



## Ley 3077

Modifica la ley 2265

Sancionada: 27-06-2017

Promulgada: 07-07-2017

Publicada: 14-07-2017

1

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 (...)

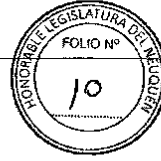
D-16. Las remuneraciones, bonificaciones, adicionales y condiciones laborales del personal dependiente de las Subsecretarías de Desarrollo Social y de Familia, son las establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo específico, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley en los casos 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.



ANEXO ÚNICO



# Convenio Colectivo de Trabajo

para los Trabajadores de la

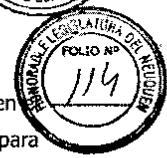
Subsecretaria de Desarrollo Social

y de la

Subsecretaria de Familia

DR. NAVARRETE MARGARITA  
HONORABLE LEGISLATURA DE NEUQUÉN  
SECRETARÍA DE FAMILIA





- 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 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.



"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.

UPEN

*[Handwritten signature]*

PERTINENTE para los efectos de la presente  
SECRETARÍA DE TRABAJO  
TAVAREZ MARIANTA  
SECRETARÍA DE TRABAJO

**CAPÍTULO II**

**ENCUADRAMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

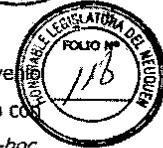
*[Handwritten signatures and marks]*











. 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 correspondientes Suplentes.

UPCN  
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

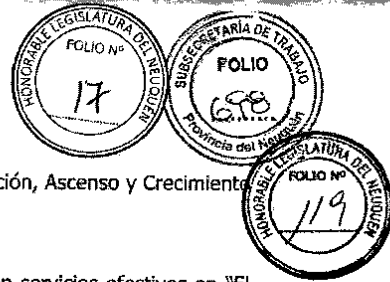
COPIA FIEL  
QUE TIENE ANTO M. CONSTE.  
Dña. MARIBEL MARGARITA  
Secretaría de Relaciones Laborales  
SECRETARÍA DE TRABAJO

[Circular stamp: HONORABLE LEGISLATURA DE NEUQUÉN FOLIO Nº 113]

[Circular stamp: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO FOLIO 197]

[Handwritten signature]





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 13º: COMPETENCIA:**

- 1) Controlar el cumplimiento de las condiciones establecidas para el Régimen de Ascensos y Promociones Escalonarias, 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 convenionado.
- 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.

VERIFICAR que es copia fiel  
 SUB FIRMA ANTE MI. CONSTE.  
 Die. ANTONIO M. BARRERA  
 Notario y Jefe de Oficina  
 SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

*[Handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page, including names like 'M. P. C.', 'M. P. C.', and 'M. P. C.']*









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.

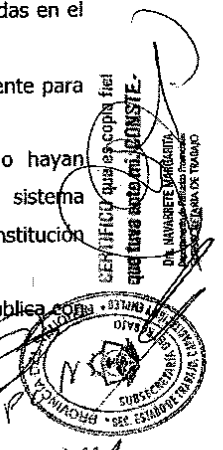
**ARTÍCULO 18º:**

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.

*Handwritten signature and initials on the left margin.*

*Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.*













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.

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.

*[Handwritten signatures and stamps]*

VERIFICADO que es copia fiel  
del original que se encuentra en el expediente  
Nº 15.000.000/2015  
SECRETARÍA DE TRABAJO  
Provincia del Neuquén

SECRETARÍA DE TRABAJO  
PROVINCIA DEL NEUQUÉN

15





**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

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:

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.

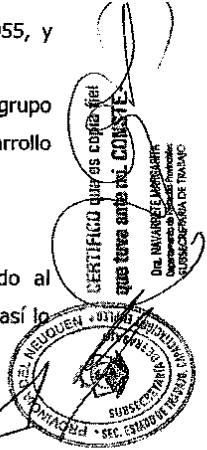
UPCN

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*













- 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.

*UPCN*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



DECLARACIÓN que se copia fiel que tuvo alba ma. **CONSTR.**  
Dra. ANA MARCELA MARGARITA  
Subsecretaria de Tránsito y  
Subsecretaria de Trabajo





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.

