familia.
- Agente Comunitario.

La mención precedente es sólo enunciativa, pudiendo quedar afectado al régimen de Semana no Calendaria cualquier otro servicio y/o sector que así lo precise.

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 28
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 109 Provincia del Neuquén

ARTÍCULO 30º: TURNO ROTATIVO.

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 130

Los trabajadores del agrupamiento ejecutor social que preste funciones en los Hogares y Refugios, que realicen semana no calendaria, desarrollaran su tarea bajo el sistema de turnos y prestarán servicios establecidos por diagrama, considerando turnos diferenciados el matutino, vespertino y nocturno. El sistema de rotación de turnos se establece en función de la necesidad de garantizar la continuidad y funcionalidad de determinados sectores y/o servicios mínimos garantizados.

El trabajador tendrá acceso y conocimiento pleno del diagrama de turno correspondiente al período establecido, con cuarenta y ocho (48) horas de antelación como mínimo.

El relevo de turnos se dispone según el diagrama fijado previamente en cada sector o servicio, siendo obligatorio que el trabajador informe con veinticuatro (24) horas de anticipación si existe inconveniente para relevar el turno, salvo situaciones debidamente justificadas.

El personal deberá permanecer en su puesto de trabajo hasta que se presente el personal de relevo o fuere autorizado expresamente a retirarse; ello sin perjuicio del derecho al cobro de las horas suplementarias que pudiere corresponder.
En el caso que el personal de relevo no se presentara a cubrir el turno, se podrá recurrir al recargo extraordinario del trabajador, previo consentimiento expreso del mismo.

UPCN

VERIFICADO que es copia fiel de la que tuve ante mi. CONSTE
Dra. NAVARRETE MARGARITA
Dirección de Relaciones Provinciales
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

ARTÍCULO 31º: RECARGO EXTRAORDINARIO.

Es la situación que se genera cuando el personal que realiza turnos rotativos y semana no calendaria, deba excepcionalmente cubrir ausencias imprevistas en los servicios de "El Organismo".

PROVINCIA DEL NEUQUEN SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 29
SUBSECRETARIA DE TRABAJO Provincia del Neuquén FOLIO 710
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 131

Cumplida la primera hora extraordinaria, el trabajador optará por tomar el turno, dando derecho a la Bonificación por Recargo Extraordinario.

Se fija como tope exigible por trabajador, la realización de dos (2) turnos de recargo extraordinario por mes calendario, debiendo existir un intervalo libre al menos de noventa y seis (96) horas entre un recargo y otro.

El personal que perciba este adicional, se encuentra excluido del pago de horas extraordinarias por las horas de recargo.

ARTÍCULO 32º: DEDICACION ESPECIALIZADA.

Es la modalidad de prestación de servicios de los profesionales y técnicos, debiendo cumplir una jornada laboral diaria de 8 horas como mínimo y 40 horas semanales, siendo su característica principal la disponibilidad horaria.

Estos trabajadores se encuentran excluidos de percibir las bonificaciones por semana no calendaria, turno rotativo, horas extras o suplementarias, y recargos. Tampoco generaran francos compensatorios.

UPCN

ARTÍCULO 33º: HORAS EXTRAS O SUPLEMENTARIAS.

Sólo podrá disponerse la realización de horas extras o suplementarias cuando, por razones de imprescindible necesidad del servicio, se requiera, atendiendo a un criterio de estricta contención del gasto, no pudiendo excederse las sesenta (60) horas extras o suplementarias mensuales por trabajador.

Deberán estar fundamentadas por el jefe directo y autorizadas por el jefe del área o autoridad superior de "El Organismo", y sólo podrán ser realizadas en el sector en el cual el trabajador presta servicios habituales, salvo que las necesidades de otro sector no puedan ser cubiertas con los trabajadores del mismo.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve a la vista. CONSTE.- Dra. NAVARRETE MARGARITA Departamento Relatos Normativos SUBSECRETARIA DE TRABAJO

En caso de que las horas extras o suplementarias deban realizarse en un sector distinto al habitual del trabajador, se deberá contar con el consentimiento de éste.

En forma excepcional para el personal operativo, y únicamente con la autorización del jefe del área o autoridad superior de "El Organismo", podrá superarse el límite establecido de sesenta (60) horas extras o suplementarias mensuales por trabajador.

No procede el pago de los servicios extras en los casos de fracciones inferiores a una (1) hora, las que se acumularán en el mes para su pago al completarse hora/s entera/s.

ARTÍCULO 34º: FRANCOS.

Además de los francos correspondientes a descansos semanales, los trabajadores tienen derecho a los siguientes francos compensatorios:

a) Los que trabajan bajo el Régimen de Jornada Laboral General, cuando realicen tareas en días sábados y domingos, feriados o jornadas no laborales.

b) Los que trabajan bajo el Régimen de Semana No Calendaria con turnos rotativos, cuando realicen tareas en sus días de descanso.

c) Los que trabajan bajo el Régimen de Semana No Calendaria con turnos rotativos, cuando realicen tareas en sus horarios de descanso diario.

Para generar un (1) día de franco compensatorio, en cualquiera de los casos indicados en los incisos anteriores, el periodo 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.

Por razones excepcionales de servicio -pero solamente cumpliendo el requisito de contar con la conformidad del trabajador-, "El Organismo" podrá postergar

el uso efectivo de los francos compensatorios hasta dentro de los sesenta (60) días corridos desde el momento de ser generados.

De acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, se priorizará el otorgamiento de horas extras o suplementarias según las necesidades del servicio, previo a la concesión del franco compensatorio.

ARTÍCULO 35º: FERIADOS.

Son de aplicación las Leyes Nacionales y Provinciales. A los trabajadores que, por razones operativas o de servicios de emergencias, trabajen en días feriados, se les otorgará un franco compensatorio, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 34, último párrafo.

CAPÍTULO IV

LICENCIAS

ARTÍCULO 36º: CONSIDERACIONES GENERALES.

Son de aplicación general las normas el EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Capítulo. El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a las siguientes Licencias:

a) Ordinarias:
- Descanso Anual o vacaciones

b) Extraordinarias:
- Razones de Salud. Enfermedad. Accidente de Trabajo.
- Maternidad. Lactancia.
- Adopción.

c) Especiales:

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 32
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO Provincia del Neuquén FOLIO 313
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 134

- Asuntos Familiares.
- Exámenes secundarios, terciarios y universitarios.
- Asistencia a clases y cursos prácticos.
- Actividades culturales, científicas y deportivas.
- Por representación cultural, científica o deportiva, con auspicio oficial.
- Asuntos particulares.
- Donación de Órganos o sangre.
- Por situaciones de violencia.
- Cargo electivo, representación política o sindical.

Todos los días que fueran utilizados por el trabajador, en exceso a los acordados por el uso de Licencias conforme a lo dispuesto en este Capítulo, así como los días derivados de la falta de presentación en tiempo y forma de las Constancias y/o Certificaciones exigidas en este Convenio, serán descontados de los haberes en la liquidación siguiente.

ARTÍCULO 37º: LICENCIAS ORDINARIAS.

La Licencia incluida en esta Cláusula es con goce de haberes y se requiere una antigüedad de seis (6) meses de prestación efectiva y continua de servicio en "El Organismo", para tener derecho a la misma.
Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI -Licencias- del EPCAPP (Artículos 85º a 108º).

ARTÍCULO 38º: DESCANSO ANUAL O VACACIONES.

Son de aplicación específica los Artículos 52º a 60º del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

SE CERTIFICA que la copia fiel que tuve ante mi CONSTE.
DRA. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Asesoría Provincial
SUBSECRETARIA DE TRABAJO
PROVINCIA DEL NEUQUEN - SUBSECRETARIA DE TRABAJO - SEC. ESTADO DE TRABAJO

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUÉN FOLIO Nº 33

SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 714 Provincia del Neuquén

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUÉN FOLIO Nº 135

a) **Días de viaje:** No se computará dentro de los términos fijados por el Artículo 53º del EPCAPP, el tiempo normal empleado por el trabajador en los días de viaje de ida y vuelta hasta y desde el lugar de destino, conforme al siguiente esquema:

-Menos de 200 Km.: no se computan días.

-Más de 200 Km.: un (1) día.

-Más de 500 Km.: dos (2) días.

-Más de 1000 Km.: tres (3) días.

Este beneficio de los días de viaje se podrá utilizar una (1) vez por año calendario y, a los efectos de su justificación, se deberá presentar constancia escrita extendida por autoridad policial y/o competente, certificando su permanencia en dicho lugar.

b) **Plan Anual de Licencias (cronogramas).**

"El Organismo" elaborará el Plan Anual de Licencias, a cuyo efecto se considerarán, en lo posible, las necesidades de los trabajadores como así también la mayor antigüedad laboral. Por medio de este cronograma, quedarán fijados los turnos y fechas de su utilización.

Este Plan deberá estar confeccionado y ser notificado al trabajador, quien prestará su conformidad, a más tardar el día 25 de Octubre de cada año, efectuado lo cual la licencia no podrá ser denegada por "El Organismo" ni rechazada por el trabajador.

c) **Periodos de utilización. Prórrogas.**

Los periodos de Licencias medirán:

-Entre el 1 (uno) de Noviembre y el 31 (treinta y uno) de Marzo del año siguiente.

-Entre el 1 (uno) de Julio y el 31 (treinta y uno) de Agosto de igual año.

La Licencia por vacaciones podrá ser transferida por "El Organismo" a otro periodo fuera del general y/o al año siguiente, únicamente cuando concurran

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.- Dra. NAVARRETE MARGARITA Departamento de Recursos Humanos SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

circunstancias fundadas en razones de servicio que hagan imprescindible adoptar esa medida, siempre con acuerdo del trabajador.
El trabajador podrá solicitar Licencia por vacaciones en un periodo fuera del general, el que será otorgado por "El Organismo" en tanto no afecte la normal prestación del servicio.

d) **Permutas de Licencias. Licencias rotativas.**
Con la autorización de "El Organismo", se podrá permutar Licencias siempre que éstas pertenezcan a la misma función y/o área de actividad.

ARTÍCULO 39°: RETRIBUCION ANUAL POR VACACIONES (Conceptos).

Entiéndase la "Retribución Anual por Vacaciones" a la diferencia en la liquidación del valor del trabajado y valor día de licencia, diviéndose el primero por 30 y el segundo por 20. Este resultado se multiplicara por los días de licencia.