*USCN*

**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 concurren

CERTIFICA que los copia fiel que irán para el CONISTE.  
 Dra. INVAJARETE MARGARITA  
 SUBSECRETARIA DE TRABAJO

*[Handwritten signatures and stamps]*



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 39º: 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, dividiéndose 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

*UPCA*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

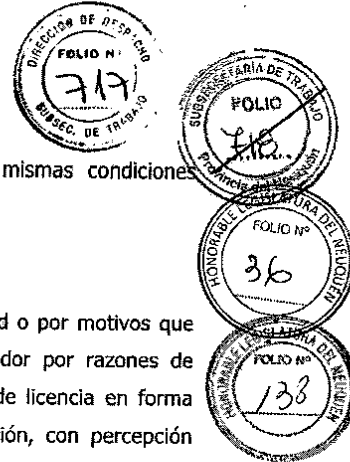
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

CERTIFICADO que es copia fiel  
 de los datos que constan en el  
 CONSTE-  
 VIA HONORABLE LEGISLATURA DE NEUQUÉN  
 SECRETARÍA DE TRABAJO





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

concederá ampliación de la misma por el término de un (1) año durante el cual el trabajador percibirá la mitad de su remuneración.

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

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

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

*UPEN*

**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.

CERTIFICAR que es copia fiel que tuvo ante mí  
Dr. NAVARRETT MARGARITA  
Departamento de Medicina Preventiva  
SUBSECRETARÍA DE TRABAJO

**ARTÍCULO 43º: MATERNIDAD. LACTANCIA.**

*[Handwritten signatures and stamps]*



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.**

dispuesto la misma.

**ARTÍCULO 45º: ASUNTOS FAMILIARES.**

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Circular stamp: CERTIFICADO DE NACIMIENTO, SUBSECRETARIA DE TRABAJO, NEUQUEN]*

27

#



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 de pertinente Certificado o Acta de Defunción, que se acompañará junto con una

*UPCN*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
VERIFICADO que es copia fiel  
que una copia ml. CONSTE.  
DR. TERESA MARGARITA  
SECRETARIA DE TRABAJO





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

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 gozará 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.

*UPEN*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
 CERTIFICADO que es copia fiel que tuve ante mí. CONSTE.  
 Dra. INACIARTE MARGARITA  
 SUBSECRETARÍA FOLIO Nº













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.

*UPCN*

**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 el registro central de trabajadores con incapacidad laboral producto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*

CERTIFICADO que es copia fiel  
de los libros de actas de la  
COMISION DE SERVICIOS  
DE LA ADMINISTRACION CENTRAL  
DE LA PROVINCIA DEL NEUQUEN  
EN FECHA 30/04/2014

SECRETARIA DE TRABAJO  
SUBSECRETARIA DE TRABAJO  
PROVINCIA DEL NEUQUEN





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 56°: REUBICACIÓN DE LOS TRABAJADORES 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

- 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 58°:** Los servicios mínimos obligatorios cuya prestación debe garantizarse, son los prestados en:

*Handwritten initials: UN*

*Handwritten signature: [Signature]*

*Handwritten signature: [Signature]*

*Handwritten signature: [Signature]*

*Handwritten signature: [Signature]*

**CERTIFICADO** que es copia fiel que tiene ante mí **CONSTE.**  
DEL HONORABLE PARLAMENTO DEL NEUQUÉN  
SECRETARIA DE TRABAJO

**SECRETARIA DE TRABAJO**  
HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUÉN





- 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

*UPCN*

*[Handwritten signature]*

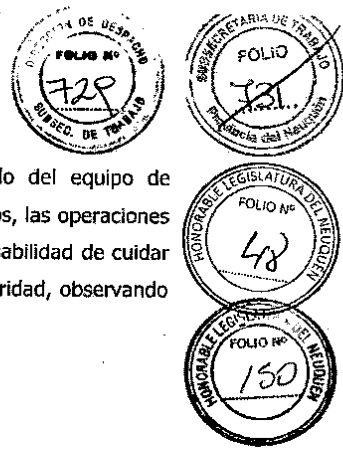
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature]*  
 CERTIFICADO de copia fiel que tuvo sido del CONISTE.  
 DA ANUABETE MARRASIN  
 SUBSECRETARIA DE TRABAJO





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 convenionado, 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 Título 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, caducará 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.