1. El pago correspondiente al uso de la licencia anual ordinaria será realizado conjuntamente con la liquidación de haberes correspondiente al mes anterior en que se inicia la licencia, siempre que la misma se encuentre informada con la debida antelación al cierre de las novedades mensuales. Caso contrario, se liquidará en la liquidación inmediata posterior. El pago se realizará de acuerdo a las cantidades de días de la licencia anual ordinaria que el trabajador usufructúe.
2. En todos los casos los días de licencia a liquidar no podrán exceder los días laborables del mes. En dicho caso los días restantes se liquidarán en el mes siguiente.
3. Los días de viaje usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efectos del cálculo de la "Retribución por Vacaciones".
4. Indemnización por vacaciones no gozadas: cuando se extinga la relación laboral por cualquier causa, el trabajador tendrá derecho a percibir la parte

proporcional de las vacaciones correspondientes a ese año, de acuerdo con el tiempo efectivamente trabajado durante el mismo, más las vacaciones pendientes no prescriptas.

ARTÍCULO 40°: SITUACION ESPECIAL- Periodo De Incorporación Del Trabajador.

Si el periodo trabajado fuera inferior a los seis (6) meses, por el periodo del primer año calendario le corresponderá un (1) día de Licencia por cada veinte (20) días efectivamente trabajados. Sin embargo, la oportunidad para el goce de la Licencia estará supeditada al Plan Anual de Licencias que fijó "El Organismo".

ARTÍCULO 41°: LICENCIAS EXTRAORDINARIAS.

Todas las Licencias extraordinarias son con goce de haberes y no se requiere antigüedad en "El Organismo" para tener derecho a las mismas.
Son de aplicación general las disposiciones comunes al Capítulo VI - Licencias del EPCAPP (Articulo Nº 85º a Nº 108º) y el articulado específico que se detalla a continuación para cada uno de los tipos de Licencias.

ARTÍCULO 42°: RAZONES DE SALUD: ENFERMEDAD. ACCIDENTE DE TRABAJO. ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Son de aplicación específica los Artículos 61 a 72º del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a) **Tratamiento de la salud, de corta duración.**
Previo a lo establecido en el Artículo 61 in fine del EPCAPP, con la autorización del médico laboral de "El Organismo" se podrá prorrogar esta Licencia, por

única vez, por igual periodo como máximo y en las mismas condiciones previstas.

b) **Tratamiento de la salud, de larga duración.**

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

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

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

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

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

c) **Accidente de trabajo y enfermedad profesional.**

Es de aplicación lo determinado por la Ley Nacional 24.557 de Riesgos del Trabajo, sus modificaciones y normas complementarias.

ARTÍCULO 43º: MATERNIDAD. LACTANCIA.

La trabajadora tiene derecho a las siguientes Licencias, siendo de aplicación específica los Artículos 73º a 75º del EPCAPP y legislación complementaria.

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

b) **Lactancia.**
Toda trabajadora madre de lactante tendrá derecho a optar:
1) Por disponer de dos descansos, de media hora cada uno para alimentación de su hijo en el transcurso de la jornada laboral.
2) Disminuir en una hora diaria dicha jornada, ya sea iniciándola una hora después o retirándose una hora antes de su finalización.
3) Disponer de una hora durante el transcurso de la jornada de trabajo.

La pertinente solicitud deberá ser indefectiblemente acompañada por Certificado del Médico especialista. El derecho tendrá vigencia desde su reincorporación hasta trescientos sesenta (360) días corridos a partir de la fecha del nacimiento del hijo.

ARTÍCULO 44º: ADOPCION.

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

ARTÍCULO 45º: ASUNTOS FAMILIARES.

Es de aplicación específica el Artículo 78º del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.

a) **Matrimonio.**

Se otorgarán diez (10) días, y debe ser acordada para la fecha fijada por el peticionante. En el caso de las nupcias del trabajador, el plazo para usufructuarla no podrá exceder los seis (6) meses desde la celebración del matrimonio. Esta Licencia es independiente de cualquier otra, pudiendo ser otorgada junto con la Licencia anual por vacaciones.

b) **Nacimiento.**

En el caso de nacimiento de hijo del trabajador varón, debidamente acreditado mediante la pertinente partida, se le acordarán diez (10) días corridos posteriores al nacimiento del hijo o a partir del otorgamiento de la Resolución Judicial de guarda con fines de adopción.

En el caso de nacimiento de hijo/a con discapacidad se otorgará al padre una Licencia especial remunerada de treinta (30) días, debiendo presentar la partida de nacimiento del hijo y cumplir con los mismos recaudos exigidos a la madre. El goce de la misma operará a partir del momento en que acredite su situación ante "El Organismo".

c) **Fallecimiento.**

La Licencia por fallecimiento responderá a la siguiente escala:

1. Hijos: 30 días corridos.
2. Cónyuge o conviviente: 15 días corridos.
3. Padres, hermanos, abuelos o nietos: 5 días corridos.
4. Suegros, yernos o nueras: 2 días corridos.

La Licencia por fallecimiento deberá acreditarse mediante la presentación del pertinente Certificado o Acta de Defunción, que se acompañará junto con la

28

Declaración Jurada respecto del grado de parentesco, sin perjuicio del deber de cursar el pertinente aviso al producirse la ausencia.
Se concederán los días de viaje, en caso de corresponder, según lo establecido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

d) **Atención de familiar enfermo.**

En caso de enfermedad o accidente grave de un miembro del grupo familiar conviviente que se encuentre a cargo del trabajador, podrán acordarse hasta veinte (20) días continuos o discontinuos por año calendario. Para ello, el trabajador deberá adjuntar Certificado Médico. Las causales invocadas podrán acreditarse por la autoridad médica competente, consignando allí la necesidad de tal cuidado a cargo del trabajador.

Todos los trabajadores de "El Organismo" deberán, en el término de treinta días (30) de entrada en vigencia el presente Convenio, declarar bajo juramento el nombre y apellido, fecha de nacimiento y grado de parentesco del grupo familiar que convive con ellos. Igual Declaración Jurada deberán presentar los trabajadores que se designen en el futuro dentro de los diez (10) días de su designación. En el mismo término, se deberá además comunicar, bajo Declaración Jurada, cualquier modificación del grupo familiar conviviente.

Esta Licencia se hará extensiva para el cuidado de familiares consanguíneos de primer grado en línea recta 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 caso de que el trabajador deba desplazarse a más de 200 Km. por esta circunstancia, se le otorgarán de modo excepcional días de viaje correspondientes, contra presentación de Certificado, sin que esto afecte a los días de viaje por Licencia Anual Ordinaria.

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

UPCN

La autorización y modalidad de esta excepción será establecida por la máxima autoridad "El Organismo".

ARTÍCULO 46º: EXAMENES SECUNDARIOS, TERCIARIOS Y UNIVERSITARIOS.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo tiene derecho a usar esta Licencia con goce de haberes en los términos establecidos en el Artículo 81º del EPCAPP.
Cuando la Casa de Estudios se hallare a doscientos (200) kilómetros o más del asiento de sus funciones, se le otorgaran los días de viaje correspondiente.

ARTÍCULO 47º: ASISTENCIA A CLASES Y CURSOS PRACTICOS.

Desde el día de su ingreso, el personal incluido en este Convenio tiene derecho a usar permiso a estos fines en los términos establecidos en Artículo 82º del EPCAPP.

ARTÍCULO 48º: ACTIVIDADES CULTURALES, CIENTÍFICAS Y DEPORTIVAS.

Están comprendidas las licencias por actividades de corta duración y de larga duración, siendo de aplicación específica el E.P.C.A.P.P., y legislación complementaria con las adecuaciones y disposiciones establecidas en los siguientes incisos.
Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de doce (12) meses de antigüedad en "El Organismo".

- De corta duración

Si el trabajador fuera comisionado por acto administrativo del Poder Ejecutivo para representar a la Provincia o a "El Organismo" en actividades de contenido cultural, científico, social o deportivo, siempre y cuando lo permitan las necesidades del servicio, "El Organismo" podrá autorizar una licencia de hasta seis (6) días hábiles en el año, consecutivos o alternados. Cuando la representación se ejerciera fuera de la Provincia, se agregaran los días de viaje que correspondan según lo establecido por este concepto en el presente Convenio. En el caso de competencias deportivas quedan incluidos los trabajadores que ejerzan funciones de Entrenadores, Directores Técnicos, Jueces, Árbitros y Jurados.

- De larga duración

Durante la vigencia del beneficio previsto en el artículo 84° del E.P.C.A.P.P., el trabajador no percibirá ingreso por esta representación. La percepción de otro ingreso dejará sin efecto la licencia especial con goce de haberes, sin perjuicio de la continuidad de la misma, a criterio de "El Organismo" completar el periodo acordado, pero sin goce de haberes.

Esta licencia tendrá vigencia hasta que finalice el periodo otorgado, se produzca el supuesto indicado en el párrafo anterior o se deje sin efecto la representación acordada, lo que se produzca en primera instancia. El trabajador debe reintegrarse dentro de los cinco (5) días corridos de finalizada la licencia por cualquiera de las causales señaladas.

UPCN

ARTICULO 49°: LICENCIA POR REPRESENTACION POLITICA O GREMIAL.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Capítulo.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo, tiene derecho a las siguientes licencias, no requiriéndose antigüedad en "El Organismo" para hacer uso de las mismas:

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

a) Para ocupar Cargos electivos o de representación política.
b) Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial.

a) Para ocupar Cargos electivos o de representación política.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias - del EPCAPP (Artículos 85º a 108º) y específicamente el Artículo 77º inciso a) del EPCAPP, y legislación complementaria.

En los casos que los trabajadores de "El Organismo" hayan sido electos para ocupar cargos en Consejos de Administración y/o Sindicaturas de Cooperativas de Servicios Públicos, se les concederá licencia extraordinaria sin goce de haberes, de carácter obligatorio, desde la asunción al cargo y mientras dure su mandato, pudiendo reintegrarse a su cargo dentro de los treinta (30) días siguientes al término de las funciones para las que fue elegido.

b) Para ocupar Cargos electivos o de representación gremial.

Son de aplicación general las Disposiciones Comunes al Capítulo VI - Licencias - del EPCAPP (Artículos 85º a 108º) y específicamente el Artículo 77º incisos b) y c) del EPCAPP, y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones establecidas a continuación.

ARTÍCULO 50º: LICENCIA POR SITUACIONES DE VIOLENCIA.

Se otorgará esta licencia a toda persona que sea víctima de violencia familiar o de género, de acuerdo a las situaciones descriptas por las Leyes 2785 y 2786 de la Provincia del Neuquén, y las que en un futuro las reemplace y/o reglamenten.

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

Los certificados y/o constancias precedentemente deben expresar la cantidad de días. La documentación deberá ser presentada en un plazo no mayor de 72 horas hábiles ante Recursos Humanos quien, evaluara y otorgara los días

solicitados, mediante un acto administrativo de la máxima autoridad de "El Organismo".

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

ARTÍCULO 51º: ASUNTOS PARTICULARES.

Fuera de los casos de Licencia expresamente contemplados podrán justificarse, excepcionalmente, con goce de haberes las inasistencias del trabajador motivadas por razones atendibles o de fuerza mayor. Esta Licencia excepcional no excederá de hasta dos (2) días por mes ni de doce (12) días al año calendario.

ARTÍCULO 52º: DONACIÓN DE ÓRGANOS Y/O SANGRE.

Será de aplicación las leyes nacionales, provinciales, sus decretos reglamentarios y/o modificatorias.

LICENCIA SIN GOCE DE HABERES.

ARTÍCULO 53º: CONSIDERACIONES GENERALES.

Son de aplicación general las normas del EPCAPP y legislación complementaria, con las adecuaciones y disposiciones específicas establecidas en este Convenio. Para hacer uso de las mismas, el trabajador debe tener un mínimo de doce (12) meses de antigüedad en "El Organismo".
Si durante el período de estas licencias se comprobara la desaparición de las causales que las originaron, se dejará sin efecto las mismas, debiendo el trabajador reincorporarse a sus tareas en el término de cinco (5) días corridos de ser notificado.

UPCN

a) Por asuntos particulares especiales.

Es de aplicación lo establecido en el Art. 79º del EPCAPP.

b) Para realizar actividades culturales, científicas o deportivas sin auspicio oficial.

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

CAPITULO V

ARTÍCULO 54º: COMISIONES DE SERVICIO. REGIMEN COMPENSATORIO.

Se denomina "Comisión de servicios" a la gestión laboral que debe realizar el trabajador de "El 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, remunerará esta comisión en base a las siguientes pautas:

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

CAPITULO VI

ARTÍCULO 55º: REGISTRO DE TRABAJADORES CON INCAPACIDAD LABORAL Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

"El Organismo", en su Área de Seguridad y Salud Ocupacional, llevarán un registro central de trabajadores con incapacidad laboral producto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Asimismo, "El Organismo" llevará un registro permanente de personas con discapacidad a fin de permitir monitorear el cumplimiento de la Ley Nacional 24.901 y el Artículo 8° de Ley Provincial 1.634 y/o la que lo reemplace en el futuro.

ARTÍCULO 56º: REUBICACIÓN DE LOS TRABAJODES CON INCAPACIDAD LABORAL.

La reubicación de los trabajadores con incapacidad laboral se ajustará a los siguientes principios:

- El trabajador de "El Organismo" con incapacidad laboral sobreviniente, tiene derecho a que le sea asignado un nuevo puesto de trabajo acorde a su situación, siempre que ésta no sea de tal gravedad que haga pasible de acogerse al beneficio previsional.
- La reubicación no significará nunca disminución en su encasillamiento.
- Cuando se deba proceder a la reubicación, se buscará en primer lugar asignar al trabajador un puesto dentro de su misma sección; si allí no existiera la posibilidad, en la misma área, y así sucesivamente.

CAPITULO VII

ARTÍCULO 57°: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS

El presente capítulo está referido a la prestación de servicios mínimos obligatorios en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley Nacional N° 25.877. Asimismo, en cumplimiento a lo establecido en las Leyes Provinciales 2.212, 2.222, 2.302, 2.743, 2785, 2786, 2955; y modificatorias.

ARTÍCULO 58º: Los servicios mínimos obligatorios cuya prestación debe garantizarse, son los prestados en:

1. Hogares de Niños y Adolescentes;
2. Hogares para adultos mayores;
3. Refugios, Instituciones y Centros de Abordaje para situaciones encuadradas dentro de la Ley 2.212 de Prevención de la Violencia Familiar y la Ley 2.302 de Protección Integral de los Derechos del Niño y del Adolescentes, y sus modificatorias;
4. Centros de Alimentos.

CAPITULO VIII

ARTÍCULO 59º: TRANSPORTE DEL PERSONAL.

Si por razones de servicio imprevistas y/o de emergencia se requiriese de la presencia de un trabajador fuera del horario establecido para éste como jornada laboral habitual, "El Organismo" deberá proporcionarle un medio de traslado.

ARTÍCULO 60º: INDUMENTARIA DE TRABAJO.

"El Organismo" entregará a sus trabajadores los elementos de protección personal y las prendas de vestir (incluyendo calzado) adecuadas a las necesidades de cada sector y a la tarea desempeñada por el trabajador. Dichas prendas deberán confeccionarse con materiales de buena calidad y de acuerdo con las condiciones climáticas de las distintas zonas, siendo el uso de las mismas de carácter personal.

La provisión de estos elementos se efectuará en forma progresiva, por área, atendiendo a la disponibilidad presupuestaria y priorizando los sectores que brindan los servicios mínimos obligatorios por "El Organismo" incluyendo el área de mantenimiento. Además, se ajustará a los siguientes criterios:

-La entrega de ropa de trabajo se efectuará en los meses de Marzo y Septiembre de cada año, salvo en las excepciones que consideren necesarias "El Organismo".

- El trabajador no está obligado a devolver la ropa de trabajo contra entrega de la nueva indumentaria, con excepción de que, antes de cumplido el período correspondiente a la temporada en curso, alguna prenda, calzado o elemento de protección, se deteriorara; en ese caso, "El Organismo" evaluarán si corresponde la reposición por deterioro, debiendo el trabajador entregar el elemento dañado.

-La ropa provista por "El Organismo" sólo podrá llevar como identificación exterior una sigla bordada, estampada o un pin en el frente con el logo de "El Organismo". Dicha identificación deberá ser perfectamente visible.

-El cuidado y lavado de la ropa de trabajo estará a cargo de los trabajadores que deban usarla.

- Los trabajadores tendrán la obligación de usar durante la jornada de trabajo la ropa suministrada por "El Organismo".

ARTÍCULO 61º: CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.HIGIENE Y SEGURIDAD.

"El Organismo" proveerá el desarrollo y mantenimiento de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo tendientes a la prevención de todo hecho o circunstancia que pueda afectar la salud física y/o mental de los trabajadores.

Para ello implementará un Sistema Integrado de Seguridad e Higiene y deberá proveer los medios e instaurar los procedimientos y formas de acción eficaces, especialmente en lo relativo:

- A la instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo para brindar condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
- A la colocación y mantenimiento de resguardos y protecciones de personas y maquinarias.
- A la colocación y mantenimiento de los equipos de protección personal
- A la prevención (y protección) contra riesgos y accidentes de trabajo
- A la prevención (y protección) contra riesgos de incendio

Por su parte, los trabajadores están obligados a cumplir con las Normas y Procedimientos de Seguridad y con las recomendaciones que se le formulen.

37

referentes a las obligaciones de uso, conservación y cuidado del equipo de protección personal, así como de las maquinarias y equipos, las operaciones y los procesos de trabajo. De igual modo, asumen la responsabilidad de cuidar los avisos y carteles que indiquen medidas de Higiene y Seguridad, observando sus prescripciones.

ARTÍCULO 62º: CAPACITACIÓN.

"El Organismo" asignará los recursos necesarios para brindar capacitación permanente a los trabajadores, siguiendo las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 63º: FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.

En forma excepcional, en caso de producirse el fallecimiento de un trabajador convencionado, la persona que, perteneciendo al grupo familiar conviviente y de manera excepcional, podrá presentarse a cualquier tipo de concurso por un puesto de trabajo dentro del organismo, cuando cumpla las condiciones del puesto a cubrir. Deberá cumplir con las condiciones personales establecidas en el Titulo II, teniendo prioridad en el ingreso. Este beneficio deberá ser notificado por "El Organismo" a la persona designada en la última declaración jurada anual presentada, dentro de los treinta (30) días producidos el fallecimiento. En caso de negativa formal y dentro del plazo establecido en el párrafo siguiente, por parte del beneficiario, "El Organismo" seguirá el orden de prelación establecido por el trabajador.

Dentro de los treinta (30) días, contados a partir de la notificación, el beneficiario deberá comunicar su decisión de acceder a dicho beneficio. Cumplido dicho plazo, caducara el derecho. Una vez que aprueba el concurso e ingresa a "El Organismo" tendrá los mismos derechos, beneficios y obligaciones que el resto del personal. El ingreso se producirá en el agrupamiento que corresponda según los estudios y capacitación del beneficiario, y en el nivel que corresponda.

TÍTULO III

CAPÍTULO I
ESCALAFÓN Y REMUNERACIONES.

ARTÍCULO 64º: ESCALAFÓN ÚNICO, FUNCIONAL Y MÓVIL.

Categorización del personal

Los trabajadores de "El Organismo" comprendidos en este Convenio estarán encuadrados dentro de alguno de los agrupamientos y niveles del Escalafón Único, Funcional y Móvil que se presenta en este capítulo I.

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

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

ARTÍCULO 65º: DEFINICIONES BÁSICAS DEL ESCALAFÓN.

En los Artículos siguientes, se establecen las definiciones básicas (glosario) referidas al escalafón Único, Funcional y Móvil, el que tendrá la conformación de una "tabla de doble entrada": agrupamiento y nivel.

ARTÍCULO 66º: AGRUPAMIENTO.

Representa la clasificación e integración por tipo de actividad. Los agrupamientos se identifican por letras y comprenden:

OP-Operativo:

Agrupa las actividades relacionadas con el mantenimiento de los edificios dependientes de "El Organismo" y con la prestación de servicios de apoyatura.

Este grupo ocupacional se divide en dos:

- OP-SG (Servicios Generales)

Comprende todas aquellas tareas de apoyo como: mozos, bufeteros, maestranza, cocinero, sereno, porteros, y transporte/ acarreo de materiales y/o documentación oficial y otras tareas similares.

- OP-MO (Mano de Obra Especializada)

Agrupa las actividades del personal de mantenimiento de los edificios públicos. Comprende tareas de: conducción de maquinarias, equipos y herramienta para las que se requiere capacitación o experiencia previa, también el almacenamiento, acopio, conservación de insumos y productos para la actividad de mantenimiento que incluyen las siguientes tareas: gasista, electricista, plomero, pintor, soldador, albañilería y chofer.

AD-Administrativo:

Se requiere título secundario, y comprende todas aquellas actividades relacionados con la recepción registro y pases de expedientes, y/o documentación, clasificación, manejo y archivo de datos y documentos, circularización de normas y el desarrollo de actividades como: organización, gestión, ejecución y control propios de la clasificación de cada nivel tendientes al logro de los objetivos del servicio.

EJ – Ejecutor Social:

Se requiere título secundario y comprende todas aquellas tareas que la actividad impone en relación al trabajo que se efectúa de manera directa con el abordaje de las leyes provinciales N° 2302, 2212, 2222, 2785, 2786, 2955 y sus modificatorias que son de aplicación en "El Organismo". Este agrupamiento comprende las siguientes funciones: operador, educador, agente comunitario, ejecutor, operador social y acompañante domiciliario.