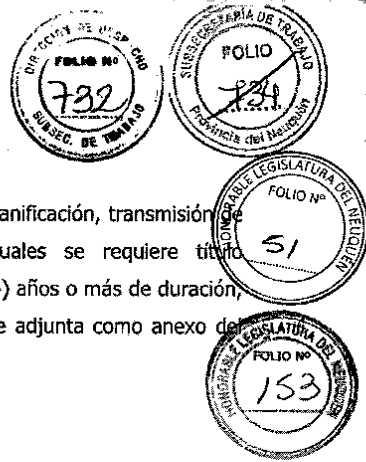
*UPCN*

*Handwritten signatures and stamps:*  
 - A large signature on the left.  
 - A signature in the middle.  
 - A signature on the right.  
 - A circular stamp: "SECRETARÍA DE TRABAJO" with "CERTIFICADO que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE." and "DIA MARZO 2019" and "SECRETARÍA DE TRABAJO".  
 - A circular stamp: "HONORABLE LEGISLATURA DEL NEUQUÉN" with "SECRETARÍA DE TRABAJO" and "38".  
 - The number "38" is written below the stamp.









**PF-Profesional:**

Agrupar 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 de 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:

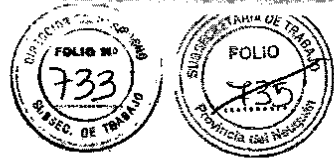
**Agrupamiento OP – Operativo**

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

*UPCN*

*[Handwritten signatures and marks]*

*[Handwritten signatures and stamps]*  
CERTIFICADO que es copia  
de la presente que se  
tiene en la  
SECRETARIA DE TRABAJO  
DE NEUQUEN



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.

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.

*[Handwritten signature]*

**Agrupamiento AD – Administrativo:**

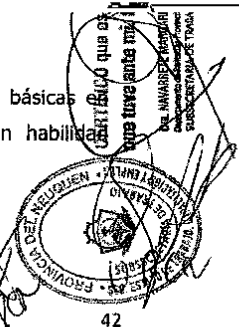
NIVEL I (AD 1): trabajador con estudios secundarios completos y nociones básicas de tareas administrativas, que realiza trabajos de apoyo o que no requieren habilidad específica.

*[Handwritten signature]*  
UPCN

*[Handwritten signature]*

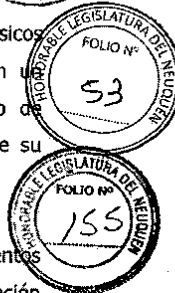
*[Handwritten signature]*  
UPCN

*[Handwritten signature]*  
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

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 requieren idoneidad y habilidades específicas, sin grado de autonomía y con supervisión permanente.

*OPCN*

*[Handwritten signatures and stamps]*



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.

*Handwritten initials: UN*

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.

*Handwritten signatures and stamps:*  
 - A large handwritten signature across the bottom.  
 - A circular stamp: "SECRETARÍA DE TRABAJO, PROVINCIA DEL NEUQUÉN".  
 - A vertical stamp: "ESTE FOLIO TIENE LA COPIA FIEL QUE TIENE EN SU PODER LA SECRETARÍA DE TRABAJO".  
 - Another circular stamp: "LEGISLATURA DEL NEUQUÉN".





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 de 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.

*Manuscritas*  
*UPCN*  
*[Signature]*

*[Signature]*  
*UPCN*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

DECLARACION que es copia fiel que tiene ante mí. CONSTE.  
 EL Jefe de la Oficina de la SECRETARIA DE TRABAJO

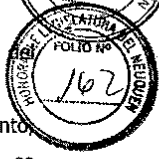
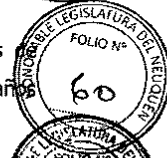












**ARTÍCULO 77º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.**

Para todos los fines del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las Evaluaciones 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 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".

*cuadramiento*  
*UPON*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

que no es copia  
que no tiene validez  
que no tiene fuerza  
que no tiene efecto  
que no tiene valor



**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	
Coficiente 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.-		

**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.

*UPCN*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*  
WALTER MONTECALVO  
SECRETARIO DE NEGOCIACION COLECTIVA  
U.R.C.N. SECC. NEQ.  
Dña. MARGARITA MARGARITA  
DIRECCION DE NEGOCIACION COLECTIVA  
SECRETARIA DE TRABAJO  
51



**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.



**ARTÍCULO 83º: ANTIGÜEDAD**

revista el trabajador, todo multiplicado por los años de servicio.  
Se reconoce la antigüedad en la administración pública nacional, provincial o municipal.