TC-Técnico:

Se requiere título Secundario de Técnico, Título Técnico de nivel Terciario o de carrera de pre-grado de menos de cuatro (4) años de duración; todos ellos de validez oficial inherente a la función a desempeñar, conforme el anexo del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

UPCN

UPCN

PF-Profesional:

Agrupa las actividades administrativas, operativas, proyectos, planificación, transmisión de conocimientos y aspectos técnicos asociados, para las cuales se requiere título universitario de validez oficial de carreras de grado, de cuatro (4) años o más de duración, inherente a la función a desarrollar; conforme al listado que se adjunta como anexo del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 67º: ENCUADRAMIENTO – NIVELES.

Representa la clasificación (e integración) por función, según niveles de capacitación y/o conocimiento en la tarea o actividad. Se identifican por números (1, 2, 3, 4, 5) y guardan una secuencia entre sí dentro de cada Agrupamiento, siendo el número 1 (uno) el de menor nivel, y el número 5 (cinco) el máximo nivel del agrupamiento.

Los distintos niveles integrantes de un Agrupamiento representan el "Plan de Carrera Administrativa" dentro del mismo, pero no reflejan equivalencia o concordancia escalafonaria con encuadres de otros Agrupamientos y se determinan en base a la antigüedad, evaluación, capacitación para las tareas o actividades que implica la función.

ARTÍCULO 68º: GRILLA DEL ESCALAFÓN.

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

ARTÍCULO 69º: DESCRIPCION DE AGRUPAMIENTOS Y NIVELES.

Representa la clasificación y definición de cada uno de los niveles dentro de cada agrupamiento.

Los requerimientos establecidos para cada nivel representan los requisitos mínimos para cada uno de ellos:

Agrupamiento OP – Operativo

NIVEL I (OP 1): trabajador con estudios primarios completos y/o estudios de Escuelas de Mano de Obras Especializadas o de Artes y Oficios con certificación oficial; con

conocimientos prácticos generales. Realiza tareas auxiliares y de apoyo, de baja complejidad o que no requieran habilidad específica.

NIVEL II (OP 2): trabajador con estudios primarios completos y/o estudios de Escuelas de Mano de Obras Especializadas o de Artes y Oficios con certificación oficial; con conocimientos prácticos básicos del oficio y una antigüedad mínima de tres (3) años en el nivel anterior. Realiza tareas de mediana complejidad que requieren habilidad específica.

NIVEL III (OP 3): trabajador con estudios secundarios completos y/o estudios de Escuelas de Mano de Obras Especializadas o de Artes y Oficios con certificación oficial; con conocimientos prácticos amplios del oficio, y una antigüedad mínima de tres (3) años en el nivel anterior. Realiza tareas de complejidad avanzada que requieren habilidad específica, y controla la ejecución de tareas de niveles anteriores.

NIVEL IV (OP 4): trabajador matriculado; o con estudios secundarios completos y/o estudio de Escuelas de Mano de Obras Especializadas o de Artes y Oficios con certificación oficial; con sólidos conocimientos teórico - prácticos del oficio, y una antigüedad mínima de 3 años en el nivel anterior. Realiza tareas de alta complejidad, supervisa y controla la ejecución de tareas de niveles anteriores.

NIVEL V (OP 5): trabajador matriculado; o con estudios secundarios completos; con sólidos conocimientos teórico - prácticos del oficio, y una antigüedad mínima de 3 años en el nivel anterior. Realiza tareas de alta complejidad, planifica las tareas de los niveles anteriores, gestiona y administra los recursos, y coordina el equipo de trabajo.

Agrupamiento AD – Administrativo:

NIVEL I (AD 1): trabajador con estudios secundarios completos y nociones básicas en tareas administrativas, que realiza trabajos de apoyo o que no requieren habilidad específica.

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi CONSTE.

UPCN

NIVEL II (AD 2): trabajador con estudios secundarios completos y conocimientos básicos de los procedimientos administrativos (Ley de Procedimiento Administrativo). Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Con conocimiento de herramientas informáticas administrativas y que puede realizar todas las tareas de su sector.

NIVEL III (AD 3): trabajador con estudios secundarios completos, amplios conocimientos de los procedimientos administrativos (Ley de Procedimiento Administrativo) y utilización de herramientas informáticas administrativas. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Puede realizar todas las tareas de su área. Asiste al personal menos experimentado.

NIVEL IV (AD 4):trabajador con estudios secundarios completos, sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación). Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores afines de la "El Organismo".

NIVEL V (AD 5): trabajador con estudios secundarios completos, sólidos conocimientos de los procedimientos administrativos, de las normas que rigen la actividad y de los programas informáticos específicos (incluido uso y operación). Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Realiza y coordina trabajos de su especialidad y/o área, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores afines de la "El Organización".

Agrupamiento EJ – Ejecutor Social:

NIVEL I (EJ 1):Trabajador con estudios secundarios completos, que realiza tareas relacionadas directamente con la prestación de los servicios de "El Organismo" que implican el trato y la relación directa con la población objetivo, para lo cual se requiere idoneidad y habilidades específicas, sin grado de autonomía y con supervisión permanente.

NIVEL II (EJ 2): Trabajador con estudios secundarios completos. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior, que realiza tareas relacionadas directamente con la prestación de los servicios de "El Organismo" que implican el trato y la relación directa con la población objetivo, para lo cual se requiere idoneidad y habilidades específicas, con una supervisión frecuente.

NIVEL III (EJ 3): Trabajador con estudios secundarios completos. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior, que realiza tareas relacionadas directamente con la prestación de los servicios de "El Organismo" que implican el trato y la relación directa con la población objetivo, para lo cual se requiere idoneidad y habilidades específicas. Recibe supervisión moderada y con carácter general.

NIVEL IV (EJ 4): Trabajador con estudios secundarios completos, con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Realiza y coordina los trabajos asignados con autonomía, sean éstos especiales o generales, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma, pudiéndose desempeñar en las distintas áreas.

NIVEL V (EJ 5):Trabajador con estudios secundarios completos o superiores. Con aptitud para capacitar al personal a su cargo. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior Realiza y coordina los trabajos asignados con autonomía, sean éstos especiales o generales, solucionando cualquier dificultad relativa a la misma, pudiéndose desempeñar en las distintas áreas.

Agrupamiento TC-Técnico

Nivel I (TC 1): Se agrupan los trabajadores con Título Técnico, de validez oficial, afín a la tarea a desempeñar en la "El Organismo", cumplen la etapa inicial de su formación en el lugar de trabajo, reciben supervisión frecuente en tareas pautadas previamente y realizan tareas programadas sin ningún grado de autonomía.

Nivel II (TC 2): Se agrupan a trabajadores con Título Técnico, de validez oficial, afín a la tarea a desempeñar. Se agrupan a trabajadores con un mínimo de tres (3) años de

antigüedad en el nivel anterior, con capacitación acreditada y conocimientos de las herramientas técnicas inherentes a su función. Realizan tareas en forma independiente y reciben supervisión frecuente.

Nivel III (TC 3): Se agrupan a trabajadores con Título Técnico, de validez oficial, afín a la tarea a desempeñar, con un mínimo de tres (3) años en el nivel anterior. Posee amplia experiencia en herramientas, tareas, técnicas y/o metodologías propias de la especialidad así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Organismo". Con capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

Nivel IV (TC 4): Se agrupan a trabajadores con Título Técnico, de validez oficial, afín a la tarea a desempeñar, con un mínimo de tres (3) años en el nivel anterior. Posee autoridad probada en materia de áreas esenciales de "El Organismo". Domina todas las tareas, técnicas y metodologías de la especialidad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Organismo". Con amplia capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

Nivel V (TC 5): Se agrupan a trabajadores con Título Técnico, de validez oficial, afín a la tarea a desempeñar. Reúne los mismos requisitos, capacidades y habilidades que los exigidos en el Nivel IV (TC 4). Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior.

Agrupamiento PF – Profesional:

NIVEL I (PF 1): trabajador con título universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años, de validez oficial afín a la función o tarea a desarrollar. Cumple dentro de "El Organismo" la etapa inicial de su formación en el lugar de trabajo.

NIVEL II (PF 2): trabajador con título universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años, de validez oficial, afín a la función o tarea a desarrollar. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior, con capacitación acreditada en la especialidad y conocimientos de las herramientas técnicas inherentes a su función. Realiza sus tareas en forma independiente.

NIVEL III (PF 3): trabajador con título universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años, de validez oficial, afín a la función o tarea a desarrollar. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Posee amplia experiencia en herramientas, tareas, técnicas y/o metodologías propias de la especialidad, así como de las normas y sistemas de gestión relacionados a su actividad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Organismo". Con Capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

NIVEL IV (PF 4): trabajador con título universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años, de validez oficial, afín a la función o tarea a desarrollar. Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior. Título de posgrado y/o capacitación acreditada para planificar, organizar y coordinar tareas en el área de su incumbencia laboral, acorde con el nivel profesional y responsabilidades inherentes. Posee autoridad probada en materia de áreas esenciales de la "El Organismo". Domina todas las tareas, técnicas y metodologías de la especialidad. Asiste al personal menos experimentado y a otros sectores de "El Organismo". Con amplia capacidad de conducción de proyectos, investigación y planeamiento.

NIVEL V (PF5): trabajador con título universitario o estudio superior de cuatro (4) o más años de validez oficial, afín a la función o tarea a desarrollar. Reúne los mismos requisitos, capacidades y habilidades que los exigidos en el NIVEL 4 (PF4). Con un mínimo de tres (3) años de antigüedad en el nivel anterior.

ARTÍCULO 70º: GRILLA DEL ESCALAFON

De conformidad a lo establecido en los artículos precedentes, impleméntese en toda la "El Organismo" el presente Escalafón Único Funcional y Móvil.

UPCN

UPCN

GRILLA	AGRUPAMIENTOS				
NIVEL	PROFESIONAL	TÉCNICO	EJECUTOR SOCIAL	ADMINIS-TRATIVO	OPERATIVO
V	Profesional V	Técnico V	Ejecutor Social V	Administrativo V	Operativo V
IV	Profesional IV	Técnico IV	Ejecutor Social IV	Administrativo IV	Operativo IV
III	Profesional III	Técnico III	Ejecutor Social III	Administrativo III	Operativo III
II	Profesional II	Técnico II	Ejecutor Social II	Administrativo II	Operativo II
I	Profesional I	Técnico I	Ejecutor Social I	Administrativo I	Operativo I

ARTICULO 71º: INGRESO, CAMBIO DE AGRUPAMIENTO, ASCENSOS Y CRECIMIENTO HORIZONTAL.

Consideraciones generales:

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

En lo relativo a procedimientos y aspectos reglamentarios, se aplicará:

a) El Régimen de Concursos, para el caso de Ingresos, previsto en el Título II, Capítulo II del presente Convenio.

b) El Régimen de Promociones Escalafonarias para los casos de cambio de agrupamiento, ascensos y crecimiento horizontales.

ARTÍCULO 72º: CONDICIONES DE INGRESO.

Para que se pueda producir un Ingreso es condición básica la existencia previa de vacante.

La vacante es aquella producida por la necesidad de cubrir un puesto, sea por necesidades del sector, por cambio generacional o por cualquier circunstancia que amerite la incorporación planificada de personal a un puesto, y siempre que no pueda ser resuelta por medio del ascenso de algún miembro de "El Organismo" debidamente calificado para cumplir con esa tarea.

El ingreso del trabajador será en nivel que corresponda a la función vacante.

Los postulantes deben cumplir en forma taxativa y obligatoria los requerimientos del correspondiente nivel de Encuadre del Escalafón.

ARTÍCULO 73º: CARRERA ADMINISTRATIVA.

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

a) Igualdad de oportunidad,
b) Transparencia en los procedimientos,
c) Capacitaciones y formación continua que garantice sustentar la carrera administrativa y el logro de los objetivos de "El Organismo",
d) 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,
e) La asignación de funciones acorde con el nivel de avance del trabajador en la carrera,
f) Aplicación del régimen de concursos, en los supuestos que establezca este Convenio Colectivo de Trabajo,

La Carrera Administrativa será a través de:

- Promoción Horizontal,
- Ascenso Vertical.

UPCN

ARTICULO 74°: DEFINICIONES BÁSICAS

- Grado: Es el tramo que promueve en un determinado periodo dentro del mismo nivel durante la vida laboral, toda vez que acredite las calificaciones resultantes de su evaluación de desempeño y la capacitación exigida.
- Nivel: Concepto referido a la función, dentro de cada agrupamiento, que establece jerarquía del mismo, asociada a la complejidad de las tareas que se deben desarrollar y según la responsabilidad, todo esto en concordancia con un perfil exigido para el mismo.

ARTÍCULO 75º: PROMOCION HORIZONTAL

Los trabajadores son promovidos horizontalmente de grado, dentro del mismo nivel, conforme a las pautas que se establezcan en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

El grado corresponde a periodos de dos (2) años y a cada grado corresponde asignar el cuatro por ciento (4%) del salario básico del trabajador en el nivel de puesto ocupado. Los porcentajes alcanzados por cada trabajador son acumulativos.

El nivel de Tramo alcanzado es de reconocimiento, inclusive, en los cambios de Agrupamiento y/o Ascensos.

Las promociones horizontales se realizarán sobre la base de las siguientes pautas:

a) El mérito del trabajador durante el periodo evaluado.
b) Haber acumulado no menos del sesenta y cinco por ciento (65%) del puntaje máximo por período evaluado.
c) La acreditación de la capacitación que se acuerde en el presente Convenio.

ARTICULO 76º: ASCENSO VERTICAL.

El Ascenso Vertical de nivel escalafonario se efectuará a través del concurso y demás requisitos aplicables al cargo al que se aspire.

En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del trabajador en el servicio dé lugar a su ascenso.

La cobertura del puesto de trabajo del nivel escalafonario al que se aspire, se realizará cumpliendo las siguientes condiciones:

a) Que esté debidamente justificada la cobertura del puesto de trabajo;
b) Que el cargo se encuentre previsto en la planta funcional y presupuestaria de "El Organismo".

ARTÍCULO 77º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones de Desempeño y su correspondiente calificación se realizarán periódicamente cada dos años como mínimo.

A todos los efectos, será requisito básico que la última Evaluación de Desempeño del trabajador no sea inferior a los sesenta y cinco (65/100) puntos.

Si en los dos (2) últimos años previos a la fecha del Ascenso o Cambio de Agrupamiento, no se hubiera realizado Evaluación de Desempeño, a los efectos de la misma se considerará aprobada.

Las evaluaciones que dieron origen a una promoción no serán tenidas en cuenta para la siguiente.

En ningún caso podrá convenirse que sólo la permanencia del trabajador en el servicio de lugar a su promoción.

Cumplidas las pautas mencionadas precedentemente la promoción se efectivizará a partir del primero de enero del año siguiente.

Se calculará sin acumulaciones previas a la vigencia del presente Convenio.

ARTICULO 78º: RÉGIMEN DE ASCENSOS.

Consideraciones Generales

El Régimen de Ascensos será de aplicación en el ámbito de este Convenio y tendrá como objeto establecer los procedimientos y normas reglamentarias, referidas a la Evaluación de Desempeño, cambios de Agrupamientos y Ascensos.

La elaboración de este régimen se realizará conforme a las pautas establecidas en el Título IV.

ARTICULO 79º: ENCUADRAMIENTO INICIAL

En las Disposiciones Transitorias, del Título IV del presente Convenio Colectivo de Trabajo se establecen las pautas para el encuadramiento inicial de los trabajadores pertenecientes a "El Organismo".

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA SALARIAL BASICA

ARTICULO 80º: ESTRUCTURA SALARIAL

El trabajador comprendido en este Convenio Colectivo de Trabajo percibirá una remuneración básica conforme a su agrupamiento y nivel dentro del Escalafón Único Funcional y Móvil, y de acuerdo a la presente estructura salarial básica:

Agrupamiento	Categoría Escalafonarias							
	Nivel							
PF	PF5	PF4	PF3	PF2	PF1			
TC		TC5	TC4	TC3	TC2	TC1		
EJ			EJ5	EJ4	EJ3	EJ2	EJ1	
AD			AD5	AD4	AD3	AD2	AD1	
OP				OP5	OP4	OP3	OP2	OP1
Básico ($)	12562.58.	11364,35.-	10166,13.-	8967.90	7769.68.-	6571.45.-	5373.23.-	4175
Coeficiente Salarial	3,009.-	2,722.-	2,435.-	2,148.-	1,861.-	1,574.-	1,287.-	1
Relación Salarial	0,287.-	0,287.-	0,287.-	0,287.-	0,287.-	0,287.-	0,287.-	

CAPITULO III

BONIFICACIONES Y ADICIONALES

ARTÍCULO 81º: CONSIDERACIONES GENERALES

Las Bonificaciones y Adicionales que se detallan en este Capítulo serán percibidas por todo el personal incluido en este Convenio Colectivo de Trabajo según corresponda, excepto por aquellos que se encuentren ocupando Puestos de Conducción, para los cuales será de aplicación lo establecido en este Título III.

ARTÍCULO 82º: BONIFICACIONES REMUNERATIVAS

Se incluyen en esta cláusula todas las remuneraciones suplementarias al Salario Básico que reúnen el carácter de remunerativas y que integran la base para el cálculo de:

a) Zona Desfavorable (e Inhóspita)
b) Sueldo Anual Complementario
c) Aportes y Contribuciones Previsionales y Asistenciales.

ARTICULO 83º: ANTIGÜEDAD

La bonificación por "antigüedad" se determinará y se abonará conforme al dos coma doce (2,12 %) del básico de la categoría OP1 mas el seis por mil (6/1000) de la categoría que revista el trabajador, todo multiplicado por los años de servicio.

Se reconoce la antigüedad en la administración pública nacional, provincial o municipal.

ARTICULO 84º: TÍTULO

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

a) Título de Post-grado: el treinta y cinco por ciento (35%) del básico de la categoría de revista del trabajador.

b) Título Universitario (de grado) que demande cinco (5) o más años de estudio de tercer nivel: el treinta por ciento (30%) del básico de su categoría.

c) Título Universitario que demande cuatro (4) años de estudio de tercer nivel: el veinticinco por ciento (25%) del básico de su categoría.

d) Título de Pre-grado, Tecnicatura y/o estudio superior de validez oficial que demande tres (3) años: el veinte por ciento (20%) del básico de su categoría.

e) Título de nivel Técnico-secundario: el dieciocho por ciento (18%) del básico de su categoría.

f) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15 %) del básico de su categoría.

g) Títulos correspondientes al ciclo básico y títulos certificados de capacitación con planes de estudio no inferiores a los tres (3) años: diez por ciento (10 %) del básico de su categoría.

h) Certificados de estudio post-primarios extendidos por organismos gubernamentales privados supervisados oficialmente, con duración no inferior a tres (3) meses y/o

doscientas (200) horas cátedra: siete con cincuenta por ciento (7.50%) del básico de su categoría.

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

ARTICULO 85º: HORAS EXTRAS O SUPLEMENTARIAS

Serán abonadas por "El Organismo", previa autorización correspondiente, a todo el personal convencionado, excepto los Puestos de Conducción y aquellos trabajadores que perciban la bonificación "Dedicación especializada"; y de acuerdo a los siguientes criterios:

a) La retribución por hora de servicio extraordinario se calculará en base al cociente que resulte de dividir la remuneración habitual, normal y regular mensual del trabajador, conformada por el salario básico más las bonificaciones remunerativas, sin tener en cuenta adicionales que estén referidos a extensión del horario normal de labor, por 140 hs o 160 hs en caso de semana no calendaria.

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:

- Hora Simple: De lunes a viernes, entre las 6:00 y las 21:00 horas.
- Hora al 50%: Días sábado hasta las 13:00 horas, días no laborables y asuetos de 24hs.
- Hora al 100%: Días sábado después de las 13hs, días domingo, feriados nacionales y horario nocturno de 21hs a 6hs.

ARTICULO 86º: BONIFICACIÓN ESPECÍFICA CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Todos los trabajadores convencionados que en forma normal, habitual y permanente desarrollan tareas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, percibirán la siguiente bonificación:

- Agrupamiento Profesional: 70 % del básico de la categoría PF5.
- Agrupamiento Técnico: 70 % del básico de la categoría TC5.
- Agrupamiento Ejecutores Sociales: 70 % del básico de la categoría ES5.
- Agrupamiento Administrativo: 70 % del básico de la categoría AD5.
- Agrupamiento Operativo: 70 % del básico de la categoría OP5.

ARTICULO 87º: SEMANA NO CALENDARÍA

Se abonara en concepto de Semana No Calendaría, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 15% del básico de la categoría OP1.

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

ARTICULO 88º: TURNOS ROTATIVOS

Se abonara en concepto de Turno rotativo, de acuerdo a lo establecido en el Título II, el 25 % del básico de la categoría OP1.

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

ARTÍCULO 89º: RECARGO EXTRAORDINARIO:

Se abonara en concepto de recargo extraordinario, de acuerdo a lo establecido en el Título II, una compensación por día de recargo 2 % del básico de la categoría OP1.

ARTICULO 90º: BONIFICACIÓN POR RESPONSABILIDAD DE PROTECCIÓN Y ASISTENCIA CRÍTICA.