**ARTÍCULO 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 categoría.
- f) Título Secundario, excluido Título Técnico: el quince por ciento (15 %) del básico de categoría.
- g) Títulos correspondientes al ciclo básico y títulos certificados de capacitación con plan de estudio no inferiores a los tres (3) años: diez por ciento (10 %) del básico de categoría.
- h) Certificados de estudio post-primarios extendidos por organismos gubernamentales privados supervisados oficialmente, con duración no inferior a tres (3) meses y...

*UPen*

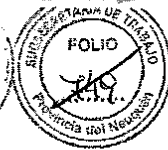
*cuarsu...*  
*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures]*  
  
 Este título debe ser copia del original que tiene ante mí. CONSTE. LA SUVARETE PARALELO. Este título es un título de capacitación de post-primario.









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 dejarán de percibir la bonificación "Responsabilidad de Protección y Asistencia Crítica".

**ARTICULO 91º: DEDICACIÓN ESPECIALIZADA**

Los trabajadores que pertenezcan al agrupamiento Profesional y Técnico, conforme 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:

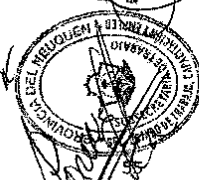
- a) Profesionales: 20%.
- b) Técnicos: 20%.

*UPCA*

*[Handwritten signatures]*

*[Handwritten signatures and stamps]*

SECRETARÍA DE TRABAJO que surge fiel que surge ante mí. CONSTE. Diez y Nueve Mil Quinientos y Seis y noventa y cinco







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 Vacaciones".

*Handwritten signatures and stamps:*  
 - Signature: *UPCN*  
 - Signature: *UPCN*  
 - Signature: *UPCN*  
 - Signature: *UPCN*  
 - Stamp: *SECRETARIA DE TRABAJO*  
 - Stamp: *SECRETARIA DE TRABAJO*  
 - Stamp: *SECRETARIA DE TRABAJO*  
 - Stamp: *SECRETARIA DE TRABAJO*





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 10 (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 concurren las siguientes circunstancias:

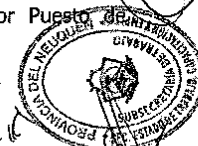
- a) Que el cargo a subrogar sea de conducción y no haya sido acordado por resolución interna de "El Organismo",
- b) Que el cargo se halle vacante o que su titular esté ausente por alguna de las licencias establecidas en el presente Convenio Colectivo de Trabajo,
- c) Que hayan transcurrido como mínimo 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 el siguiente cuadro, percibiendo la Bonificación por "Responsabilidad por Puesto de Conducción" que en cada caso se determina.

*Handwritten signatures and initials, including 'UPON' and 'UPCV'.*

*Handwritten signatures and notes, including 'El artículo que es copia final que tiene ante mí. CALISTE.' and 'LA JURISDICCION JURISDICCION SUBSECRETARIA DE TRABAJO'.*





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



- El trabajador que ocupe Puestos de Conducción:
- 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.
  - 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.
  - 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:

- Proveerá del personal para hacer cumplir tal servicio.
- Instalación y provisión de maquinas expendedoras en los distintos sectores de trabajo los cuales no se pueda cumplir el inciso anterior.
- 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

*Quedado*

*Se certifica que es copia fiel que surge de mi. CONSTE.*

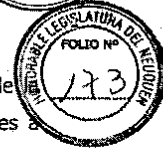


10% del OP1. El siguiente plus, estará sujeto a los días efectivamente trabajados al cierre de la liquidación de cada mes.



**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.

*cancelada*

*UPEN*

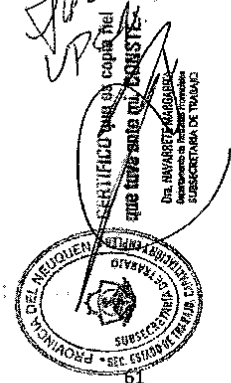
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

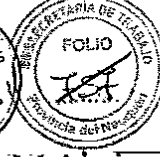
*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*







generada por los mismos. A tal efecto, colocará en espacios visibles de circulación de personal, carteleros de uso exclusivo de "Los Sindicatos".