1. Los trabajadores que desempeñen funciones en **Hogares de Niños y Adolescentes**, en **Hogares de Adultos Mayores** y en **Refugios**, percibirán una compensación mensual de 40 % del básico de la categoría de revista de trabajador.

2. Los trabajadores que desempeñen funciones en **Centros de Cuidados Infantiles** o unidades que en el futuro los reemplace, percibirán una compensación mensual de 30 % del básico de la categoría de revista de trabajador.

3. Los trabajadores que desempeñen tareas en **Centros de Alimentos** o unidades que en el futuro los reemplace, percibirán una compensación mensual de 20 % del básico de la categoría de revista de trabajador.

4. Los trabajadores que se desempeñen en los barrios de la ciudad de Neuquén - o unidades que en el futuro los reemplace, que pertenezcan al agrupamiento ejecutor social y cumplan funciones como "**agente comunitario**", realizando tareas fuera de la unidad organizativa, atendiendo situaciones de vulnerabilidad in situ, percibirán una compensación mensual de 10 % del básico de la categoría de revista.

5. Los trabajadores que se desempeñen en el interior de la provincia, dependientes de "El Organismo", que pertenezcan al agrupamiento ejecutor social y que cumplan funciones de "**agente comunitario interior**", realizando tareas alejados de centros urbanos, atendiendo situaciones de vulnerabilidad in situ, percibirán una compensación mensual de 10 % del básico de la categoría de revista.

La bonificación de "Responsabilidad de Protección y Asistencia Crítica" será percibida por una de ellas, dependiendo del lugar de prestación de servicio o función desarrollada, no pudiendo en ningún caso acumularse.
Los trabajadores que, por cualquier motivo, dejen de prestar servicios en las dependencias o funciones mencionadas precedentemente dejaran de percibir la bonificación "Responsabilidad de Protección y Asistencia Crítica".

ARTICULO 91º: DEDICACIÓN ESPECIALIZADA

Los trabajadores que pertenezcan al agrupamiento Profesional y Técnico, conforme las pautas establecidas en el título II, percibirán una compensación mensual porcentual sobre el básico de la categoría de revista de cada uno, de acuerdo al siguiente detalle:

a) Profesionales: 20%.
b) Técnicos: 20%.

ARTICULO 92º: CAPACITACIÓN

El personal convencionado que dicte capacitaciones con planes elaborados por "El Organismo" percibirá una retribución por hora reloj de capacitación de 3% del básico de revista de cada trabajador. No pudiendo exceder el límite de 15 (quince) horas reloj mensual.

ARTICULO 93º: PROMOCIÓN HORIZONTAL:

Se abonara el 4% del básico de revista del trabajador, cada dos años, de acuerdo a las pautas establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 94º: Zona Desfavorable y/o Inhóspita

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

- Adicional Zona Geográfica (Inhóspita): Será de aplicación lo establecido por el Gobierno Provincial para todo el personal de la Administración Pública Provincial.

ARTICULO 95º: ADICIONALES NO REMUNERATIVOS

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

a) Zona Desfavorable (e Inhóspita).

b) Sueldo Anual Complementario.

c) Aportes y Contribuciones Previsionales y Asistenciales.

ARTICULO 96º: SUELDO ANUAL COMPLEMENTARIO

Serán de aplicación las leyes nacionales y provinciales que regulan la materia.

ARTICULO 97º: COMPENSACIÓN ESPECIAL POR JUBILACIÓN

El trabajador dado de baja para su acogimiento a la jubilación ordinaria, percibirá una compensación especial, según la siguiente escala:

a) Si la antigüedad en "El Organismo" fuera menor de veinte (20) años, la compensación será equivalente a dos (2) remuneraciones mensuales.

b) Si la antigüedad en "El Organismo" fuera igual o mayor a veinte (20) años y menor de treinta (30) años, la compensación será equivalente a tres (3) remuneraciones mensuales.
c) Si la antigüedad en "El Organismo" fuera de treinta (30) o más años, la compensación será equivalente a cuatro (4) remuneraciones mensuales.
La base para el cálculo de esta compensación será el promedio mensual de la remuneración bruta por todo concepto (excluidos los adicionales no remunerativos) correspondiente a los tres meses anteriores a la desvinculación del trabajador para acogerse a la jubilación ordinaria.

ARTICULO 98º:EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

La base de cálculo para las vacaciones no gozadas será la remuneración que corresponda por el puesto que ostentaba al momento de su devengamiento con valores actualizados al cese llevado a treinta (30) días de ser menor. Este valor se dividirá por veinte (20) y se multiplicará por la cantidad de días de la licencia anual ordinaria no usufructuada.

ARTICULO 99º: RETRIBUCIÓN ANUAL POR VACACIONES (METODOLOGÍA DE PAGO)

Para el cálculo de la "Retribución Anual por Vacaciones", se considerará la totalidad de los conceptos habituales o fijos remunerativos que perciba el trabajador, excluido el rubro zona y adicional zona, más el promedio de los seis (6) meses anteriores a la fecha de inicio de la licencia anual de la totalidad de los conceptos variables.

1. El valor de cada día de Licencia Ordinaria y de los días hábiles de viaje, será el resultante de dividir la suma obtenida en el inciso anterior, por 20.
2. En el mes o en los meses que se liquiden las vacaciones (conforme al TITULO III, "Retribución Anual por Vacaciones (concepto), en el recibo de haberes, además del salario correspondiente a ese mes y los demás ítems, bonificaciones y asignaciones, deberá incluirse el ítem "Retribución Anual por Vacaciones" que será igual a la diferencia resultante de valor entre los días de licencia conforme lo establecido en el inciso anterior y los días normales de trabajo.
3. En el mes en que se gozaron efectivamente, el trabajador percibirá su haber habitual completo por todo el mes y el total o el remanente del ítem "Retribución Anual por

UPCN

Vacaciones", según corresponda, conforme a lo establecido en el TITULO II "Retribución Anual por Vacaciones (Conceptos)".

4. Los días de viaje usufructuados en días hábiles forman parte efectiva de las vacaciones y por ello se sumarán a efectos del cálculo de la Retribución Anual por Vacaciones.

CAPITULO III
CARGOS DE CONDUCCION

ARTÍCULO 100º: CONCEPTO

Ocupar un Puesto de Conducción implica en forma específica, asumir el rol y las responsabilidades jerárquico – funcionales que le asigne "El Organismo" y brindar la tarea, dedicación especializada y disponibilidad horaria, desarrollando su jornada laboral de lunes a viernes con una duración de ocho (8) horas diarias, debiendo cumplir con los servicios mínimos obligatorios.

ARTICULO 101º: RÉGIMEN APLICABLE.

Es de aplicación el "Régimen de Concursos" establecido por "El Organismo" y las disposiciones que aquí se establezcan.

El trabajador que acceda a un puesto de conducción, de acuerdo a lo establecido en el "Régimen de Concursos", permanecerá en el mismo durante un periodo de cuatro (4) años con evaluaciones de desempeño anuales.

ARTÍCULO 102º: CARÁCTER DE LOS CARGOS.

Las designaciones en los puestos de conducción, se efectuarán en carácter de:

a) Titular: cuando haya sido realizada por concurso en los términos del presente Convenio y mientras dure la vigencia del cargo.
b) Subrogante: Cuando sea necesaria la cobertura de un puesto de conducción por ausencia de su titular, por alguna de las licencias previstas en el presente Convenio o renuncia. El subrogante no adquirirá derecho a la titularidad del puesto, que subrogue ni para ser promovido al mismo.

El término de la subrogancia en ningún caso podrá exceder el plazo de vigencia del puesto subrogado.

ARTICULO 103º: CARGOS

- Director: deberá contar con 15 (quince) trabajadores efectivos a su cargo, o dos Jefatura de Departamento a su cargo.
- Jefe de departamento/ director de hogar: El Jefe de Departamento deberá contar con 1 (diez) trabajadores efectivos a su cargo o dos divisiones efectivas a cargo. El Director de Hogar deberá estar a cargo de un Hogar.
- Encargado de CCI/ Encargado de CA: deberá estar a cargo de un CCI o CA:
- Jefe de división: deberá contar con 7 (siete) trabajadores efectivos a su cargo.

ARTICULO 104º: SUBROGANCIA

Los trabajadores que cumplan reemplazos transitorios en cargos de conducción, tendrán derecho a percibir un suplemento por "Subrogancia" consistente en la diferencia de la asignación de su categoría y adicionales particulares y la que le correspondería por el cargo que desempeña interinamente, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que el cargo a subrogar sea de conducción y no haya sido acordado por resolución interna de "El Organismo",
b) Que el cargo se halle vacante o que su titular esté ausente por alguna de las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo,
c) Que hayan transcurrido como mínimo 30 (treinta) días en el cumplimiento de las funciones superiores encomendadas,
d) Que la designación legal de subrogancia fije el término de la misma,
e) Los trabajadores subrogantes no adquirirán derecho permanente para el cargo que subroguen ni para ser promovidos al mismo.

ARTICULO 105º: ENCUADRAMIENTO

Los trabajadores que ocupen puestos de conducción serán encuadrados según se presenta en el siguiente cuadro, percibiendo la Bonificación por "Responsabilidad por Puesto de Conducción" que en cada caso se determina.

Encuadramiento	Cargo	Bonificación: "Responsabilidad por Puesto de Conducción"
Dirección	Director	45 % del básico de la categoría PF5
Departamento	Jefe Departamento/ director de hogar/ refugio	35 % del básico de la categoría PF5
Encargado	Encargado de CCI/ Encargado de CA	25 % del básico de la categoría PF5.
División	Jefe de división	15 % del básico de la categoría PF5.

ARTICULO 106º: BONIFICACIONES.

El trabajador que ocupe Puestos de Conducción:

a. No tendrá derecho ni percibirá bonificaciones y/o adicionales por mayor horario ni servicios extraordinarios: semana no calendaria, turnos rotativos, recargo, horas extras, y dedicación especializada.
b. Tendrá derecho y percibirá una bonificación remunerativa por "Responsabilidad por Puesto de Conducción", que incluye disponibilidad horaria, conforme a la escala presentada en la grilla del encuadramiento.
c. Tendrá derecho y percibirá el resto de las bonificaciones remunerativas y no remunerativas establecidas en este Título.

ARTICULO 107º: REFRIGERIO.

"El Organismo", garantizara el refrigerio diario, en los sectores de trabajo, para lo cual:

a. Proveerá del personal para hacer cumplir tal servicio.
b. Instalación y provisión de maquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo, en los cuales no se pueda cumplir el inciso anterior.
c. Excepcionalmente, y solo en caso de que "El Organismo" no provea el refrigerio en el lugar de trabajo, otorgara una compensación mensual, no remunerativa, equivalente al

10% del OP1. El siguiente plus, estará sujeto a los días efectivamente trabajados al cierre de la liquidación de cada mes.