La utilización de las carteleros 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 del "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.**

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 favorables al trabajador. "Los Sindicatos" deberán presentar el pedido por 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**











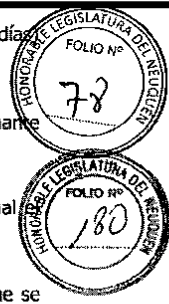


impugnar la ubicación asignada (agrupamiento/nivel) dentro de los diez días (10 días) hábiles contados a partir de su notificación.

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 Título III para Hogares: semana no calendaría 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 calendaría 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 título III.

*[Handwritten signature]*

**ARTICULO 120º: RETRIBUCIÓN ANUAL POR LICENCIA ORDINARIA.**

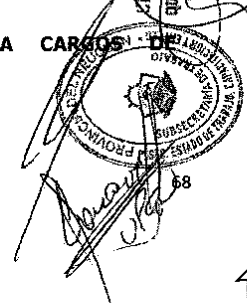
Este beneficio comenzará a regir a partir de la Licencia generada desde la entrada en vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

CERTIFICADO que es copia fiel  
de los datos que constan en el  
LIBRO DE MATRICULA  
de la SUBSECRETARIA DE LEGISLATURA DE NEUQUEN

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

*[Handwritten signature]*  
UPCN

*[Handwritten signatures and initials]*  
UPCN





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 al encasillamiento inicial teniendo presente los parámetros establecidos en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**ARTICULO 125º: COMPENSACIÓN ESPECIAL**

*u3cn*

*[Handwritten signatures and initials]*

*[Handwritten signatures and stamps]*

CERTIFICACIONES que constan en el presente expediente  
que tiene a su cargo  
Dra. MARGARETA MARGARETA  
SECRETARIA DE LEGISLACION  
SECRETARIA DE LEGISLACION DE NEUQUEN

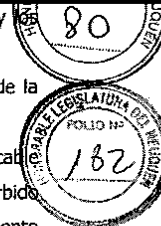
69



Las remuneraciones a comparar serán los importes brutos mensuales pre -Convenio y 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 bonificatorio 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 artículo 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 Título 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, Boletín Oficial, de la Ley que apruebe el mismo.

**CAPITULO IV  
DISPOSICIONES DE FORMA**

*UPCN*

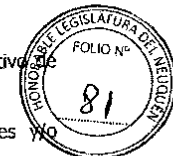
*[Handwritten signature]*

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

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







**ARTICULO 130º: DISPOSICIONES 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

**ARTICULO 132º: CONSTITUCION DE DOMICILIO**

La "Organización" constituye domicilio en calle Pianas 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 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 Civil de la

UPCN

*[Handwritten signatures and stamps]*

UPCN

SECRETARIA DE BIBLIOTECA Y JURISPRUDENCIA

SECRETARIA DE TRABAJO





**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
- Título de grado afines

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

*[Handwritten signatures and stamps]*

VERIFICADO que es copia fiel que trae ante mí. **CONSTE.**  
Dra. NAVARRETE MANSURITA  
Representante de la Justicia  
SUBSECRETARÍA DE TRÁFICO

PROVINCIA DE NEUQUÉN • GOBIERNO LEGISLATIVO  
SECRETARÍA DE TRÁFICO  
SUBSECRETARÍA DE TRÁFICO  
SEC. ESTADÍSTICA

73

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





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 Pública
- 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

CERTIFICADO que es copia fiel que tuvo ante mí. CONSTE.  
Dra. ANABELA MARGARITA  
Secretaria de Trabajo



*Chau...*

*...*

*...*

75  
*...*



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

Técnicas que lo componen:

- Enfermero Profesional



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

Técnicas que lo componen:

- Nutricionista/Dietista
- Técnicas afines de nivel terciario o de pre grado



7.- Función: **Soporte Técnico**

Técnicas 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
- Técnicas afines de nivel terciario o de pre grado

*[Handwritten signature]*  
UPCN

*[Handwritten signature]*  
UPCN

*[Handwritten signature]*  
UPCN

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

Técnicas que lo componen:

- Técnicas afines de nivel terciario o de pre grado

fiel  
FE-

*[Handwritten signatures]*  
UPCN