ARTICULO 108º: JORNADA LABORAL DE TIEMPO REDUCIDO.

La prestación laboral de tiempo reducido será abonada en el 75% de la asignación de categoría de revista y de los adicionales generales y/o bonificación correspondientes a Jornada Completa.

A los fines previsionales, los aportes de ley serán calculados sobre el 100 % de la asignación de la categoría de revista y los adicionales generales y particulares que por la naturaleza de sus funciones continúe percibiendo proporcionalmente. No se afecta en ningún caso las prestaciones del servicio de seguridad social provincial que percibe el trabajador.

TITULO IV

CAPITULO I
DISPOSICIONES ESPECIALES.

ARTICULO 109º: PERSONAL DE "EL ORGANISMO" EN CARGOS EXCLUIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Los trabajadores convencionados que ocupen algunos de los cargos excluidos en este Convenio Colectivo de Trabajo, durante el periodo de su gestión no estarán alcanzados por las disposiciones del presente, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente.

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

El personal que con retención de su puesto base fuera nombrado para desempeñar funciones excluidas del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo de Trabajo, percibirá la remuneración correspondiente al puesto a ocupar, y al término de su función, se reintegrará al cargo de origen, registrándose en su legajo la mención correspondiente.

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad y de Crecimiento Horizontal, una vez que el trabajador finalice su gestión en los cargos excluidos, se procederá del siguiente modo:

a) Respecto a la bonificación por Antigüedad, se le acumularan los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.
b) Respecto al Crecimiento Horizontal, se reconocerán los Tramos que se hubieran medido durante el periodo de gestión, previa evaluación.

ARTICULO 110º: DERECHOS GREMIALES

En el marco de la Ley Nacional 23.551 (Régimen de Asociaciones Sindicales), sus modificaciones y normas concordantes, "El Organismo" reconoce los siguientes derechos gremiales:

a) 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 totales recaudados para cada uno de ellos en la cuenta de los mismos.

b) Publicidad gremial

"El Organismo" facilitará a "Los Sindicatos" la difusión y publicidad de la información generada por los mismos. A tal efecto, colocará en espacios visibles de circulación de personal, carteleras de uso exclusivo de "Los Sindicatos".

La utilización de las carteleras se ajustará a los aspectos formales que convengan entre el Área de Recursos Humanos y representantes gremiales. En mérito de conservar el orden, la limpieza y la imagen de "El Organismo"", se acuerda que no se utilizarán otros espacios para publicidad gremial.

"Los Sindicatos" podrán distribuir información en el ámbito laboral respetando, en todos los casos, lo convenido en los párrafos anteriores, contando además con una cuenta de correo electrónico propia del sistema que utilice "El Organismo" así como un espacio en la Intranet del mismo.

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

c) Licencia Gremial

Los trabajadores el "El Organismo" que ocupen cargos electivos de representación gremial, gozarán de licencia gremial conforme a lo estipulado en este Convenio Colectivo de Trabajo. "Los Sindicatos" comunicarán a "El Organismo" la fecha de comienzo y finalización del mandato o designación, así como la voluntad de hacer uso del beneficio antes mencionado. Durante el uso de licencia gremial el trabajador mantendrá el derecho a la estabilidad caracterizada en este Convenio.

d) Reconocimiento de Delegados Gremiales - Permisos Gremiales.

"El Organismo" otorgará a cada uno de los Delegados un crédito de cuarenta (40) horas mensuales, no acumulativas en meses subsiguientes, para el ejercicio de sus funciones gremiales dentro y fuera del establecimiento. La cantidad de horas de este crédito será la vigente en el ámbito de la Administración Pública de la Provincia del Neuquén, si fueran más favorables al trabajador. "Los Sindicatos" deberán presentar el pedido por escrito con veinticuatro (24) horas antes, como mínimo. Durante ese lapso serán exceptuados de prestar servicios. El tiempo utilizado en exceso del crédito acordado, no será reconocido por "El Organismo".

e) Espacio Físico

"El Organismo" facilitará para uso de "El Sindicato" que posea mayor representatividad en el mismo, una oficina con los medios adecuados (mobiliarios de oficina, informáticos y de comunicación), y de preferencia se ubicará en la sede central.

f) Derecho de Uso de Convenio

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

La presente contribución regirá a partir de la primera liquidación de los salarios establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. Los pagos de cada mes deberán abonarse hasta el día quince (15) del mes siguiente. La mora en el pago se producirá automáticamente, utilizándose para el cobro judicial las mismas normas y procedimientos que rigen para el cobro de los aportes y contribuciones de la Ley Nacional N° 23.660.

Quedaran exceptuados de esta retención en concepto de Derecho de Uso de Convenio aquellos trabajadores afiliados a alguno de los sindicatos signatarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CAPITULO II
RÉGIMEN DE INGRESOS, ASCENSOS Y CRECIMIENTO HORIZONTAL.

ARTICULO 111º: PLAZO

El proyecto del Régimen de Ascensos y Crecimiento Horizontal deberá estar elaborado en un plazo que no supere los ciento ochenta (180) días corridos desde la entrada en vigencia del presente Convenio

ARTICULO 112º: CONTENIDO

Este Régimen tendrá el formato de un reglamento destinado a normar los ingresos, ascensos verticales y las crecimientos horizontales dentro del Escalafón Único, Funcional y Móvil desarrollado en el Título III de este Convenio Colectivo de Trabajo.

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

ARTICULO 113º: ELEMENTOS VALORATIVOS BÁSICOS

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

- Estudios cursados y títulos obtenidos
- Capacitación alcanzada y cursos realizados
- Evaluación de Desempeño en el puesto de trabajo.
- Evaluación concreta -mediante examen teórico y/o práctico- de la capacitación del postulante para tareas y responsabilidades correspondientes del nuevo encuadramiento.

ARTICULO 114º: PROCEDIMIENTO PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

- Las Evaluaciones de Desempeño se realizarán periódicamente cada dos (2) años como mínimo.
- 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 Título III.
- "El Organismo" no realizaran la evaluación, se considerara la misma aprobada .

ARTICULO 115º: PAUTAS PARA LAS EVALUACIONES DE DESEMPEÑO

Las Evaluaciones de Desempeño serán elementos valorativos para los ascensos verticales, cambios de agrupamiento y crecimiento horizontal.

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 las evaluaciones teóricas o prácticas (cuando las hubiere) sean realizadas por personal de superior jerarquico.
- Que se considere objetivamente el desempeño del trabajador evaluado en la función que desarrolla al momento de la evaluación. Evaluando la capacidad para trabajar en equipo y el respeto hacia sus compañeros y superiores.
- Que se evalúe el compromiso y predisposición por parte del trabajador.
- Que se realice una adecuada consideración de la capacidad de coordinación, relación interpersonal, comunicación, solvencia e idoneidad propia de cada escalafón.

65

- Que se disponga de registro fundado de cada elemento utilizado para la evaluación del trabajador.

CAPITULO III
DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 116º: CONCEPTO
Son todas las disposiciones que hacen a la efectiva implementación del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 117º: ENCUADRAMIENTO INICIAL DEL PERSONAL

Pautas para el encuadramiento inicial:

a) Se tomará como base las funciones que se consideren necesarias para el funcionamiento de "El Organismo".

b) Se distribuirán las funciones de cada uno de los trabajadores, en los siguientes agrupamientos:

1.- Agrupamiento Operativo: Maestranza, Medio Oficial, Ayudante, Oficial, Chofer, Bufetero, Polivalente (gasista, electricista, plomero, pintores), Cocinero, Sereno.

2.- Agrupamiento Administrativo: Auxiliar Administrativo, Administrativo, Administrativo Calificado, Administrativo Especializado, Notificador, Secretaria, Secretaria Ejecutiva, Soporte informático.

3-Ejecutor Social se detalla a continuación:

Función "Ejecutor Social"	Dependencia del "Organismo"
Operador	Hogar de Niños, niñas y adolescentes; Hogar de Adultos Mayores; Refugios
Educador	Centro de Cuidados Infantiles
Agente Comunitario	Centro de Promoción Familiar; Unidad de Gestión
Ejecutor	Centro de Alimentos
Operador Social	Centro de Abordaje Familiar; Centro de Atención al Adolescente; Centro de Coordinación Comunitaria; 0800 Mujer; Servicio de Violencia Familiar; Familias Solidarias; Dirección de Atención Especial; Equipo Técnico Regional
Acompañantes	

Domiciliarios	
Tallerista	Talleres

4.- Agrupamiento Técnico: comprende todas las funciones que requieren título técnico, afín a la función a desempeñar. Se adjunta como anexo I el listado de Tecnicaturas afines a "El Organismo".

5.- Agrupamiento Profesional: comprende todas las funciones que requieren título de grado afín a la función a desempeñar. Se adjunta como anexo I el listado de Profesiones afines a "El Organismo".

c) A fin de determinar los niveles en cada agrupamiento, se tomará la antigüedad en la Administración Publica Provincial, de acuerdo a la siguiente escala:

1- Nivel 1: desde 0 años hasta 5 años inclusive.

2- Nivel 2: desde 6 años hasta 11 años inclusive.

3- Nivel 3: desde 12 años hasta 17 años inclusive.

4- Nivel 4: desde 18 años hasta 23 años inclusive.

5- Nivel 5: desde 24 años en adelante.-

ARTICULO 118º: PROCEDIMIENTO

Dentro de los diez (10) días hábiles posteriores a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, los trabajadores convencionados tendrán, en este plazo, la posibilidad de la revisión y actualización de sus legajos personales.

Dentro de los treinta días (30 días) hábiles de la publicación de la ley que apruebe el presente Convenio Colectivo de Trabajo, "El Organismo" presentara a la Comisión de Interpretación y Autocomposición Paritaria (C.I.A.P) el encuadramiento inicial de todo el personal convencionado.

Recibido el encuadramiento dentro de los treinta días (30) hábiles posteriores procederá a su evaluación de conformidad con lo establecido en el Titulo IV clausulas transitorias, solicitando "El Organismo" las ampliaciones y/o aclaraciones que estime convenientes.

Cuando se analice el encuadramiento de un integrante titular de la C.I.A.P., éste deberá ser reemplazado solo en esa circunstancia por su suplente a fin de mantener la obligatoriedad y el derecho a la impugnación previsto en la presente clausula.

Cumplido el plazo de evaluación del encuadramiento inicial, la C.I.A.P procederá a efectuar las notificaciones dentro de los diez días (10 días) hábiles posteriores, quienes podrán impugnar la ubicación asignada (agrupamiento/nivel) dentro de los diez días (10 días) hábiles contados a partir de su notificación.

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

Vencido este último plazo la C.I.A.P. elevará a "El Organismo" para su aprobación final el encuadramiento inicial definitivo.

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

ARTICULO 119º: DIAGRAMA LABORAL HOGARES DE DIA- CENTRO DE ALIMENTOS.-

El diagrama laboral de los Hogares de Día será determinado por la máxima autoridad de "El Organismo". Consecuentemente las Bonificaciones por Modalidad de Prestación establecida en el Titulo III para Hogares: semana no calendaria y turno rotativo, la percibirán solo en caso que corresponda.

Excepcionalmente, en caso que la máxima autoridad del "Organismo" disponga el diagrama laboral de los Centros de Alimentos en semana calendaria y/o turno rotativo, los trabajadores afectados percibirán la bonificación correspondiente por Semana no Calendaría y/o Turno Rotativo, en los términos establecidos en el titulo III.

ARTICULO 120º: RETRIBUCIÓN ANUAL POR LICENCIA ORDINARIA.

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

ARTICULO 121º: CRONOGRAMA DE CONCURSOS PARA CARGOS DE CONDUCCIÓN.

68

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

ARTICULO 122º: PAGO DE BONIFICACION POR RESPONSABILIDAD DE CARGO DE CONDUCCION.

Hasta tanto no entre en funciones el titular del cargo de conducción ganador del concurso no tendrá derecho a percibir la bonificación referida.

Excepcionalmente, solo podrá designarse Jefe de Departamento/ Director de Hogar o Encargado de CCI/ CA, de manera transitoria hasta tanto se realicen los concursos, respetando el esquema de trabajadores efectivos a cargo al solo efecto de permitir la operatividad del funcionamiento de dichas dependencias.

El personal que sea designado en dicho cargos, percibirá la Bonificación por Cargo de Conducción establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 123º: PERSONAL EN CARGOS EXCLUIDOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.

Los trabajadores pertenecientes a la planta de "El Organismo" que ocupen cargos excluidos del CCT, durante el período de su gestión no estarán alcanzados por las Disposiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo, excepto en lo previsto en el párrafo siguiente:

A los efectos del pago de la Bonificación por Antigüedad una vez que el trabajador finalice su gestión en los Cargos excluidos de este Convenio Colectivo de Trabajo y regrese a "El Organismo", se le acumularán los porcentajes correspondientes a los años afectados a esa gestión.

ARTICULO 124 º ENCASILLAMIENTO INICIAL – CASOS ESPECIALES

El personal de planta permanente o transitoria de "El Organismo", que se encuentre al momento del Encasillamiento Inicial en cargos excluidos del Convenio Colectivo de Trabajo, dentro o fuera de "El Organismo", y el personal con licencia sin sueldo serán encasillados en el encasillamiento inicial teniendo presente los parámetros establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 125º: COMPENSACIÓN ESPECIAL

En todos los casos, cualquiera fuera el encuadramiento asignado y la antigüedad reconocida, "EL Organismo" asegurará la remuneración mensual que el trabajador percibía con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.
Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre -Convenio y los importes brutos post – Convenio, en los puestos base de cada trabajador.
De producirse una diferencia negativa al efectuarse dicha comparación, se procederá de la siguiente manera:
Se abonará al trabajador en concepto de Complemento Garantizado, con carácter bonificable y remunerativo, la suma que posibilite lo señalado en el primer punto, el cual será absorbido por futuros aumentos y /o por bonificaciones asignadas con posterioridad al encuadramiento inicial.

ARTICULO 126º: CLAUSULA ESPECIAL

Todo el personal que se encuentre bajo relación de empleo público con el "Organismo", designados por autoridad competente, serán encasillados de acuerdo a las pautas del articulo del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en el momento del encuadre inicial.

ARTICULO 127º: SERVICIOS MINIMOS OBLIGATORIOS- PLANTELES MINIMOS

El PEP, en un plazo máximo de 90 días corridos desde la entrada en vigencia del presente CCT, deberá realizar los planteles mínimos de cada dependencia de acuerdo lo establecido en el Titulo II.
Dicho proyecto, previo a la emisión de la norma legal que corresponda, será puesto a consideración de la CIAP, a fin que analice el mismo en los términos y con las competencias que le otorga este CCT.

ARTICULO 128 º: SALARIO BASICO

Se establece como salario mínimo de la estructura salarial básica para el agrupamiento Operativo I (OP I), la suma de pesos cuatro mil ciento setenta y cinco ($ 4175.-).

ARTICULO 129º: VIGENCIA

El presente Convenio Colectivo de Trabajo será de aplicación a partir de la publicación, en el Boletín Oficial, de la Ley que apruebe el mismo.

CAPITULO IV
DISPOSICIONES DE FORMA

CERTIFICO que es copia fiel de su original que tuve a la vista ante mí. CONSTE.-

ARTICULO 130º: DISPOSICONES FORMALES

Se deja sin efecto cualquier disposición que se oponga al presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Asimismo, se dejan sin efectos todos la normativa que establezca bonificaciones y/o adicionales en el ámbito del "Organismo" no contemplado expresamente en el Título III del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTICULO 131º: INTEGRACION DE LA COMISION CONCILIADORA EN CONFLICTOS LABORALES.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Provincial Nº 1974 (TO) y a los efectos de la integración de la Comisión Conciliadora en Conflictos Laborales, las partes se comprometen a designar y notificar fehacientemente a la Subsecretaría de Trabajo, sus respectivos miembros titulares y suplentes en un plazo de quince (15) días corridos contados a partir de la firma del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

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

ARTICULO 132º: CONSTITUCION DE DOMICILIO

La "Organización" constituye domicilio en calle Planas y Anaya, la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) en calle Salta Nº 326 y la Asociación de Trabajadores del Estado en calle Irigoyen Nº 554, todos la de la ciudad de Neuquén.

ARTICULO 133º: COMPETENCIA JUDICIAL

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

ARTICULO 134º: CANTIDAD DE EJEMPLARES

Se firman cuatro ejemplares a un mismo tenor y a un solo efecto: uno (1) para los representantes del Poder Ejecutivo Provincial, uno (1) para la Unión del Personal de la

UPCN

DIRECCION DE DESPACHO SUBSEC. DE TRABAJO FOLIOS Nº 763
SECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO Provincia del Neuquén

Nación (UPCN), uno (1) para la Asociación de Trabajadores del Estado, y uno (1) para la Subsecretaria de Trabajo. ----------

HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 82
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 184

UPCN UPCN UPCN

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.-
Dra. MARGARITA NAVARRETE
Departamento de Asesoría Preventiva
SUBSECRETARIA DE TRABAJO

PROVINCIA DEL NEUQUEN - SUBSECRETARIA DE TRABAJO - DPTO. ASESORIA PREVENTIVA

72

DIRECCION DE DESPACHO SUBSEC. DE TRABAJO FOLIO Nº 764
FOLIO 764 Provincia del Neuquén
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 83
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 185

ANEXO I

Agrupamiento Profesional

1.- Función: **Profesional contable**

Profesiones que lo componen:

- Contador publico
- Licenciado en administración
- Títulos de grado afines

2.- Función: **Profesional legal**

Profesiones que lo componen:

- Abogado

3.- Función: **Profesional de la Medicina y afín**

Profesiones que lo componen:

- Medico
- Kinesiólogo
- Lic. Nutrición
- Títulos de grado afines

4.- Función: **Profesional en Áreas Sociales**

Profesiones que lo componen:

- Licenciado Psicología
- Licenciado en Servicio Social
- Licenciado en Trabajo Social
- Asistencia Social
- Trabajador Social
- Licenciado en Comunicación Social
- Psicólogo social
- Titulo de grado afines

5.- Función: **Profesional en Informática**

UPCN

CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mi. CONSTE.
Dra. NAVARRETE MARGARITA
Departamento de Asistencia Administrativa
SUBSECRETARIA DE TRABAJO
PROVINCIA DEL NEUQUEN SUBSECRETARIA DE TRABAJO SEC. ESTADO DE TRABAJO

Profesiones que lo componen:

- Ingeniero en Sistemas
- Licenciado en Sistemas
- Titulo de grado afines

6.- Función: **Profesional en Seguridad e Higiene , Ambiente y mantenimiento**

Profesiones que lo componen:

- Licenciado en Saneamiento Ambiental
- Licenciado en Seguridad e Higiene
- Ingeniero en Seguridad e Higiene
- Arquitecto
- Titulos de grado afín

7.- Función: **Profesional de Gestión y Planificación**

Profesiones que lo componen:

- Licenciado en Ciencias Políticas
- Licenciado en Políticas Publicas
- Licenciado en Gestión de Políticas Publicas
- Licenciado en economía
- Licenciado en Sociología
- Títulos de grado afín

8.- Función: **Profesional en Enseñanza**

Profesiones que lo componen:

- Profesor de Geografía
- Títulos de grado afín

AGRUPAMIENTO TECNICO

1.- Función: **Técnico en Áreas Sociales**

Tecnicaturas que lo componen:

- Técnico en Minoridad y Familia
- Técnico Universitario en Comunicación Social
- Técnico Superior en Intervención Psicológica
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

2.- Función: **Técnico de Gestión y Administración**

Tecnicaturas que lo componen:

- Técnico en Administración
- Técnico en Recursos Humanos
- Técnico Gestión Publica
- Técnico en Administración Publica
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

3.- Función: **Técnico en Enseñanza**

Tecnicaturas que lo componen:

- Profesor en Jardín de Infantes
- Profesor de Enseñanza Primaria
- Profesor de Educación Física
- Profesor en Enseñanza Pre Primaria
- Profesor de Artes Visuales Nivel Primario
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

4.- Función: **Técnico en Mantenimiento**

Tecnicaturas que lo componen:

- Maestro Mayor de Obra
- Técnico Mecánico Electricista
- Técnico Electricista
- Técnico Mecánico
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

DIRECCION DE DESPACHO FOLIO Nº 766
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO Nº 75
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 85
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUEN FOLIO Nº 187
CERTIFICO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.-
Dra. NAVARRETE MARGARITA
PROVINCIA DEL NEUQUEN SUBSECRETARIA DE TRABAJO

5.- Función: **Técnico en Enfermería**

Tecnicaturas que lo componen:

- Enfermero Profesional

6.- Función: **Técnico en alimentación y nutrición**

- Técnico Superior en Gastronomía
- Técnico en alimentos
- Nutricionista/Dietista
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

7.- Función: **Soporte Técnico**

Tecnicaturas que lo componen:

- Analista de Sistemas
- Analista en Sistemas de la Información
- Técnico Superior de Desarrollo y Aplicaciones y Web
- Técnico en Programación
- *Técnico Electrónico*
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

8.- Función: **Técnico en Seguridad y Medio ambiente**

Tecnicaturas que lo componen:

- Técnico en Saneamiento Ambiental
- Técnico en Seguridad e Higiene
- Tecnicaturas afines de nivel terciario o de pre grado

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